

Campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2026-2028

GUIA DA CAMPANHA

JUNTOS PELA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO



Prevenir os riscos psicossociais

Nem a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho nem qualquer pessoa que aja em seu nome são responsáveis por eventuais utilizações da informação que se segue.

Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia, 2026

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2026
Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.

A utilização ou reprodução de fotografias ou de outros materiais não protegidos por direitos de autor da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho deve ser autorizada diretamente pelos titulares dos direitos de autor.

Print ISBN 978-92-9402-450-3 doi:10.2802/0748639 TE-01-25-009-PT-C
PDF ISBN 978-92-9402-449- doi:10.2802/2151061 7 TE-01-25-009-PT-N

As fotografias usadas nesta publicação ilustram uma série de atividades profissionais. Não mostram obrigatoriamente boas práticas ou o cumprimento da legislação em vigor.

Índice

Conteúdo nacional	2
Acerca do guia	4
1. Introdução	6
2. Saúde mental no trabalho	9
3. Áreas prioritárias	14
3.1. Avaliação e gestão dos riscos psicossociais	14
3.2. Assédio moral, assédio sexual e violência	18
3.3. Riscos físicos e saúde mental	21
3.4. Riscos psicossociais no setor da saúde e apoio social	23
3.5. Apoio à saúde mental no trabalho	26
4. Como participar na campanha	29
4.1. Quem deve participar?	31
4.2. A força motriz da campanha: a nossa rede de parceiros	32
4.3. Materiais da campanha: o seu conjunto de ferramentas para a sensibilização	33
4.4. Datas importantes: síntese do cronograma da campanha	34
4.5. Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho	35
4.6. Prémios de boas práticas da campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis	36
4.7. Torne-se um parceiro oficial da campanha: lidere pelo exemplo	36
4.8. Parceria com os meios de comunicação social	37
4.9. Kit de redes sociais: potencialize a sua rede	38

Conteúdo nacional

A promoção da Segurança e Saúde no Trabalho (SST) é essencial para garantir ambientes de trabalho seguros, saudáveis e produtivos. Em Portugal, o principal diploma é a Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que estabelece o Regime Jurídico da Promoção da SST, em articulação com o Código do Trabalho (artigo 284.º da Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) e em conformidade com a Diretiva 89/391/CEE. Este regime foi sucessivamente atualizado, destacando-se a Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro, que procede à alteração e republicação da Lei n.º 102/2009, bem como outros diplomas posteriores que reforçaram e atualizaram o enquadramento legal nesta matéria.

No quadro recente, importa referir a Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que reforça os direitos dos trabalhadores no âmbito da Agenda do Trabalho Digno, com impacto na organização do trabalho e na prevenção dos riscos. A Lei n.º 83/2021 atualizou o regime do teletrabalho e aspetos relacionados

com acidentes de trabalho, enquanto a Lei n.º 73/2017 consolidou medidas de prevenção e combate ao assédio laboral.

A aplicação prática deste enquadramento é apoiada por normas e instrumentos técnicos relevantes, nomeadamente a NP ISO 45001:2019, relativa aos sistemas de gestão da SST, e a ISO 45003:2021, que orienta a gestão dos riscos psicossociais. Destacam-se ainda guias técnicos nacionais sobre vigilância da saúde e fatores psicossociais, bem como orientações da EU-OSHA que promovem ambientes de trabalho saudáveis e inclusivos.

Estes instrumentos contribuem para a identificação e a prevenção dos riscos, a promoção do bem-estar físico e psicológico, e a melhoria contínua das condições de trabalho, com impacto direto na redução da sinistralidade laboral e no aumento da qualidade de vida no trabalho.



Conheça as mascotes da nossa campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis!

Conheça as quatro figuras da campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis (CLTSS) — as nossas mascotes estão aqui para ajudar a sensibilizar para a saúde mental e os riscos psicossociais no trabalho, personificando os valores e os objetivos da campanha.



Promoção:

incentivar todas as pessoas a falarem sobre a saúde mental e os riscos psicossociais no trabalho.



Diversidade e inclusão:

destacar o objetivo da CLTSS de promover a inclusão, a igualdade e a diversidade no local de trabalho na avaliação e gestão dos riscos psicossociais.



Prevenção:

salientar a importância da prevenção dos riscos para a saúde mental e dos riscos psicossociais.



Proteção:

ajudar a dar prioridade à segurança e saúde no trabalho para todos, especialmente para os mais vulneráveis.

Acerca do guia

A quem se destina este guia?

Quer seja empregador, trabalhador, representante de segurança e saúde, profissional de recursos humanos ou decisor político, encontrará formas práticas de participar na campanha

Juntos pela saúde mental no trabalho. Vamos trabalhar em conjunto para tornar a prevenção dos riscos psicossociais e a saúde mental uma prioridade no local de trabalho.

Porque é que é importante?

Ter um emprego traz benefícios efetivos para a saúde. No entanto, existe uma preocupação crescente quanto ao impacto que a exposição a riscos psicossociais no trabalho está a ter na saúde mental dos trabalhadores.

Um em cada três trabalhadores da UE refere sentir *stress*, ansiedade e depressão causados ou agravados pelo trabalho ([«Tomar o pulso à SST, 2025»](#)). A boa notícia é que pequenas ações podem fazer uma grande diferença.

Sobre a campanha

A campanha baseia-se em dados que comprovam que o trabalho tem um impacto significativo na saúde mental, tanto positivo como negativo. Os estudos identificaram fatores que podem ser controlados para criar um ambiente de trabalho saudável; desta forma, a campanha promove soluções para prevenir efeitos nocivos e reforçar o impacto positivo.

São muitos os fatores relacionados com o estilo de vida que influenciam a saúde mental. O diagnóstico e o tratamento de doenças específicas são da competência dos profissionais de saúde. Não se espera que os empregadores e os serviços de segurança e saúde no trabalho (SST) assumam esta função, no entanto têm a responsabilidade de prevenir riscos psicossociais no trabalho e podem, ainda assim, oferecer apoio aos trabalhadores com problemas de saúde mental.

Melhorar a saúde mental no trabalho: explore as cinco áreas prioritárias da campanha

1. Avaliação e gestão dos riscos psicossociais.
2. Assédio moral, assédio sexual e violência.
3. Riscos físicos e saúde mental.
4. Riscos psicossociais no setor da saúde e apoio social.
5. Apoio à saúde mental no trabalho.

Porque deve participar?

Proteger a saúde dos trabalhadores, tanto a nível físico como mental, não é somente uma decisão acertada, mas também uma decisão inteligente. Quando os riscos psicossociais e as suas consequências para a saúde são levados a sério, beneficia não só os trabalhadores individuais, mas

também as empresas e a sociedade em geral. Tomar medidas contribui para melhorar a saúde e o bem-estar, ao mesmo tempo que aumenta a produtividade, diminui a rotatividade dos trabalhadores e reduz o absentismo.

Participe!

Explore este guia da campanha e o nosso [sítio Web](#) para obter materiais gratuitos em mais de 20 línguas e participe na construção de locais de trabalho mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos para todos!

Prevenir os riscos psicossociais de forma integrada e inclusiva é fundamental para proteger e melhorar a saúde mental dos trabalhadores.



1. | Introdução

A saúde mental no trabalho é importante

Os locais de trabalho saudáveis beneficiam não só os trabalhadores, mas também as empresas, os clientes e a sociedade. Um bom ambiente de trabalho psicossocial é essencial para o bem-estar geral dos trabalhadores. Ter um emprego, sobretudo um que seja exercido num ambiente bem estruturado, oferece muitas vantagens, uma vez que os trabalhadores com uma boa saúde mental e física são mais empenhados e produtivos.

