

A diversidade da população ativa e as lesões musculoesqueléticas: análise de factos e estatísticas e exemplos de casos

Observatório Europeu dos Riscos
Síntese

Autores: Iñigo Isusi, Antonio Corral, Jessica Durán (IKEI), Jan de Kok, Jacqueline Snijders (Panteia), Tobias Bühring (Oxford Research), Maurizio Curtarelli (EU-OSHA)

Gestão do projeto: Maurizio Curtarelli (EU-OSHA).

O presente relatório foi encomendado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). O seu conteúdo, incluindo as opiniões e/ou conclusões eventualmente expressas, é da responsabilidade exclusiva do(s) seu(s) autor(es) e não reflete necessariamente os pontos de vista da EU-OSHA. O presente relatório baseia-se em dados da Eurofound (Inquérito Europeu às Condições de Trabalho 2015), do Eurostat (módulo central do Inquérito às Forças de Trabalho 2018, módulo *ad hoc* sobre segurança e saúde no trabalho do Inquérito às Forças de Trabalho 2013, módulo *ad hoc* sobre os trabalhadores migrantes do Inquérito às Forças de Trabalho 2014, Inquérito europeu por entrevista relativo à saúde 2014, Estatísticas do rendimento e das condições de vida na União Europeia 2017), e da Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) (inquérito sobre o bem-estar e a segurança das mulheres 2012, inquérito LGBT na União Europeia 2012). A responsabilidade por todas as conclusões retiradas desses dados cabe inteiramente ao(s) autor(es).

O Europe Direct é um serviço que o ajuda a obter respostas para as suas perguntas relacionadas com a União Europeia

Linha telefónica gratuita (*):

00 800 6 7 8 9 10 11

(*) Alguns operadores de telecomunicações móveis não autorizam o acesso a números 00 800 ou poderão cobrar uma tarifa por estas chamadas.

Mais informações sobre a União Europeia encontram-se disponíveis na Internet (<http://europa.eu>). Figura no fim desta publicação uma ficha catalográfica.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2020

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2020

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

Índice

Casos de condenação penal	3
Um quadro conceptual para as LME relacionadas com o trabalho	3
Exposição a riscos e prevalência de problemas de saúde e relacionados com LME	3
Exposição a fatores de risco físicos	4
Exposição a fatores de risco psicossociais e organizacionais	5
Fatores específicos de risco psicossocial e organizacional para as mulheres trabalhadoras	5
Fatores específicos de risco psicossocial e organizacional para os trabalhadores migrantes	6
Fatores específicos de risco psicossocial e organizacional para trabalhadores LGBTI	6
Padrões de segregação no emprego	7
Análise de práticas e iniciativas políticas	8
Indicadores para políticas	8

Lista de figuras e quadros

Figura 1: Quadro teórico das LME relacionadas com o trabalho	10
Quadro 1: Lista de estudos de casos seleccionados analisados	11

Síntese

Casos de condenação penal

- As lesões musculoesqueléticas (LME) são um dos problemas de saúde relacionados com o trabalho mais comuns na Europa, com consequências para os trabalhadores, as empresas e a sociedade em geral. As LME podem ser definidas como perturbações dos tecidos, tais como músculos, articulações, tendões, ligamentos, nervos, cartilagens e ossos e da circulação sanguínea local. Se estas LME forem causadas ou agravadas principalmente pelo trabalho e pelos efeitos do ambiente imediato em que o trabalho é efetuado, designam-se LME relacionadas com o trabalho.
- Este projeto de pesquisa investiga até que ponto a crescente diversidade da população ativa europeia está associada a uma maior exposição a más condições de trabalho e a problemas de saúde, com especial incidência nas LME. E centra-se em três grupos específicos de trabalhadores (mulheres trabalhadoras, trabalhadores migrantes e trabalhadores lésbicas, homossexuais, bissexuais, transexuais e intersexuais (LGBTI)) que, de acordo com os dados existentes, são mais suscetíveis de ocupar postos de trabalho (e setores) associados a uma maior exposição a riscos para a saúde e de LME, incluindo riscos psicossociais e organizacionais, muitas vezes num contexto de más condições de trabalho.
- O projeto envolveu uma revisão e uma análise abrangentes da atual base de conhecimentos, nomeadamente a literatura científica internacional e dados estatísticos de várias fontes oficiais, que contribuíram para a recolha e a análise de dados primários através de atividades de trabalho de campo. Foram realizadas entrevistas com as partes interessadas e peritos a nível da UE e nacional, bem como com grupos-alvo, e entrevistas com trabalhadores dos três grupos em análise. As conclusões do trabalho de campo complementaram os dados existentes.
- O projeto faz parte de um grande programa de investigação realizado pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) em 2018-2020, centrado nas LME relacionadas com o trabalho. Os seus resultados contribuirão igualmente para a subsequente campanha «Locais de Trabalho Saudáveis» de 2020-2022 sobre as LME, que é coordenada em todos os Estados-Membros da UE pela EU-OSHA.

