



**Locais de
trabalho saudáveis:
ALIVIAR A CARGA**



Lesões musculoesqueléticas e diversidade da mão de obra:

fatores de risco e iniciativas de prevenção em grupos de trabalhadores específicos.

Principais aspetos

- Sendo a mão de obra europeia cada vez mais diversificada, foi aprovada legislação para garantir a igualdade e melhorar a segurança e a saúde no trabalho para todos. No entanto, alguns grupos de trabalhadores continuam mais expostos a determinados riscos do que outros.
- As lesões musculoesqueléticas (LME) são causadas e exacerbadas por fatores de risco físicos, psicossociais, organizacionais e individuais (muitas vezes interagindo uns com os outros). A exposição a tais riscos ao longo do tempo aumenta a probabilidade de ocorrência de problemas de segurança e saúde no trabalho (SST) e LME.
- As trabalhadoras, os trabalhadores LGBTI (pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero e intersexuais) e os trabalhadores migrantes estão expostos com maior frequência a riscos psicossociais, incluindo discriminação, *mobbing* laboral, intimidação, assédio e agressão verbal.

Locais de trabalho saudáveis aliviar a carga

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) tem em curso uma campanha à escala europeia, de 2020 a 2022, com vista a sensibilizar para as LME relacionadas com o local de trabalho e a importância da sua prevenção. O objetivo é incentivar empregadores, trabalhadores e outras partes interessadas a trabalhar em conjunto para prevenir as lesões musculoesqueléticas, promovendo a saúde dos trabalhadores da União Europeia.

Diversidade da mão de obra e a predominância de problemas de saúde e LME

O conceito de diversidade da mão de obra refere-se à composição heterogênea em termos de características sociodemográficas e físicas dos trabalhadores, tais como a idade, o género, a nacionalidade, a orientação sexual e a deficiência. A mão de obra europeia é cada vez mais diversificada como consequência do afluxo de trabalhadores migrantes e refugiados, do número crescente de trabalhadores migrantes de segunda geração, da população crescente de mulheres no mercado de trabalho, das políticas de envelhecimento ativo que aumentam o número de trabalhadores mais idosos na mão de obra, da visibilidade crescente dos trabalhadores LGBTI e da maior participação de trabalhadores com deficiência.

Determinados grupos de trabalhadores registam frequentemente uma maior predominância de problemas de saúde relacionados com a atividade profissional, incluindo LME. Alguns destes grupos foram selecionados para uma análise aprofundada (trabalhadoras, trabalhadores migrantes, trabalhadores LGBTI), e foram tidas em conta na análise outras desvantagens (idade, baixo nível de escolaridade). Pretendia-se preencher lacunas da investigação e complementar informações sobre outros grupos de trabalhadores e a sua exposição aos riscos relacionados com as LME, tais como trabalhadores que sofrem de doenças crónicas¹ (por exemplo, doenças reumáticas e LME) ou jovens e futuros trabalhadores².

As mulheres registam problemas de saúde relacionados com o trabalho e apresentam, em termos gerais, com maior frequência do que os homens, uma saúde mais frágil. Os dados do Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho (IECT) de 2015 mostraram que 60 % das trabalhadoras na UE relataram uma ou mais LME (56 % dos homens).

Os trabalhadores migrantes registam uma saúde mais frágil, incluindo doenças infecciosas e doenças metabólicas e cardiovasculares, problemas de saúde mental e uma maior predominância de LME, bem como um maior número de acidentes de trabalho e de lesões relacionadas com o trabalho, do que a mão de obra em geral.

Os trabalhadores LGBTI correm maior risco de problemas de saúde física e mental do que a população em geral, com maior prevalência de problemas de saúde de longo prazo, incluindo LME, artrite, problemas da coluna, depressão, pensamentos suicidas, ansiedade e autoflagelação e síndrome da fadiga crónica.