Os riscos psicossociais resultam de uma conceção, organização e gestão inadequadas do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho desfavorável, como a

falta de apoio por parte dos colegas e dos superiores e do ambiente de trabalho em geral. O impacto da crescente digitalização no local de trabalho reforçou tanto a prevalência destes riscos como a consciência da responsabilidade e da necessidade de os prevenir.

Exemplos comuns de riscos incluem cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias, funções pouco claras e falta de envolvimento nas decisões que afetam o trabalhador. Estes riscos podem conduzir a uma série de consequências negativas ao nível psicológico, físico e social.

O que os números nos revelam

- O inquérito [«Tomar o pulso à SST, 2025»](#) revelou uma preocupação inequívoca. Muitos trabalhadores afirmam que o seu trabalho tem um impacto negativo na sua saúde:
 - › 37 % dos trabalhadores sentem fadiga geral;
 - › 29 % sofrem de *stress*, depressão ou ansiedade.
- Segundo o [Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes \(ESENER\) de 2024](#), os riscos psicossociais mais frequentes nas empresas incluem:
 - › lidar com clientes, doentes ou alunos difíceis (56 %);
 - › pressão de tempo (43 %);
 - › comunicação ou cooperação fracas dentro da organização (19 %).

Compreender os aspectos jurídicos e práticos

- Proteger os trabalhadores contra quaisquer riscos para a sua segurança e saúde é uma obrigação legal dos empregadores. Tal inclui os riscos psicossociais.
- Embora algumas questões, como o assédio, possam ser mais difíceis de resolver, outros aspectos, como a flexibilidade do horário de trabalho, podem ser acautelados por meio de medidas relativamente simples e diretas.
- Os obstáculos subsistem:
 - › muitas empresas têm dificuldade em lidar com os riscos psicossociais;
 - › as empresas referem com frequência uma relutância em falar abertamente sobre o assunto;
 - › algumas empresas não dispõem dos conhecimentos especializados ou dos recursos necessários para lidar com estes riscos.

O que a campanha se propõe realizar

Centrada em cinco áreas prioritárias, a [campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis 2026-2028](#) tem como objetivo sensibilizar para o impacto positivo de um bom ambiente de trabalho na saúde mental e no bem-estar.

Os objetivos específicos incluem:

- promover a prevenção dos riscos psicossociais através de procedimentos adequados de avaliação e gestão dos riscos;
- abranger todos os setores, com especial destaque para aqueles nos quais os riscos psicossociais são generalizados e aqueles em que esses riscos podem ser menos evidentes;
- incentivar a cooperação entre empregadores, gestores, supervisores, trabalhadores e seus representantes;
- reunir os parceiros da rede para facilitar o intercâmbio de informações e de boas práticas relativas à prevenção dos riscos psicossociais;
- promover uma abordagem abrangente que tenha em conta as interações entre os riscos físicos e psicossociais e a saúde dos trabalhadores;
- salientar a importância do apoio, de uma boa comunicação e da organização do trabalho, bem como de um clima social favorável, para criar um ambiente de trabalho saudável.

Acolher a diversidade e a inclusão

Alguns trabalhadores, tais como migrantes, mulheres e membros da comunidade LGBTQI+, bem como trabalhadores idosos, jovens e os que possuem algum tipo de deficiência, só para citar alguns, podem enfrentar riscos maiores no local de trabalho, incluindo assédio e violência.

Por esse motivo, a campanha irá:

- abordar a diversidade em todas as fases;
- destacar os riscos para grupos específicos;
- promover abordagens preventivas adaptadas para os proteger.

Enquadramento da campanha nas políticas da UE

Esta campanha é parte do compromisso mais amplo da UE de promover uma forte cultura de prevenção e de abordar a saúde mental no trabalho, estando em estreita consonância com algumas das suas principais iniciativas políticas, nomeadamente:

- o [Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027](#);

- a [abordagem abrangente da Comissão Europeia à saúde mental](#), que salienta a importância da prevenção dos riscos psicossociais no trabalho e reconhece também a CLTSS como uma iniciativa emblemática; e
- o [Roteiro para Empregos de Qualidade](#) da Comissão Europeia, que refere a CLTSS para 2026-2028 como uma das ferramentas para promover empregos justos, seguros e equitativos.



2. | Saúde mental no trabalho

O duplo impacto do trabalho na saúde mental

O trabalho pode ter um impacto positivo na saúde mental, dando um sentido de propósito, proporcionando estrutura e interação social, no entanto tal só acontece se o trabalho for bem concebido e o ambiente de trabalho for favorável; as más condições de trabalho, tais como a comunicação ineficaz, o fraco equilíbrio entre vida profissional e vida privada e o assédio, podem ter o efeito contrário. Estes riscos são conhecidos como riscos psicossociais e podem conduzir ao *stress*, ao esgotamento profissional e a outros problemas de saúde.

Um bom ambiente de trabalho psicossocial beneficia todos. Os trabalhadores sentem-se seguros, valorizados e capazes de lidar com

as exigências do trabalho, assim os empregadores obtêm uma força de trabalho mais empenhada, produtiva e comprometida, e a sociedade beneficia de custos de saúde mais baixos, menos ausências por doença e menos regimes de invalidez, bem como de comunidades mais fortes e resilientes.

Quando os riscos psicossociais não são identificados, prevenidos e geridos, as consequências são significativas: as pessoas sofrem e as organizações enfrentam uma redução da produtividade, um aumento das faltas por doença e uma maior rotatividade dos trabalhadores. Estes problemas podem contribuir para a escassez de mão de obra e para o aumento dos custos adicionais para as organizações.



Criar locais de trabalho favoráveis e inclusivos

Os empregadores têm a obrigação legal de proteger a segurança e a saúde dos seus trabalhadores, incluindo a saúde mental no trabalho e a prevenção de riscos psicossociais. Mas não se trata apenas de cumprir a lei, trata-se de criar um ambiente de trabalho onde as pessoas possam ser bem-sucedidas. Medidas simples podem fazer a diferença, como por exemplo, uma comunicação clara, uma carga de trabalho equilibrada, apoio por parte das chefias e uma cultura organizacional que incentive as pessoas a falar abertamente sobre os problemas.

Criar um clima de confiança e incentivar o diálogo aberto pode ajudar a superar o estigma e revela-se essencial para garantir que os trabalhadores recebem o apoio de que necessitam.

Compreender a diversidade é igualmente importante. Pessoas diferentes podem estar expostas a riscos distintos. Por exemplo, as

mulheres, os trabalhadores migrantes, os trabalhadores jovens e as pessoas LGBTQI+ podem estar mais vulneráveis a determinados riscos, como o assédio e a violência; desta forma, nos locais de trabalho é preciso ter em conta estas diferenças e garantir a proteção de todos.

O mundo do trabalho está a mudar rapidamente. A digitalização, as novas formas de trabalho e desafios como as alterações climáticas estão a criar novos riscos. Embora o trabalho à distância e o trabalho híbrido ofereçam flexibilidade, também podem levar ao isolamento e à ocorrência de limites pouco definidos entre a vida profissional e a vida pessoal. Os empregadores têm de acompanhar esta evolução e adaptar as suas estratégias para prevenir riscos psicossociais e proteger a saúde mental neste novo contexto.