Um quadro conceptual para as LME relacionadas com o trabalho

- As LME relacionadas com o trabalho estão associadas a muitos fatores de risco diferentes (ou combinações de riscos) e podem ter várias consequências para os trabalhadores. No âmbito deste projeto, e com base nos resultados de um anterior projeto de investigação da EU-OSHA sobre LME, foi desenvolvido um modelo conceptual das inter-relações entre os fatores de risco, as LME e os seus impactos, que é apresentado graficamente na figura 1
- De acordo com este modelo conceptual, as LME estão associadas a vários tipos de fatores de risco, incluindo fatores sociodemográficos e individuais, fatores de risco físico, fatores de risco organizacional e psicossocial, e fatores de risco relacionados com a atividade de trabalho e o emprego.

Exposição a riscos e prevalência de problemas de saúde e relacionados com LME

- As conclusões deste projeto mostram que os trabalhadores dos grupos em estudo tendem a apresentar mais problemas de saúde (tanto em termos de saúde física como mental) do que os restantes trabalhadores. As trabalhadoras apresentam não só níveis percecionados de saúde física e mental piores, mas também mais limitações nas suas atividades quotidianas devido a problemas de saúde, e níveis mais elevados de ausência do local de trabalho por razões de saúde.
- Os dados existentes e os resultados do nosso trabalho de campo mostram que os três grupos de trabalhadores que nos interessam estão mais expostos do que a população em geral a fatores de risco psicossocial e organizacional no local de trabalho, nomeadamente assédio, discriminação, *bullying* e

abuso verbal, trabalho temporário, insegurança laboral, salários mais baixos e perspetivas de carreira limitadas, bem como a fatores de risco físico, tais como o transporte ou a movimentação de cargas pesadas, movimentos repetitivos, trabalho prolongado na posição sentada e movimentação de pessoas, que estão frequentemente associados à prevalência de LME.

- A literatura e os dados existentes mostram que a prevalência de LME é maior entre as mulheres e os trabalhadores migrantes. Por exemplo, em 2015, 60 % das trabalhadoras na UE que responderam ao Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho relataram uma ou mais LME. A queixa mais frequentemente notificada foi dor nas costas, seguida de dor muscular no ombro, no pescoço e/ou nos membros superiores. A fase de investigação de campo do nosso projeto revelou que esta elevada incidência de LME entre as trabalhadoras não é totalmente reconhecida pela sociedade.
- Os trabalhadores migrantes apresentam uma saúde mais precária do que os trabalhadores autóctones, bem como um maior número de acidentes de trabalho, embora em alguns países este resultado seja desvalorizado pelo facto de muitos trabalhadores migrantes serem jovens e saudáveis (o chamado «efeito do migrante saudável»). No entanto, mesmo os jovens trabalhadores migrantes desenvolvem frequentemente problemas de saúde crónicos muito rapidamente em resultado das más condições de trabalho e da exposição continuada aos riscos, em especial aos riscos físicos. As LME são também particularmente prevalentes entre os trabalhadores migrantes, como o demonstram os dados e os resultados do trabalho de campo existentes. Análises descritivas e de regressão realizadas em várias fontes estatísticas mostram que existe uma maior probabilidade de os migrantes reportarem LME de todos os tipos, por comparação com os trabalhadores autóctones.
- Os trabalhadores LGBTI relatam um nível de saúde física e mental inferior ao da população em geral, havendo subgrupos específicos (por exemplo, os trabalhadores transgéneros) que apresentam níveis de saúde ainda piores. Os dados existentes, ainda que limitados, e as conclusões resultantes do nosso trabalho de campo mostram que os trabalhadores LGBTI relatam mais problemas relacionados com LME, sendo que a incidência de depressão, pensamentos suicidas, ansiedade ou autoagressão é também mais elevada neste grupo. Embora as conclusões do nosso trabalho de campo tenham permitido, em certa medida, preencher lacunas de investigação existentes, é necessária mais investigação para clarificar melhor a prevalência de LME entre os trabalhadores LGBTI.
- Na maior parte das vezes, estes fatores de risco relacionados com LME não estão presentes isoladamente, e sim combinados, o que, por sua vez, contribui para uma maior probabilidade de desenvolvimento de problemas relacionados com LME. A exposição a estes fatores de risco acumula-se ao longo do tempo, aumentando a probabilidade de ocorrência de problemas de saúde e, em particular, de LME, especialmente numa idade mais avançada.