Exposição a fatores de risco para a saúde relacionados com o trabalho

Fatores de risco relacionados com LME

Diferentes grupos de fatores podem contribuir para LME relacionadas com o trabalho, incluindo fatores físicos e biomecânicos, fatores organizacionais e psicossociais, bem como fatores individuais. Estes podem atuar de forma independente ou em combinação. Assim, a exposição a uma combinação de fatores de risco deve ser tida em consideração ao avaliar as LME relacionadas com o trabalho.

Fatores de risco para as trabalhadoras

As trabalhadoras estão particularmente expostas a vários fatores de risco físicos relacionados com o trabalho que podem levar a LME. Os dados do IECT mostram que uma percentagem significativa de mulheres relatou ter uma atividade profissional que implica estar sentada durante longos períodos de tempo (62 %), utilizar computadores (62 %) e fazer movimentos repetitivos com as mãos ou os braços (61 %) durante pelo menos um quarto do seu tempo de trabalho. Aproximadamente 42 % das mulheres declararam trabalhar em posições cansativas ou dolorosas durante pelo menos um quarto do seu tempo de trabalho, e cerca de 15 % exerciam um trabalho que envolvia o levantamento ou a deslocação de pessoas.

As mulheres estão especialmente representadas em setores (por exemplo, educação, assistência social, comércio, hotelaria, serviços de limpeza, centros de atendimento telefónico, serviços de cabeleireiro, setor público) e atividades profissionais (por exemplo, prestadoras de cuidados pessoais, empregadas de limpeza, administrativas, profissionais de saúde, profissionais do ensino) em que tais riscos são comuns.

As trabalhadoras estão especialmente expostas a fatores de risco organizacionais e psicossociais que podem conduzir — sobretudo em combinação com fatores de risco físicos — a um maior risco de sofrer LME:

- discriminação, assédio e abordagem sexual indesejada,
- conciliação entre o trabalho e a vida pessoal e o «papel duplo» das mulheres,
- stresse relacionado com o trabalho e exigências emocionais,
- ausência de oportunidades de carreira e disparidade salarial com base no género,
- formas de emprego atípicas,
- voz e direitos da mulher limitados,
- prevalência da perspetiva masculina sobre as doenças profissionais e as questões de SST.

As trabalhadoras também estão expostas a maiores riscos de LME porque muitas ferramentas de SST, equipamentos de proteção individual (EPI) e profissões não têm em conta as características físicas do corpo das mulheres.

¹ <https://osha.europa.eu/pt/publications/working-chronic-rheumatic-and-musculoskeletal-diseases/view>

² https://oshwiki.eu/wiki/Musculoskeletal_Disorders_in_Children_and_Young_People

Fatores de risco para trabalhadores migrantes

Os trabalhadores migrantes estão mais expostos a riscos físicos do que os trabalhadores nativos. Segundo os dados do IECT de 2015, 40 % dos trabalhadores migrantes dedicam pelo menos uma quarta parte do seu tempo a carregar ou a mover cargas pesadas (31 % no caso dos trabalhadores nativos) e 51 % passam pelo menos uma quarta parte do seu tempo em posições cansativas ou dolorosas (43 % no caso dos trabalhadores nativos). Os trabalhadores migrantes estão também mais expostos a riscos como vibrações, riscos ambientais como toxinas, temperaturas extremas, pesticidas e produtos químicos, e têm mais acidentes de trabalho.

Os trabalhadores migrantes têm mais probabilidades de realizar «trabalhos 3D» (do inglês dirty, dangerous e demanding — sujos, perigosos e exigentes), que estão associados a más condições de trabalho e a riscos acrescidos de SST. Estão frequentemente empregados na agricultura, indústria, exploração mineira e energia, cuidados de saúde e assistência social, e construção — e têm maior probabilidade de obter trabalhos sem qualificações ou com qualificações baixas.

Está provado que a maior predominância de LME nos trabalhadores migrantes está associada tanto a riscos físicos como a riscos organizacionais e psicossociais:

- intimidação, assédio e discriminação no trabalho,
- sentimentos de isolamento e falta de apoio,
- discriminação,
- trabalho temporário e precário,
- horários de trabalho longos, horas extraordinárias, trabalho fora das horas normais,
- falta de oportunidades de carreira e salários baixos,
- formação limitada (em matéria de SST) e falta de participação em atividades relativas a SST,
- menor poder de negociação com os empregadores,
- conhecimentos limitados sobre a língua e a cultura do país de acolhimento,
- acesso limitado à habitação e aos serviços de saúde.