Mais de 4 em cada 10 trabalhadores na UE (44 %) afirmam estar expostos a uma intensa pressão de tempo ou a uma sobrecarga de trabalho.

«Tomar o pulso à SST, 2025»



O que revelam os dados

- Mais de 4 em cada 10 trabalhadores na UE (44 %) afirmam estar expostos a uma intensa pressão de tempo ou a uma sobrecarga de trabalho, segundo o inquérito aos trabalhadores [«Tomar o pulso à SST, 2025»](#).
- Segundo o [Inquérito Europeu às Condições de Trabalho \(2020\)](#), quase 45 % dos trabalhadores da UE declaram enfrentar riscos para o seu bem-estar mental no trabalho, já em alguns Estados-Membros mais de metade dos trabalhadores refere estes problemas.
- Embora 39 % das empresas na Europa afirmem dispor de um plano de ação para prevenir o *stress* relacionado com o trabalho ([ESENTER 2024](#)), continua a ser necessário apoio para gerir melhor os riscos psicossociais.
- As medidas centram-se frequentemente nos trabalhadores, por exemplo mediante a oferta de formação em gestão do *stress* ou em *mindfulness*, em vez de abordarem as causas profundas na organização. Do lado dos trabalhadores, 53 %

afirmam que são disponibilizadas ações de sensibilização, informação ou formação em *stress* no seu local de trabalho e 40 % afirmam ter acesso a aconselhamento, enquanto apenas 35 % referem que são adotadas outras medidas, tais como alterações na organização do trabalho, definição de prioridades, medidas para melhorar a comunicação, etc. ([«Tomar o pulso à SST, 2025»](#)).

- Os custos para a sociedade são elevados. Os trabalhadores expostos a riscos psicossociais no trabalho apresentam um risco mais elevado de ausência por doença devido a uma perturbação mental.

Felizmente, os benefícios de passar à ação são claros. Os estudos mostram que prevenir os riscos psicossociais e promover um ambiente de trabalho psicossocial positivo não só ajuda a reduzir o *stress* e a melhorar a saúde geral dos trabalhadores, como também aumenta a produtividade, reduz o absentismo e reforça a reputação da empresa.

O seu roteiro para passar à ação: comprometer-se com as cinco áreas prioritárias da campanha

A forma mais eficaz de abordar os riscos psicossociais no trabalho é integrar a **avaliação e gestão dos riscos psicossociais** nas práticas gerais de SST. Tal implica avaliações sistemáticas, com a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, estabelecer prioridades claras e acompanhamento através de planos de ação e avaliações. As chefias devem receber formação para identificar fatores de risco e promover uma cultura de trabalho favorável, visto que uma liderança forte é essencial.

Para **prevenir o assédio moral, o assédio sexual e a violência** e combater as causas profundas destes riscos, as organizações devem começar por analisar o ambiente de trabalho psicossocial, nomeadamente a cultura organizacional e o estilo de liderança. Devem ainda promover uma política de tolerância zero em relação a comportamentos inadequados, apoiada por iniciativas claras de comunicação e sensibilização, procedimentos de denúncia bem definidos e processos disciplinares.

Abordar os **riscos físicos e a saúde mental** requer uma reflexão sobre o ambiente de trabalho no seu conjunto. Existem inúmeras interações entre os riscos físicos e os riscos psicossociais; por exemplo, os riscos psicossociais no trabalho podem estar associados a acidentes e a lesões musculoesqueléticas (LME).

O **setor da saúde e apoio social** requer especial atenção devido às elevadas cargas de trabalho, às exigências emocionais e à maior exposição à violência.

Por fim, apoiar a **saúde mental** significa promover um diálogo aberto, combater o estigma, garantir uma intervenção precoce e procedimentos eficazes de regresso ao trabalho. A colaboração entre chefias, profissionais de saúde e trabalhadores é fundamental para o bem-estar a longo prazo.

Responsabilidade partilhada

A saúde mental no trabalho diz respeito a todos. É boa para os trabalhadores, para as empresas e para a sociedade. Trabalhando em conjunto, podemos criar locais de trabalho onde todos podem ser bem-sucedidos, tanto agora como no futuro. Se nos comprometermos a tomar medidas

concretas (desde a avaliação dos riscos e as medidas preventivas até ao diálogo aberto) para construir uma cultura de bem-estar em todos os locais de trabalho, os benefícios irão muito além do trabalhador individual, criando comunidades mais resilientes e produtivas.



3. | Áreas prioritárias

3.1. Avaliação e gestão dos riscos psicossociais

A prevenção e a gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho constituem a base de uma boa saúde mental no trabalho. A fim de proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores, os empregadores têm a obrigação legal de avaliar esses riscos e adotar medidas preventivas.

No entanto, apesar desta obrigação, apenas 40 % das empresas da UE referem dispor de procedimentos para lidar com o *stress* relacionado com o trabalho ([ESENER 2024](#)).

Os estudos indicam que existe um forte «argumento económico» a favor da prevenção do *stress* e dos riscos psicossociais no trabalho ([EU-OSHA 2014](#)).

Exemplos de **fatores de risco psicossociais no local de trabalho**:

- carga de trabalho excessiva;
- fraco equilíbrio entre vida profissional e vida privada;
- falta de participação na tomada de decisões;
- falta de autonomia e influência sobre a forma como o trabalho é realizado;
- falta de clareza nas funções e exigências contraditórias;
- falta de comunicação sobre as mudanças introduzidas no local de trabalho;
- precariedade laboral;
- falta de apoio por parte das chefias ou dos colegas, relações sociais insatisfatórias;
- violência por parte de terceiros, intimidação no local de trabalho e assédio sexual;
- exigências emocionais ao lidar com clientes, doentes, alunos, etc. difíceis.





Quatro princípios fundamentais para a adoção de um sistema adequado de prevenção dos riscos psicossociais:

- 1. Descubra as soluções que melhor se adaptam à sua organização.** As medidas destinadas a melhorar o ambiente de trabalho devem ser adaptadas aos objetivos da sua empresa e aos recursos disponíveis (financeiros, de tempo e humanos). Ao introduzir mudanças, é também aconselhável integrar essas medidas em práticas de trabalho já existentes.
- 2. Siga a hierarquia da prevenção.** Comece por tentar eliminar totalmente os fatores de risco identificados. Se tal não for possível, dê prioridade às medidas organizacionais e técnicas antes de recorrer ao apoio individual. Apoiar as pessoas (por exemplo, mediante aconselhamento psicológico e formações em resiliência) sem alterar as circunstâncias no local de trabalho pode revelar-se um esforço inútil.
- 3. Envolver os trabalhadores no processo.** A participação dos trabalhadores e dos seus representantes ajuda a identificar e a dar prioridade às questões mais importantes a abordar. Além disso, dá aos trabalhadores um sentimento de apropriação relativamente às mudanças que estão a ser adotadas, reforçando o seu empenho e envolvimento.
- 4. O apoio da gestão é importante.** Quando as chefias se envolvem ativamente, apoiam os trabalhadores em cada fase e dão o exemplo, demonstram um compromisso genuíno com a criação de um bom ambiente de trabalho.

Os locais de trabalho que realizam avaliações regulares dos riscos psicossociais têm 40 % menos probabilidades de registar níveis elevados de stress entre os seus trabalhadores.