Exposição a fatores de risco físicos

- Existem provas conclusivas de que as mulheres e os trabalhadores migrantes estão particularmente expostos a vários riscos físicos que estão muitas vezes associados a tarefas específicas nos setores e nas atividades em que estes grupos estão mais frequentemente presentes.
- As trabalhadoras estão expostas a alguns fatores de risco físico no local de trabalho que se sabe estarem diretamente relacionados com o desenvolvimento de LME, tais como elevação, manipulação ou movimentação de pessoas, movimentos repetitivos, adoção de posturas incómodas, forçadas ou cansativas e trabalho prolongado em posição estática ou sentada. Estas exigências físicas da atividade laboral são frequentemente subestimadas pelos investigadores e pelas autoridades responsáveis pela segurança e saúde no trabalho (SST), que tendem a prestar mais atenção às atividades pesadas ou fisicamente exigentes características de setores dominados pelos homens.
- Os trabalhadores migrantes estão particularmente expostos a vários riscos físicos no trabalho, incluindo os relacionados com o transporte ou a movimentação de cargas pesadas, a adoção de posturas forçadas, incómodas ou cansativas e movimentos repetitivos, bem como a riscos ambientais (vibrações, temperaturas extremas, etc.).

- Existem poucos dados sobre a exposição dos trabalhadores LGBTI a riscos físicos no local de trabalho. No entanto, os existentes sugerem que essa exposição está principalmente relacionada com os setores e profissões específicos em que estes trabalhadores se encontram mais frequentemente.

Exposição a fatores de risco psicossociais e organizacionais

- Estes fatores de risco físico podem também ser encontrados em combinação com uma série de fatores de risco organizacionais e psicossociais, que podem ter consequências importantes para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo LME.
- Em resumo, os dados que recolhemos mostram que os trabalhadores dos três grupos em análise estão expostos a uma série de fatores de risco comuns decorrentes de condições de trabalho mais precárias. Estas condições incluem salários mais baixos, formas de emprego precárias (por exemplo, no caso das trabalhadoras, trabalho a tempo parcial involuntário; no caso de trabalhadores migrantes, contratos irregulares ou ausência de qualquer contrato; e, no caso dos três grupos, contratos temporários), oportunidades de carreira reduzidas (a questão do chamado «teto de vidro» com que se confrontam as trabalhadoras e também os trabalhadores LGBTI) e horários de trabalho longos e indesejáveis ou práticas de horas extraordinárias. O nosso trabalho de campo revelou que estes fatores de risco afetam negativamente a motivação, a autoestima e a capacidade de obter rendimentos (com efeitos nefastos nas condições de vida, na alimentação, na habitação, etc.), causando mais stresse e fadiga. Além disso, os empregos precários estão associados a empregadores que valorizam menos as questões relacionadas com a SST, colocando estes trabalhadores em risco acrescido de problemas de saúde em geral e de LME em particular.
- Os dados existentes e a nossa investigação de campo também revelaram que os três grupos objeto de estudo estão muitas vezes expostos a experiências negativas que incluem discriminação interpessoal, intimidação, assédio, abuso verbal e violência física, frequentemente exacerbados, no caso das mulheres e dos trabalhadores transexuais ou intersexuais, por uma atenção sexual indesejada e, no caso dos trabalhadores LGBTI, por agressões verbais subtis sob a forma de piadas e troça, olhares, mexericos e comentários negativos. Estas experiências estão associadas a stresse e a declínio da saúde mental, são prejudiciais para a saúde em geral e resultam numa maior probabilidade de sofrer de LME.
- Entre os três grupos contam-se alguns indivíduos particularmente desfavorecidos em resultado da combinação (interseção) de vários fatores individuais e sociais (por exemplo, identidade sexual/género, raça, aparência física, origem geográfica, classe, nível de escolaridade, etc.). Cada uma destas combinações está associada a desvantagens específicas e únicas.