Os salários baixos levam os trabalhadores migrantes a exercer múltiplos empregos para conseguirem fazer face às despesas, o que causa maior stresse e fadiga. A falta de envolvimento ativo destes trabalhadores em atividades de SST concebidas e implementadas ao nível do local de trabalho e a sua representação limitada nas comissões de trabalhadores reduzem a probabilidade de as questões de saúde dos migrantes serem levadas ao conhecimento da administração e representam riscos adicionais.

Fatores de risco para trabalhadores LGBTI

Os trabalhadores LGBTI estão expostos a vários fatores de risco organizacionais e psicossociais no local de trabalho, a saber, a discriminação, as estratégias de ocultação e as «microagressões», tais como as piadas e a ridicularização, os olhares, mexericos e comentários negativos, que contribuem para um sentimento de insegurança e que podem levar ao autoisolamento, com consequências negativas para a sua saúde mental e física, incluindo LME.

Os trabalhadores LGBTI têm mais frequentemente empregos em setores e profissões em que esperam sentir-se mais seguros e suportar menos intolerância e discriminação, de acordo com a «segregação baseada em preconceitos». Alguns estudos também concluíram que a necessidade de ocultar a sua orientação sexual ou identidade de género é importante na determinação das escolhas profissionais dos trabalhadores LGBTI, uma vez que estes podem evitar profissões em que a ocultação é difícil e em que a divulgação da sua sexualidade poderia ser altamente penalizada. O setor público é considerado um dos mais seguros, as grandes empresas multinacionais estão cada vez mais ativas na promoção da diversidade, da inclusão e de práticas antidiscriminação e, por conseguinte, são mais suscetíveis de atrair trabalhadores LGBTI.

Os trabalhadores LGBTI estão especialmente expostos aos seguintes fatores de risco:

- discriminação no acesso ao emprego e maior probabilidade de serem despedidos,
- discriminação institucional,
- discriminação baseada em fundamentos múltiplos (por exemplo, género, orientação sexual, idade e nacionalidade ou raça),
- discriminação interpessoal e «microagressões»,
- assédio, intimidação e agressão verbal,
- atenção sexual indesejada,
- ocultação da orientação sexual e da identidade de género no local de trabalho,
- salários mais baixos e oportunidades de promoção e perspetivas de carreira limitadas,
- maior insegurança de emprego, trabalho temporário e precário.



Prevenção de LME numa mão de obra diversificada

Garantir um local de trabalho seguro e saudável para todos os trabalhadores é um imperativo legal estabelecido no enquadramento da SST (Diretiva 89/391/CEE)³. Tal exige que os empregadores realizem avaliações dos riscos e salientem a necessidade de «adaptar o trabalho ao indivíduo», incluindo nas avaliações dos riscos «os riscos enfrentados por grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos»⁴.

Os problemas relacionados com o género e a diversidade dos trabalhadores é um aspeto fundamental a ter em conta na avaliação dos riscos⁵ com vista à promoção de locais de trabalho saudáveis e produtivos. O trabalho, a sua organização e o equipamento utilizado devem ser concebidos de modo a corresponderem às características e necessidades dos trabalhadores no trabalho, e não o contrário⁶.

Seguem-se alguns exemplos de iniciativas e práticas das empresas destinadas a melhorar a SST e a prevenir os riscos de LME nas trabalhadoras, nos trabalhadores migrantes e nos trabalhadores LGBTI:

REDI — Rede Empresarial para a Diversidade e a Inclusão de LGBTI⁷ (Espanha)

A REDI (Red Empresarial por la Diversidad e Inclusión LGBTI — Rede Empresarial para a Diversidade e a Inclusão de LGBTI) é uma associação em rede não lucrativa cujos membros incluem algumas das maiores empresas espanholas e multinacionais localizadas em Espanha. A REDI desenvolveu várias atividades para promover um ambiente inclusivo e respeitoso nas organizações, contribuindo para erradicar os preconceitos socioculturais e as práticas de discriminação que prejudicam o desenvolvimento e o desempenho profissionais dos trabalhadores LGBTI e criando um ambiente de trabalho seguro com riscos psicossociais reduzidos.