ESENER 2024



Primeiros passos

Muitas autoridades e parceiros sociais disponibilizam orientações práticas sobre como lidar com os riscos psicossociais (por exemplo, inspeções do trabalho locais ou nacionais, institutos de segurança e saúde no trabalho, associações setoriais). Podem também estar disponíveis

oportunidades de financiamento a nível nacional ou regional. As medidas não têm necessariamente de ser dispendiosas — até as pequenas empresas podem melhorar as condições psicossociais de trabalho com um orçamento limitado.

Decidir sobre ações preventivas e concretizá-las

A prevenção eficaz dos riscos psicossociais no trabalho começa com a sua identificação por meio de uma avaliação dos riscos adequada, que deve ser acompanhada de medidas específicas.

- A **prevenção primária** centra-se na eliminação ou redução dos riscos antes que estes afetem os trabalhadores. Envolve normalmente alterações na conceção, organização e gestão do trabalho.
- A **prevenção secundária** refere-se à melhoria da perceção e da gestão dos riscos psicossociais por parte

dos grupos de risco. Esta prevenção complementa, mas não substitui, a prevenção primária. O foco está na deteção precoce e na gestão do *stress*, bem como no reforço da sensibilização, das competências e dos recursos para lidar com o *stress* dos trabalhadores.

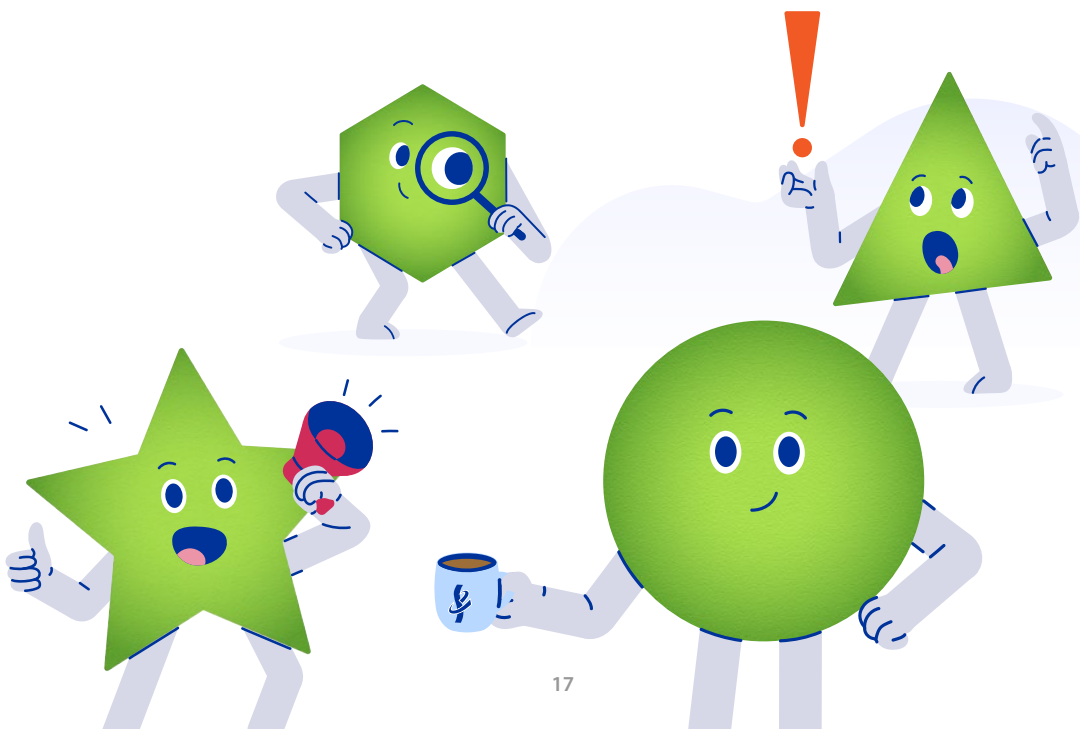
- A **prevenção terciária** tem por objetivo prestar apoio aos trabalhadores que já estão afetados por problemas de saúde mental relacionados com o trabalho, ajudando-os a recuperar e a permanecer no trabalho ou a regressar a ele.

Considerações gerais ao tomar estas medidas

- A importância de os gestores e chefes de equipa receberem formação sobre como identificar e lidar com os riscos psicossociais no trabalho, bem como sobre como abordar estes temas com os trabalhadores.
- Definir e acordar, em conjunto com os trabalhadores e/ou os seus representantes, objetivos claros para a adoção das medidas. Cada problema e cada solução devem ser descritas, juntamente com as responsabilidades, os recursos necessários e a sua calendarização.

Monitorização e avaliação das ações

- A monitorização do progresso das ações garante que as soluções escolhidas tenham impacto e produzam efeitos a longo prazo.
- A avaliação do sucesso das soluções adotadas passados vários meses, ajuda a identificar o que funcionou bem, com base nas reações dos trabalhadores, e destaca as áreas a melhorar.



3.2. Assédio moral, assédio sexual e violência

Embora não estejam entre os riscos mais frequentemente relatados no trabalho, o assédio moral, o assédio sexual e a violência estão entre os mais prejudiciais. Estes

comportamentos nocivos podem ter graves consequências para a saúde mental e física e para o bem-estar de uma pessoa.

Violência por parte de terceiros

- A violência por parte de terceiros envolve atos de agressão física ou psicológica perpetrados por pessoas externas à empresa, não por colegas de trabalho.
- «Ter de lidar com clientes, doentes e alunos difíceis» foi referido por 56 % das empresas ([ESENER 2024](#)). Segundo o inquérito europeu sobre as condições de trabalho ([IECT 2024](#)), 17 % dos trabalhadores referiram comportamentos sociais indesejáveis.
- Este tipo de comportamentos pode assumir a forma de abuso verbal, agressão física, ameaças, intimidação ou outros comportamentos agressivos dirigidos aos trabalhadores.
- Os trabalhadores que interagem com o público e aqueles que trabalham sozinhos ou à noite correm um risco maior, especialmente em setores como os transportes, os cuidados de saúde, a educação, o comércio a retalho, a administração e a segurança pública.

Assédio/intimidação e assédio moral

- Geralmente perpetrado por pessoas da organização, o assédio/intimidação é um processo progressivo que envolve tentativas repetidas de ameaça, intimidação, degradação ou humilhação de um ou mais colegas de trabalho.
- A natureza repetitiva é o que define o assédio — não é necessário que haja uma intenção.
- Estes comportamentos podem também ser motivados por atitudes discriminatórias em relação à raça, etnia, religião, género ou orientação sexual.
- Podem ainda ser levados a cabo por um grupo e não por uma única pessoa.

Ciberviolência e ciberassédio

- A crescente dependência das tecnologias de comunicação digital no trabalho cria novos canais para a violência e o assédio, tanto por parte de terceiros como no próprio local de trabalho.
- As ferramentas digitais, como as redes sociais, as aplicações de mensagens e as mensagens de correio eletrônico, podem agravar o assédio, permitindo que este se prolongue para lá do horário de trabalho e atinja mesmo a vida privada dos trabalhadores.

Assédio sexual

- Por assédio sexual entende-se qualquer comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidatório, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo.
- Embora qualquer pessoa possa ser vítima de assédio sexual, as mulheres são desproporcionalmente mais afetadas. Uma em cada três mulheres foi vítima de assédio sexual no trabalho, segundo o [inquérito da UE sobre a violência de género de 2024](#) (Eurostat, FRA, EIGE).
- O mesmo inquérito revela que cerca de 75 % das mulheres que ocupam cargos de direção já foram vítimas de assédio sexual ao longo da vida.
- Os trabalhadores dos setores que lidam diretamente com o público, como o da hotelaria e restauração, estão mais expostos ao assédio sexual.