Fatores específicos de risco psicossocial e organizacional para as mulheres trabalhadoras

- A nossa investigação de campo revelou que as trabalhadoras estão particularmente em risco, devido ao seu duplo papel de trabalhadoras e de cuidadoras não remuneradas (de crianças ou de outros membros da família e do agregado familiar), de um maior fardo físico e psicológico que pode resultar num risco acrescido de desenvolvimento de problemas de saúde física e mental, incluindo LME.
- As trabalhadoras têm menos probabilidades do que os homens de se pronunciarem sobre os riscos para a saúde relacionados com o trabalho e de serem ouvidas, por várias razões, mas principalmente porque estão menos representadas do que os homens nos cargos de direção em matéria de SST das empresas. Esta situação resulta muitas vezes num desvio de género das medidas de SST adotadas, em detrimento das mulheres.
- As mulheres trabalhadoras estão particularmente expostas a exigências emocionais elevadas, a uma carga mental, e a um stresse relacionados com o trabalho associados aos padrões de segregação no emprego.
- O nosso trabalho de campo também encontrou uma visão predominantemente «masculina» em relação às doenças profissionais e às questões com a SST, o que permitiu constatar que isso é

prejudicial para as mulheres. Por exemplo, as ferramentas de SST, o equipamento de proteção individual e os postos de trabalho são muitas vezes concebidos principalmente para os homens, e não têm em conta as características físicas do corpo feminino.

Fatores específicos de risco psicossocial e organizacional para os trabalhadores migrantes

- A investigação de campo mostrou que os trabalhadores migrantes estão sujeitos frequentemente a condições de trabalho difíceis porque não têm outra opção.
- O trabalho de campo também revelou que os trabalhadores migrantes estão frequentemente menos familiarizados com a regulamentação nacional que rege as condições de trabalho, por vezes devido a barreiras linguísticas.
- Os trabalhadores migrantes com um conhecimento limitado da língua local são menos capazes de comunicar e/ou compreender instruções e processos de trabalho relacionados com a SST, e podem ter dificuldade em participar em atividades de formação em matéria de SST ou em compreender plenamente os seus direitos laborais. Isto conduz, por seu turno, a mal-entendidos, ao incumprimento das regras de SST e ao aumento de acidentes e situações de risco (por exemplo, falta de utilização de ferramentas de ajuda ou de equipamento de proteção). Esta falta de conhecimento torna-os mais vulneráveis à discriminação e a práticas abusivas que podem não cumprir as normas legais ou relacionadas com a SST.
- Os trabalhadores migrantes são afetados negativamente pelo acesso limitado a alguns serviços públicos ou privados específicos, como o alojamento adequado ou os serviços de saúde, o que afeta tanto a sua situação geral em matéria de SST como a sua capacidade de trabalho. Os trabalhadores migrantes também manifestaram um sentimento de isolamento em consequência da falta de redes de apoio social e familiar, o que pode resultar em más condições de saúde mental e outros problemas de saúde.
- Um outro fator que afeta a saúde dos trabalhadores migrantes, descoberto pelo nosso trabalho de campo, é o facto de muitas empresas não organizarem atividades de SST especificamente destinadas a este grupo, uma situação agravada pela presença limitada de representantes dos migrantes nas comissões de trabalhadores.
- O facto de muitos trabalhadores migrantes ocuparem uma posição inferior na hierarquia das empresas, combinado com uma maior incidência de trabalho precário e qualificações e competências mais baixas, pode explicar por que razão alguns empregadores atribuem menos importância às medidas de saúde e segurança destinadas a este grupo do que àquelas que visam trabalhadores em cargos críticos ou de maior responsabilidade.

Fatores específicos de risco psicossocial e organizacional para trabalhadores LGBTI

- A pesquisa de campo revelou que os trabalhadores LGBTI enfrentam frequentemente discriminação quando procuram ou se candidatam a um emprego, não sendo contratados no final do processo de recrutamento ou retirando-se do processo antes do seu fim, por receio de não serem aceites. Os recrutadores masculinos tendem a ser mais relutantes em contratar pessoas LGBTI. Os trabalhadores LGBTI são também mais suscetíveis de serem despedidos devido à sua orientação sexual ou identidade de género.
- A nossa investigação no terreno confirmou, como se sabe com base nos dados existentes, que os trabalhadores transexuais estão mais expostos a práticas discriminatórias, à exclusão de oportunidades de recrutamento, a abusos verbais, à violência e à intimidação no local de trabalho ou a condições de trabalho mais precárias. Em casos extremos, isso pode levar os trabalhadores transexuais a aceitarem empregos com condições de trabalho mais precárias e para os quais são

excessivamente qualificados, pois têm dificuldade em conseguir melhores empregos, mais adequados às suas competências e qualificações.