Conjunto de ferramentas de avaliação dos riscos para nacionais de países terceiros⁸ (Lombardia, Itália)

A iniciativa Valutazione dei rischi per la sicurezza e la salute con riferimento alla provenienza da altri paesi (Avaliação dos riscos para a segurança e para a saúde em relação a trabalhadores provenientes de outros países) foi lançada em 2009 pela autoridade de saúde de Brescia, em colaboração com parceiros sociais, para ajudar os locais de trabalho a incorporar os riscos de SST relativos a trabalhadores migrantes de países não membros da União Europeia no seu processo de avaliação dos riscos e a promover atividades relativas a SST específicas para estes trabalhadores. A iniciativa desenvolveu um conjunto de ferramentas de avaliação dos riscos para avaliar os fatores pessoais, sociais e relativos ao trabalho que contribuem para a maior vulnerabilidade dos migrantes no local de trabalho.

Conjunto de ferramentas para a integração da perspectiva de género na prevenção de riscos profissionais⁹ (País Basco, Espanha)

Em 2017, Osalan, o Instituto Basco da Saúde e Segurança no Trabalho, com o apoio do Emakunde, o Instituto Basco para as Mulheres, desenvolveu um conjunto de ferramentas para a prevenção de riscos sensíveis ao género («Orientações relativas à integração da perspectiva de género na prevenção de riscos profissionais») com o objetivo de sensibilizar todos os trabalhadores, os empregadores e peritos dos serviços de prevenção para as diferenças sexuais (biológicas) e de género (culturais) entre homens e mulheres, para que possam ser tidas em conta no desenvolvimento e implementação das atividades de prevenção dos riscos profissionais.

3 https://oshwiki.eu/wiki/Policy,_law_and_guidance_for_psychosocial_issues_in_the_workplace:_an_EU_perspective
<https://osha.europa.eu/pt/legislation/directives/the-osh-framework-directive/the-osh-framework-directive-introduction>

4 <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-87-workforce-diversity-and-risk-assessment-ensuring-everyone-covered-summary-agency-report>

5 <https://osha.europa.eu/pt/publications/factsheet-43-including-gender-issues-risk-assessment>

6 Avaliação de riscos sensível à diversidade, Guia EMEX — SLIC. Versões linguísticas disponíveis em: https://circabc.europa.eu/ui/group/fea534f4-2590-4490-bca6-504782b47c79/library/e9ec023f-cb5f-4e09-ac6a-6b5ffe05e729?p=1&n=10&sort=modified_DESC

7 <https://www.redi-lgbti.org>

8 <https://www.cislbrencia.it/wp-content/uploads/2011/11/Un-progetto-sulla-sicurezza-per-i-lavoratori-stranieri.pdf>

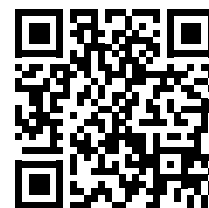
9 https://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/gestion_201710/es_def/adjuntos/pautas_integracion_prl.pdf

Outras informações

Prevenção de lesões musculoesqueléticas numa população ativa diversificada: fatores de risco para as trabalhadoras, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores LGBTI: <https://osha.europa.eu/pt/publications/preventing-musculoskeletal-disorders-diverse-workforce-risk-factors-women-migrants-and-lgbti-workers>

Resumo — Prevenção de lesões musculoesqueléticas numa população ativa diversificada: fatores de risco para as trabalhadoras, os trabalhadores migrantes e os trabalhadores LGBTI: <https://osha.europa.eu/pt/publications/musculoskeletal-disorders-msds-identifying-and-preventing-risks-women-migrant-and-lgbti-workers>

Secção temática sobre prevenção e gestão das LME: <https://osha.europa.eu/en/themes/musculoskeletal-disorders>



www.healthy-workplaces.eu