Uma em cada três mulheres já foi vítima de assédio sexual no trabalho.

Inquérito da UE sobre a violência de género de 2024

Consequências

- As vítimas podem experimentar reações emocionais intensas, como medo, raiva ou mesmo vergonha, o que pode levar a sofrimento emocional, perda de autoestima, ansiedade e depressão, frequentemente acompanhadas de perturbações do sono e dificuldades de concentração.
- A violência e o assédio no local de trabalho não só afetam a saúde mental e física das vítimas, como também podem privá-las de oportunidades de crescimento pessoal e desenvolvimento profissional.
- Para as organizações, um ambiente de trabalho hostil pode resultar em aumento do absentismo, diminuição da produtividade, maior rotatividade de pessoal e maiores dificuldades em atrair trabalhadores.

O que as organizações podem fazer

- Comece por promover a sensibilização para o ambiente de trabalho psicossocial da organização.
- Em seguida, avalie sistematicamente o ambiente psicossocial da sua organização, analisando de perto a cultura, a comunicação e o estilo de liderança.
- Estabeleça uma política de tolerância zero em relação a qualquer conduta inadequada, incluindo por parte de terceiros (clientes, alunos, doentes, etc.).
- Apoie essa política através de uma comunicação clara, de ações regulares de sensibilização, de canais de denúncia simples e de medidas disciplinares coerentes.

Consulte a OiRA (ferramenta *online* interativa de avaliação dos riscos) para saber como pode avaliar e gerir os riscos no local de trabalho:

[Violência por parte de terceiros](#)
[Assédio moral e assédio sexual](#)

3.3. Riscos físicos e saúde mental

Os estudos mostram que os riscos físicos e psicossociais no trabalho e as suas consequências estão estreitamente ligados. Tal é ainda mais evidente em setores fisicamente exigentes, onde, no passado, os esforços para prevenir

problemas como dores nas costas e distensões musculares se centravam frequentemente nos riscos físicos, tais como a movimentação manual de cargas, o levantamento de pesos e as posturas inadequadas.

Lesões musculoesqueléticas: um risco duplo

Os riscos psicossociais, tais como o controlo do trabalho ou as exigências laborais, podem contribuir para causar ou agravar as lesões musculoesqueléticas (LME). Além disso, ter uma LME pode diminuir a resiliência dos trabalhadores perante os fatores de risco psicossociais. Como tal, os riscos psicossociais também podem constituir um potencial obstáculo para a reabilitação plena dos trabalhadores

com uma LME e para a sua reintegração na força de trabalho.

Por outro lado, os estudos revelam também que um bom apoio social, por exemplo, pode funcionar como um fator de proteção no local de trabalho, aumentar a capacidade de lidar com os riscos psicossociais e melhorar os sintomas das LME.

Fatores ambientais que afetam a saúde mental

A saúde mental dos trabalhadores também pode ser afetada pela exposição a **substâncias químicas**, **ruído** e **temperaturas extremas** no ambiente de trabalho. Por exemplo, o *stress* térmico crónico — uma possível consequência das

alterações climáticas — pode provocar ansiedade e perturbações cognitivas, especialmente em grupos vulneráveis, como os trabalhadores mais velhos e os trabalhadores com problemas de saúde mental pré-existent.

Acidentes e lesões — o seu impacto na saúde mental

Os locais de trabalho onde os riscos físicos predominam são aqueles que registam o maior número de **acidentes e lesões**, podendo causar ou contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde mental. Ao mesmo tempo, os riscos psicossociais e o

stress relacionado com o trabalho podem prejudicar o funcionamento cognitivo e emocional dos trabalhadores, aumentando a fadiga ou os problemas de concentração, o que pode contribuir para um maior número de acidentes.

Rumo a uma abordagem integrada da gestão dos riscos

As possíveis medidas incluem assegurar que os riscos psicossociais sejam integrados nas avaliações dos riscos, debater estas questões com os trabalhadores durante as sessões de informação sobre SST e ter em conta a potencial influência dos riscos psicossociais na abordagem das LME.

É por isso que uma abordagem integrada da avaliação e gestão dos riscos — que considere em conjunto os riscos físicos e psicossociais com vista a proteger a saúde e o bem-estar geral dos trabalhadores — é benéfica, especialmente em locais de trabalho com elevada exposição combinada a ambos os fatores.



3.4. Riscos psicossociais no setor da saúde e apoio social

O setor da saúde e apoio social é fundamental para a sociedade europeia, tendo impacto na saúde e no bem-estar geral da população, bem como na economia. Abrange várias atividades:

- os cuidados de saúde (por exemplo, em hospitais, clínicas e consultórios médicos ou dentários);
- os cuidados residenciais (por exemplo, a idosos, pessoas com deficiência e doentes com problemas de saúde mental em instituições e lares);

- o apoio social (por exemplo, centros de dia e assistência a idosos, pessoas com deficiência e crianças).

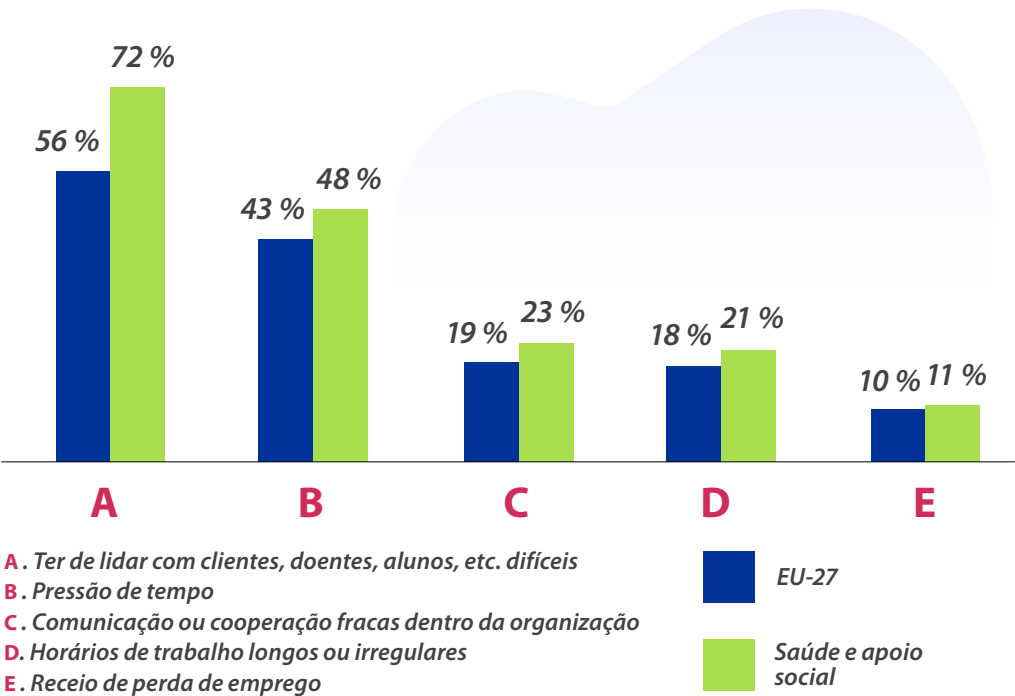
Os trabalhadores deste setor são, na sua maioria, mulheres que exercem funções em contextos de cuidados formais, como hospitais, lares de idosos, centros de acolhimento e consultórios médicos, mas também prestadores de cuidados que asseguram assistência a pessoas nas suas próprias residências. Muitos deles são oriundos da migração e exercem profissões que exigem pouca qualificação.