- As trabalhadoras lésbicas são discriminadas por dois motivos, ou seja, por razões de género e orientação sexual. Entre os trabalhadores homossexuais, os homens efeminados são particularmente suscetíveis de sofrerem discriminação e assédio no trabalho (especialmente em alguns setores dominados por homens) e têm menos probabilidades de serem socialmente aceites ou promovidos. Os trabalhadores bissexuais são também altamente marginalizados, o que resulta em discriminação e exclusão no trabalho.
- Em média, a probabilidade de os trabalhadores LGBTI estarem sujeitos a assédio e discriminação indireta no trabalho é maior do que a verificada noutros grupos de trabalhadores. Os trabalhadores LGBTI têm frequentemente de suportar múltiplas formas de discriminação subtil, tais como piadas e troça, olhares, mexericos, etc., que contribuem para um sentimento de insegurança e o autoisolamento. O assédio pode também assumir a forma de discussões e trocas de palavras agressivas com superiores, e pode resultar no isolamento dos trabalhadores LGBTI no local de trabalho e, em última análise, até mesmo na saída prematura do emprego.
- Uma proporção significativa de trabalhadores LGBTI esconde a sua sexualidade ou identidade de género no local trabalho, geralmente porque esta é a única forma de se sentirem seguros e de se protegerem, permitindo-lhes obter um melhor emprego ou manter o atual. Este facto representa um risco psicossocial específico e adicional para os trabalhadores LGBTI e pode não só influenciar os setores/profissões em que os indivíduos LGBTI decidem trabalhar, mas também acarretar encargos psicológicos adicionais (com efeitos na sua saúde).

Padrões de segregação no emprego

- Os dados empíricos revelam padrões de segregação no emprego entre mulheres e trabalhadores migrantes e, de forma mais limitada, entre os trabalhadores LGBTI, indicando uma maior presença destes grupos de trabalhadores em alguns setores específicos e profissões caracterizadas por uma maior exposição a riscos relacionados com LME e uma maior prevalência de LME.
- As mulheres têm mais frequentemente empregos nos setores terciários, como os setores da saúde humana e das atividades sociais, da educação, do imobiliário, da hotelaria e restauração, das atividades de limpeza e domésticas, dos serviços pessoais, como os setores relacionados com a beleza (por exemplo, cabeleireiros), e em algumas atividades de produção, como a transformação de alimentos ou a indústria têxtil. As mulheres trabalhadoras predominam também em profissões que requerem menos qualificações ou qualificações médias, como a prestação de cuidados pessoais; serviços de limpeza e assistência; trabalhadores administrativos e escriturários; profissionais de nível intermédio da saúde; profissionais do setor do ensino; profissionais do setor da saúde e empregados de serviços de atendimento a clientes; assistentes de preparação de alimentos; e outros funcionários de apoio administrativo e de vendas.
- Os trabalhadores migrantes têm mais probabilidade do que os trabalhadores autóctones de trabalharem em setores e profissões específicas rotuladas como «3D» [dirty, dangerous and demanding - sujos, perigosos e exigentes] devido às más condições de trabalho e aos riscos acrescidos em matéria de SST. Os trabalhadores migrantes têm mais probabilidades de trabalhar em alguns setores específicos, como: agricultura; manufatura; extração mineira e energia; comércio por grosso e a retalho; atividades relacionadas com serviços de alojamento e alimentares; saúde humana e atividades de trabalho social; e construção. São também mais suscetíveis de terem empregos em profissões pouco qualificadas ou não qualificadas, por exemplo, como empregados de limpeza e assistentes; operários; assistentes de preparação de alimentos; vendedores de rua e trabalhadores de serviços conexos; e trabalhadores do setor do tratamento de resíduos. É muito menos frequente que os migrantes obtenham empregos que impliquem o desempenho de uma série de funções que requerem qualificações médias, incluindo prestadores de serviços pessoais, prestadores de cuidados pessoais e trabalhadores da construção civil e de profissões conexas.