O que revelam os números

- Segundo o inquérito às empresas [ESENER 2024](#):
 - › 72 % referem o ter de lidar com doentes difíceis como o risco psicossocial mais comum;
 - › 48 % afirmam ter de lidar com pressão de tempo;
 - › 21 % afirmam ter horários de trabalho longos e irregulares;
 - › 23 % destacam a comunicação ou cooperação fracas no trabalho.
- A exposição a múltiplos fatores de risco psicossociais foi comunicada com mais frequência no setor da saúde e apoio social do que em todos os outros setores combinados ([ESENER 2024](#)).
- Os trabalhadores do setor da saúde e apoio social estão, em geral, mais expostos a riscos musculoesqueléticos e psicossociais em comparação com outros setores económicos ([IECT 2021](#)).

- O setor da saúde e apoio social caracteriza-se:
 - › pela maior incidência de violência por parte de terceiros e assédio sexual, sendo as mulheres mais afetadas do que os homens ([IECT 2021](#));
 - › por se tratar de um trabalho emocionalmente exigente, sobretudo quando diz respeito a cuidar de doentes que sofrem, que se encontram em fase terminal ou que são difíceis e desagradáveis;
 - › por uma elevada intensidade de trabalho que, muitas vezes, prejudica a qualidade do ambiente psicossocial de trabalho;
 - › pela escassez de pessoal (a OMS prevê uma escassez de 4,1 milhões de profissionais de saúde na UE até 2030);
 - › pelo trabalho por turnos e horários de trabalho irregulares;
 - › pela exposição combinada a vários fatores de risco: biológicos (por exemplo, agentes patogénicos, doenças infecciosas), químicos (por exemplo, medicamentos perigosos, desinfetantes), físicos (por exemplo, escorregadelas, quedas, radiação) e musculoesqueléticos (por exemplo, levantar pesos, manusear doentes).

Percentagem de locais de trabalho que comunicam a presença de fatores de risco psicossociais, no setor da saúde e apoio social e média da UE-27 em todos os setores, 2024



Fonte: ESENER 2024. Base: estabelecimentos da UE-27.

Consequências

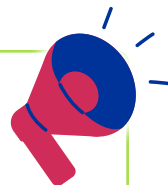
No total, 31 % dos profissionais de saúde e apoio social referiram sofrer de *stress*, depressão ou ansiedade causados ou agravados pelo trabalho, um valor que excede a média europeia em todos os setores («[Tomar o pulso à SST, 2025](#)»). Os estudos demonstraram que a sobrecarga de trabalho e os horários de trabalho irregulares também podem contribuir para o desenvolvimento de LME. A elevada prevalência das LME, a par do *stress* e de outros problemas de saúde, tem um impacto significativo, por exemplo, no que respeita ao absentismo por doença e ao presentismo.

Para as organizações do setor, tal traduz-se numa redução da produtividade impulsionada por elevados níveis de absentismo e rotatividade, o que representa uma ameaça significativa.

No plano social, a escassez de pessoal, a procura de cuidados por parte de uma população envelhecida e o envelhecimento da mão de obra no setor podem exercer pressão sobre os serviços nacionais de saúde e de cuidados de longa duração. É importante sublinhar que, sem a segurança e saúde dos profissionais que trabalham neste setor, esta prestação de serviços fica gravemente comprometida.

72 % dos locais de trabalho na área da saúde e apoio social têm de lidar com doentes difíceis, sendo este o risco psicossocial mais comum.

ESENER 2024



3.5. Apoio à saúde mental no trabalho

Alguns trabalhadores podem ter necessidades específicas ou estar a enfrentar problemas de saúde mental. Trata-se de um problema comum — estima-se que uma em cada seis pessoas seja afetada por problemas de saúde mental na UE, sendo os mais frequentes as perturbações de ansiedade e depressão ([Comissão Europeia, 2023](#)).

Os problemas de saúde mental podem afetar gravemente as atividades quotidianas, estão associados ao absentismo laboral e ao desemprego, e as suas formas mais graves estão entre as principais causas de incapacidade permanente. No entanto, com o apoio adequado, muitas pessoas podem continuar a trabalhar ou regressar ao trabalho, mantendo-se altamente produtivas e empenhadas.

O mesmo se aplica aos trabalhadores com neurodiversidade, que podem ter dificuldades em operar num ambiente de trabalho «convencional», mas que, com adaptações que vão ao encontro das suas necessidades individuais, podem continuar a trabalhar de forma eficaz e sentir-se capazes e valorizados.

Um **ambiente de trabalho inclusivo** responde às necessidades de todos os trabalhadores e possibilita a permanência ou o regresso ao trabalho. Mesmo quando os problemas de saúde mental não estão relacionados com o trabalho, um ambiente de trabalho favorável e respeitoso pode fazer uma grande diferença, tanto para a pessoa afetada como para o local de trabalho no seu conjunto.



Exemplos de adaptação às necessidades individuais:

- disponibilização de espaços de trabalho mais silenciosos e com menos distrações;
- ajuste temporário das funções de trabalho;
- adequação temporária do horário de trabalho para facilitar consultas médicas, quando necessárias;
- acordos de longo prazo relativos a horários flexíveis;
- teletrabalho.

Este tipo de medidas organizacionais pode ajudar os trabalhadores a recuperar ou a continuar a trabalhar de forma eficiente. No entanto, esse apoio personalizado só será eficaz a longo prazo se estiver bem integrado numa avaliação e gestão adequadas dos riscos psicossociais no local de trabalho. Tal implica garantir que a satisfação das necessidades individuais não gera uma carga de trabalho adicional para os outros trabalhadores, o que, por sua vez, poderia conduzir a sentimentos de ressentimento e de injustiça.

Este aspeto é especialmente importante quando um trabalhador regressa ao trabalho depois de ter sido afetado por um problema de saúde mental.

Os estudos mostram que é mais provável que o regresso ao trabalho seja bem-sucedido quando o local de trabalho:

- adapta as tarefas às necessidades do trabalhador;
- assegura um forte apoio por parte das chefias, incluindo *feedback* e reconhecimento;
- incentiva o apoio dos colegas de trabalho;
- mantém um ambiente de trabalho em que os riscos psicossociais são devidamente identificados e geridos de forma eficaz.

A criação de um local de trabalho inclusivo exige também a eliminação do **estigma associado à saúde mental**, que muitas vezes impede os trabalhadores de procurar ajuda; este estigma é um fenómeno social que se manifesta por meio de atitudes, crenças e estereótipos negativos relacionados com as perturbações de saúde mental, podendo alimentar o medo das pessoas que são afetadas por problemas de saúde mental e levar à sua discriminação. O estigma autoinfligido pode levar a sentimentos de vergonha e desalento, aumentando o isolamento e potencialmente agravando o estado de saúde da pessoa.



Quase metade dos trabalhadores da UE acredita que revelar um problema de saúde mental no trabalho teria um impacto negativo na sua carreira, enquanto uma percentagem idêntica discorda.

«Tomar o pulso à SST, 2025»

O [ESENER 2024](#) confirma que um importante obstáculo à gestão dos riscos psicossociais no trabalho é a relutância das pessoas em falar abertamente sobre o assunto. Ainda assim, alguns locais de trabalho estão a envidar esforços para criar uma cultura aberta e livre de estigmas.