- Os dados relativos aos padrões de segregação no emprego entre trabalhadores LGBTI são limitados. No entanto, os dados existentes e os resultados do nosso trabalho de campo mostram que os trabalhadores LGBTI têm mais frequentemente empregos em setores e profissões onde esperam sentir-se mais seguros e deparar-se com menos intolerância e discriminação, a chamada «segregação baseada em preconceitos». Isto pode resultar, em geral, numa maior presença de homens homossexuais e bissexuais em setores ou profissões dominadas por mulheres, e de trabalhadoras lésbicas em setores ou profissões dominadas por homens. Alguns destes setores e profissões estão associados a uma maior prevalência de LME.

Análise de práticas e iniciativas políticas

- No âmbito deste projeto de pesquisa, identificámos e analisámos em profundidade nove exemplos de políticas ou práticas das empresas nos Estados-Membros da UE destinados a melhorar o ambiente de trabalho e a reduzir os riscos em matéria de SST entre os três grupos de trabalhadores objeto de investigação e, em particular, os riscos físicos e psicossociais ou organizacionais associados a LME.
- As políticas analisadas são uma combinação de iniciativas a nível da UE, nacionais e regionais implementadas por autoridades públicas, organizações privadas sem fins lucrativos e que visam especificamente um ou mais dos três grupos de trabalhadores objeto do nosso estudo.
- As intervenções variam muito e incluem instrumentos de avaliação/prevenção dos riscos, atividades de sensibilização, formação, consultoria e orientação, de investigação e atividades específicas de inspeção do trabalho. As principais características e conteúdos são apresentados, de forma resumida, no quadro 1.

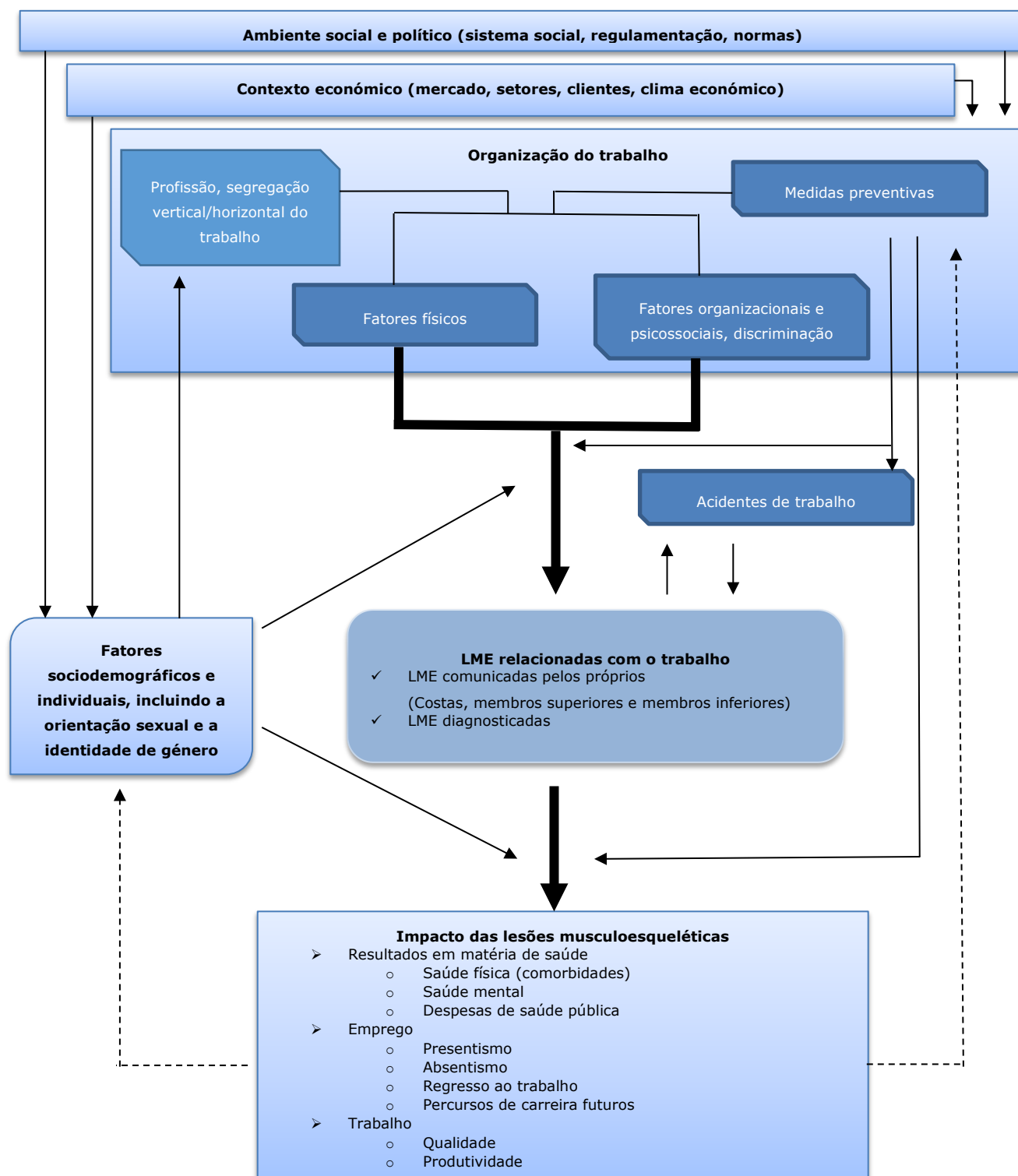
Indicadores para políticas

Em conclusão, e com base nos resultados deste projeto de pesquisa, formulámos algumas recomendações políticas com o apoio de peritos, e que abaixo apresentamos de forma sucinta. A gestão bem-sucedida das questões de SST e a prevenção de LME entre uma população ativa europeia cada vez mais diversificada exige que tanto as empresas como os organismos públicos integrem nas suas políticas e práticas a interdisciplinaridade, a participação dos trabalhadores, a sensibilização e a prevenção.

- *Realizar mais pesquisa interdisciplinar relacionada com as LME, que tenha em conta as questões da diversidade da força de trabalho*
- *Promover uma perspetiva de «diversidade» junto das autoridades públicas e das inspeções do trabalho*
- *Mostrar às empresas os efeitos positivos da contratação de mão de obra diversificada*
- *Criar nas empresas uma cultura de inclusão e tolerância zero à discriminação*
- *Promover uma abordagem participativa das atividades de prevenção de LME, dando voz aos diversos grupos que constituem a força de trabalho*
- *Sensibilizar e promover atividades de prevenção nas empresas privadas, em especial as que visam grupos específicos de trabalhadores*
- *Desenvolver ferramentas ad hoc para gerir uma força de trabalho diversificada*
- *Desenvolver uma perspetiva de género nas políticas públicas relacionadas com a SST*
- *Melhorar as condições de trabalho e de saúde nos setores e profissões dominadas pelas mulheres*
- *Tratar o equilíbrio entre a vida profissional e privada como uma questão de SST*
- *Desenvolver equipamento ergonómico e de proteção especificamente adaptado às mulheres*
- *Melhorar o acesso dos trabalhadores migrantes às autoridades e aos serviços públicos adequados em matéria de saúde e de trabalho*

- *Ajudar os trabalhadores migrantes na adaptação à cultura laboral do seu país de acolhimento, facultando-lhes informações sobre questões laborais e de SST, direitos sociais e acesso ao mercado de trabalho*
- *Ajudar os trabalhadores migrantes a superar as barreiras linguísticas*
- *Facilitar o reconhecimento das qualificações académicas/profissionais obtidas no estrangeiro*
- *Aumentar o conhecimento sobre os principais fatores de risco para a saúde relacionados com o trabalho que afetam os trabalhadores LGBTI e melhorar a visibilidade deste grupo*
- *Desenvolver legislação e procedimentos administrativos não binários, em matéria de segurança e saúde*
- *Desenvolver políticas empresariais que tenham em conta as diversas realidades da vida dos trabalhadores LGBTI*

Figura 1: Quadro teórico das LME relacionadas com o trabalho



Fonte: EU-OSHA, *Work-related musculoskeletal disorders: prevalence, costs and demographics in the EU* [Lesões musculoesqueléticas relacionadas com o trabalho: prevalência, custos e demografia na UE], Observatório Europeu dos Riscos, 2019, adaptado para este projeto.