Tal é refletido no inquérito [«Tomar o pulso à SST, 2025»](#), que mostra que os trabalhadores da UE estão divididos na sua opinião sobre se a divulgação de um problema de saúde mental pode ter um impacto negativo na sua carreira: 48 % concordam, 48 % discordam e 4 % não sabem.

É possível combater o estigma em torno da saúde mental no local de trabalho. Para tal, é necessário contar com o empenho da liderança e o envolvimento dos trabalhadores para melhorar a confiança, a cooperação e a comunicação no ambiente de trabalho, a par de uma maior sensibilização para a forma como todos podem beneficiar da possibilidade de falar abertamente sobre questões de trabalho que afetam a sua saúde mental e física.

Uma cultura de trabalho inclusiva, favorável e livre de estigmas beneficia todos — os trabalhadores sentem-se valorizados e capazes, e as organizações crescem ao dispor de trabalhadores altamente empenhados e produtivos.

4. | Como participar na campanha

Todos podem promover a saúde mental no trabalho - e cada ação conta!

Comece por aqui: visite o [sítio Web da campanha](#) para descobrir tudo o que precisa de saber sobre o tema e como pode participar.

Recursos da campanha disponíveis em: conjunto de ferramentas de comunicação gratuitos, infografias, relatórios, folhetos, ferramentas e apresentações prontas a usar em 25 idiomas.

Comemore a Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho (semana 43, outubro de cada ano) e organize eventos como cursos de formação, concursos, inquéritos aos trabalhadores, painéis de debate e visitas a empresas.

Torne-se um parceiro oficial da campanha e junte-se a uma rede pan-europeia que já inclui empresas

multinacionais e pequenas e médias empresas (PME), organizações empregadoras setoriais, sindicatos, ONG e organismos profissionais (tanto do setor público como do privado).

Participe com iniciativas inspiradoras nos **prémios de boas práticas da campanha Locais de trabalho seguros e saudáveis**. Organizados pela EU-OSHA e pelos seus pontos focais nacionais, os prémios distinguem iniciativas inovadoras e de excelência em matéria de segurança e saúde no trabalho.

Divulgue a campanha nas redes sociais! Siga-nos nos nossos canais ou partilhe a sua história nas redes sociais, utilizando [#EUhealthyworkplaces](#) ou a etiqueta [@EU_OSHA](#). Use o nosso [kit de redes sociais](#) para promover a campanha em todas as plataformas digitais.



Outras formas de contribuir

- **PME.** Contacte o seu [ponto focal nacional](#) para obter mais informações na esfera nacional, bem como materiais na sua língua.
- **Jornalistas e criadores de conteúdos.** [Torne-se um parceiro da comunicação social](#) e tenha acesso a entrevistas exclusivas e dossiês de imprensa.
- **Público em geral.** Organize webinários de intercâmbio de conhecimentos com outros parceiros, partilhe os materiais da campanha nos seus boletins informativos, afixe cartazes em quadros de avisos, realize um inquérito aos trabalhadores e saliente as conclusões dos inquéritos da EU-OSHA aos empregadores e aos trabalhadores, a fim de suscitar debates baseados em dados concretos.

*Ao unirmos as nossas vozes,
podemos transformar
a sensibilização em ação,
acabar com o
estigma e criar
locais de trabalho
onde todos
possam
ser bem-sucedidos!*



Ideias práticas para ações no âmbito da campanha

- Afixe cartazes ou infografias da campanha em áreas comuns.
- Adicione a imagem publicitária da campanha à sua assinatura de correio eletrónico.
- Partilhe as mensagens da campanha nas redes sociais ou na sua intranet.
- Reserve um momento para falar de saúde mental nas reuniões da sua equipa.
- Realize inquéritos aos trabalhadores sobre os riscos psicossociais.
- Inclua notícias sobre a campanha nos seus boletins informativos.
- Combine e adeque estas ações para fomentar a participação ao longo do ano.

4.1. Quem deve participar?

A campanha acolhe todos os envolvidos na construção da vida profissional e que influenciam a cultura de segurança no local de trabalho. Dar atenção à saúde mental no trabalho é uma responsabilidade partilhada — e todas as opiniões contam.

A campanha convida à participação de:

- **empregadores de empresas de todas as dimensões**, incluindo multinacionais, PME e microempresas;
- **trabalhadores de todos os setores e contextos**;
- **parceiros sociais**, sindicatos e associações patronais;
- **inspetores do trabalho** e autoridades responsáveis pela conformidade no local de trabalho;
- **profissionais de SST, incluindo psicólogos do trabalho e profissionais de recursos humanos**;
- **organizações de saúde mental**, defensores da luta contra o estigma e grupos de defesa dos direitos das pessoas com deficiência;
- **organizações de mulheres e de jovens** e redes que apoiam a igualdade de género;
- **organizações que promovem a inclusão e os direitos das pessoas LGBTQI+ no trabalho**;
- **responsáveis políticos** a nível nacional, regional e da UE;
- **investigadores e educadores** que trabalham em domínios relacionados com a SST, a saúde pública, a psicologia ou o emprego;
- **profissionais dos meios de comunicação social**, jornalistas e criadores de conteúdos centrados no bem-estar no local de trabalho e em questões sociais.

Quer crie empregos, apoie trabalhadores, influencie políticas, eduque a próxima geração ou molde a opinião pública — a sua participação ajuda a transformar a sensibilização em ação.



4.2. A força motriz da campanha: a nossa rede de parceiros

A força da EU-OSHA assenta numa ampla rede de parceiros que faz a ligação entre os locais de trabalho e os decisores ao nível da UE.

- [Os pontos focais nacionais](#) em cada Estado-Membro orientam as atividades no terreno, traduzem materiais e mobilizam redes tripartidas;
- as organizações de parceiros sociais intersetoriais e os grupos de empregadores incorporam as mensagens da campanha no diálogo e nas comunicações do seu setor, transferindo-as diretamente para locais de trabalho em todos os setores;
- [os parceiros oficiais da campanha](#), as empresas multinacionais, as associações de PME, os sindicatos, as

organizações não governamentais, os organismos profissionais e as agências da UE atuam como embaixadores, organizam eventos de intercâmbio entre pares e colaboram na criação de ferramentas práticas;

- [os parceiros da comunicação social](#) divulgam as histórias de sucesso por intermédio da imprensa escrita, da Internet e das redes sociais;
- os embaixadores da [Enterprise Europe Network](#) e do [projeto OSHVET \(segurança e saúde no trabalho entre professores e estudantes do ensino e formação profissionais\)](#) asseguram que a campanha tenha impacto junto de novas empresas (starups), microempresas, escolas profissionais e estagiários.

«A Autoridade para a Segurança e Saúde está empenhada em promover locais de trabalho seguros e saudáveis, onde a saúde e o bem-estar de todos os trabalhadores sejam protegidos. Por meio da colaboração com a EU-OSHA e com os nossos parceiros nacionais, trabalhamos para sensibilizar, partilhar boas práticas e apoiar empregadores e trabalhadores na criação de uma cultura organizacional que valorize e promova a saúde mental positiva no contexto laboral, permitindo que todos se realizem no trabalho. O nosso compromisso comum de hoje contribui para criar os locais de trabalho saudáveis do futuro.»

Gavin Lonergan, ponto focal nacional, Irlanda



4.3. Materiais da campanha: o seu conjunto de ferramentas para a sensibilização

Está disponível uma vasta gama de recursos de campanha para o ajudar a agir.

Principais recursos da campanha

- Guia e folheto da campanha.
- Cartazes, infografias, apresentações em PowerPoint.
- Conjunto de ferramentas *online* da campanha.