Quadro 1: Lista de estudos de casos selecionados analisados

Nome	País	Grupo-alvo	Tipo de intervenção	Organismo responsável	Objetivos/metasp
Estratégia Nacional para o Ambiente de Trabalho	DK	Todos	Estratégia política, aplicação da lei, inspeções do trabalho, informação e orientação, investigação	Autoridade pública	Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável na Dinamarca, para que mais trabalhadores possam ter uma vida ativa longa e satisfatória. As três principais áreas prioritárias de intervenção são o ambiente de trabalho psicossocial, a sobrecarga musculoesquelética e os acidentes de trabalho graves
Política de diversidade e inclusão da Airbus	União Europeia	Mulheres e trabalhadores LGBTI	Participação dos trabalhadores, formação, sensibilização, conciliação e oportunidades de teletrabalho	Empresa privada	Gerir a diversidade, fazer respeitar a igualdade de oportunidades e prevenir a discriminação dentro da empresa
Preocupações comuns e recomendações conjuntas sobre o trabalho doméstico e de prestação de cuidados realizado por migrantes	União Europeia	Trabalhadores migrantes	Sensibilização	Diferentes partes interessadas, incluindo sindicatos e ONG	Sensibilizar e evitar as más condições de trabalho, a discriminação e o acesso limitado à proteção social por parte dos trabalhadores migrantes (cidadãos da UE e de países terceiros em situação de mobilidade) que trabalham em empregos domésticos e de prestação de cuidados
Conjunto de ferramentas para a avaliação dos riscos para cidadãos de países terceiros	IT	Trabalhadores migrantes	Conjunto de ferramentas de avaliação/prevenção de riscos	Autoridade pública em colaboração com os parceiros sociais	Permitir que os empregadores cumpram os requisitos legais em matéria de SST e realizem avaliações do risco para trabalhadores de países não pertencentes à UE, e promover atividades específicas relacionadas com a SST que lhes sejam dirigidas
Política de diversidade do Conselho de Investigação dos Países Baixos (NWO)	NL	Trabalhadoras (mas também trabalhadores LGBTI e trabalhadores migrantes)	Apoio financeiro, apoio e orientação	Autoridade pública	Reduzir a discriminação contra as mulheres no meio académico, promovendo uma estratégia inclusiva e de igualdade de oportunidades. As prioridades atuais do grupo-alvo incluem também outros grupos desfavorecidos, como os trabalhadores LGBTI, os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores migrantes não pertencentes à UE

Nome	País	Grupo-alvo	Tipo de intervenção	Organismo responsável	Objetivos/metas
Rede empresarial para a diversidade e inclusão LGBTI (REDI)	ES	Trabalhadores LGBTI	Consultoria e orientação, sensibilização, ligação em rede com as partes interessadas relevantes, atividades de investigação	Associação sem fins lucrativos	Promover um ambiente inclusivo e respeitador nas organizações participantes, contribuindo para a aceitação social dos trabalhadores LGBTI e a erradicação de preconceitos e práticas de discriminação socioculturais que impedem o desenvolvimento profissional e o melhor desempenho dos trabalhadores LGBTI
Conjunto de ferramentas para a integração da perspectiva de género na prevenção de riscos profissionais	ES	Mulheres trabalhadoras	Conjunto de ferramentas de avaliação/prevenção de riscos	Autoridade pública	Desenvolver um conjunto de ferramentas ad hoc para introduzir uma perspectiva de género nas atividades de SST em matéria de prevenção de riscos, ultrapassando o ponto de vista do «protótipo masculino» prevalecente nos atuais padrões espanhóis de SST em matéria de prevenção de riscos
Ambiente de trabalho das mulheres	SE	Mulheres trabalhadoras	Sensibilização, investigação, inspeções do trabalho, desenvolvimento de instrumentos de avaliação dos riscos	Autoridade pública	Melhorar o ambiente de trabalho das mulheres, com especial incidência nos riscos associados a LME. A iniciativa inclui a investigação sobre a SST das mulheres, novas formas de realizar inspeções laborais e um conjunto de diferentes instrumentos para os locais de trabalho
<i>Guia de apoio a locais de trabalho de pessoas transexuais</i>	Reino Unido	Trabalhadores LGBTI	Investigação, orientação	Autoridade pública	Facilitar uma integração bem-sucedida dos trabalhadores transexuais nos locais de trabalho, fornecendo informações e orientações úteis às diferentes partes interessadas

Fonte: elaboração dos autores.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

contribui para tornar os locais de trabalho na Europa mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos. A Agência investiga, desenvolve e distribui informação fidedigna, equilibrada e imparcial em matéria de segurança e saúde e organiza campanhas de sensibilização em toda a Europa. Criada pela União Europeia em 1994 e sediada na cidade espanhola de Bilbao, a Agência reúne representantes da Comissão Europeia, dos governos dos Estados-Membros e de organizações de empregadores e de trabalhadores, bem como destacados peritos dos Estados-Membros da UE e de outros países.

Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

Santiago de Compostela 12, 5.º andar
48003 Bilbao, Espanha
Tel.: +34 944358400
Fax: +34 944358401
E-mail: information@osha.europa.eu

<http://osha.europa.eu>



Publications Office