Recursos técnicos e ferramentas

- Relatórios, artigos da OSHwiki e resumos de políticas.
- Estudos de caso e fichas informativas.
- [OiRA](#).
- Apresentações sobre as áreas prioritárias.
- Orientações relativas ao local de trabalho.

Recursos digitais

- Conjunto de ferramentas para as redes sociais com mensagens prontas a partilhar.
- Vídeos curtos com a nossa personagem animada, o *Napo*.
- Vídeos e clipes da campanha.
- Assinaturas de correio eletrónico e fundos virtuais.

Política e regulamentação

- Legislação e materiais de orientação da UE sobre SST.



4.4. Datas importantes: síntese do cronograma da campanha



2026

- **Maio:**

sítio Web de pré-lançamento fica *online* (principais conteúdos em inglês).

- **Outubro:**

- › lançamento do sítio Web multilíngue;
- › lançamento oficial da campanha em toda a UE;
- › abertura do programa de parcerias da campanha a organizações internacionais e pan-europeias;
- › Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho;
- › lançamento do concurso de prémios de boas práticas.

2027

- **Setembro:**

evento de intercâmbio de boas práticas para parceiros da campanha.

- **Outubro:**

Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho 2027.



Encontre os eventos da campanha perto de si:
<https://healthy-workplaces.osha.europa.eu/pt/media-centre/events>

4.5. Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho

Realizada na **43.ª semana de cada ano (outubro)**, esta semana dá vida à campanha nos locais de trabalho de toda a Europa.

Organiza atividades, tais como:

- palestras sobre os temas da campanha, sessões de formação e webinars;
- concursos, sessões de perguntas e respostas, e pontos de informação;
- fóruns conjuntos entre trabalhadores e chefias.

Dica: *contacte o seu ponto focal nacional para obter ajuda com oradores, materiais e informações sobre o cronograma da campanha.*

2028

- **Outubro:**
última edição da campanha da Semana Europeia da Segurança e Saúde no Trabalho, ciclo 2026-2028.
- **Novembro/dezembro:**
cimeira Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis e cerimónia de entrega dos prémios de boas práticas, em Bilbao.

Boletim informativo

Subscreva o nosso boletim informativo bimestral para receber dados atualizados, etapas importantes da campanha e notícias dos parceiros — artigos curtos e fáceis de partilhar, agora disponíveis em 25 línguas, diretamente na sua caixa de correio eletrónico todos os meses.



4.6. Prémios de boas práticas da campanha Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis

Celebre as abordagens inovadoras na gestão dos riscos psicossociais:

- abertos a todos os tipos de organizações na UE, na EFTA e nos países candidatos;
- envie as candidaturas através do seu ponto focal nacional;
- os vencedores nacionais terão os seus projetos divulgados e serão convidados para a cimeira Locais de Trabalho Seguros e Saudáveis em Bilbao.

Lançamento:
outubro de 2026
Cerimónia de entrega dos prémios:
final de 2028



4.7. Torne-se um parceiro oficial da campanha: lidere pelo exemplo

Junte-se a uma rede diversificada de organizações dos setores público e privado em toda a Europa como [parceiro oficial da campanha](#).

Quais são os benefícios?

- Destaque da organização no sítio Web da campanha.
- Convites para eventos exclusivos de intercâmbio de boas práticas com vista ao trabalho em rede e à aprendizagem entre pares.
- Utilização do logótipo de parceiro oficial da campanha.
- Menções no nosso boletim informativo e nos canais da EU-OSHA.
- Reconhecimento como líder em segurança e saúde no local de trabalho.
- Tudo isto sem custos!

O que se espera?

Realize pelo menos uma ação da campanha por ano, como por exemplo:

- organizar um webinar;
- divulgar as mensagens da campanha;
- personalizar materiais da campanha para a sua organização.



«Agora que a saúde mental no trabalho é reconhecida como uma questão central da segurança e saúde no trabalho, aplica-se a regra de ouro: prevenir para prevenir. É com satisfação que a IOSH continua a apoiar abordagens que dão prioridade à prevenção e ao controlo de fatores de stress comuns no local de trabalho, ajudando as organizações a promover ambientes de trabalho mais saudáveis e resilientes.»

Alison van Keulen, gestora de relações estratégicas, Instituto de Segurança e Saúde no Trabalho (IOSH) — parceiro oficial da campanha

4.8. Parceria com os meios de comunicação social

As revistas especializadas em SST e em setores específicos, bem como a imprensa empresarial, podem tornar-se parceiros da comunicação social.

Benefícios

- Comunicados de imprensa, infografias e dados (à escala da UE e dos Estados-Membros) sobre temas atuais de SST antes da sua divulgação pública.
- Editoriais já prontos e oportunidades de entrevistas exclusivas com especialistas da EU-OSHA.
- Contactos com os pontos focais nacionais, os parceiros oficiais da campanha, a Enterprise Europe Network, os vencedores dos prémios de boas práticas e outros meios de comunicação social.
- Convites para eventos da EU-OSHA e para sessões informativas *online*, com apoio às despesas de viagem no caso de determinadas viagens de imprensa.
- Maior visibilidade, com a exibição do seu logótipo e descrição na secção de parceiros da comunicação social do sítio Web da campanha e a divulgação das suas notícias por meio do OSHmail, do boletim informativo da campanha e das redes sociais da EU-OSHA.

«Ser parceiro da comunicação social significa tornar-se mais eficaz e incisivo na promoção da segurança e na procura de soluções concretas para a prevenção. Este compromisso é ainda mais crucial na campanha de saúde mental, pois acreditamos que o bem-estar no local de trabalho é essencial para a saúde dos trabalhadores e das empresas, bem como para reduzir o número de acidentes.»

Luigi Matteo Meroni, chefe de redação, PuntoSicuro — parceiro da comunicação social da EU-OSHA (Itália)

4.9. Kit de redes sociais: potencialize a sua rede

As redes sociais ajudam as mensagens a circular rapidamente e a perdurar.

- Partilhe mensagens prontas para publicação, concebidas para informar e cativar, adaptadas a diferentes plataformas de redes sociais.
- Descarregue e partilhe os nossos recursos visuais para dar vida às suas mensagens.
- Adapte os conteúdos facilmente para que se ajuste ao seu estilo e ao seu público.
- Destaque as cinco áreas prioritárias da campanha em formatos que conduzam a uma ligação efetiva com a sua comunidade.

Amplifique a mensagem: dedique um dia (ou uma semana?) à campanha nas suas redes sociais.

- Personalize o seu perfil com imagens da campanha.
- Utilize o *kit* para falar sobre a importância da saúde mental em qualquer ambiente de trabalho.
- Marque as suas publicações com **#EUhealthyworkplaces** para manter o ímpeto.
- Organize uma sessão de perguntas e respostas ao vivo com a equipa ou com um especialista convidado para estimular a interação em tempo real.





Entrar em contacto com a UE

Pessoalmente

Em toda a União Europeia, há centenas de centros de informação *Europe Direct*. Poderá encontrar o endereço do centro mais próximo em european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pt.

Por telefone ou por escrito

O *Europe Direct* é um serviço que responde às suas perguntas sobre a União Europeia. Pode contactar este serviço:

- pelo número gratuito 00 800 6 7 8 9 10 11 (alguns operadores podem cobrar taxas por essas chamadas);
- através do número +32 22999696;
- através do seguinte formulário: european-union.europa.eu/contact-eu/write-us_pt.

Encontrar informações sobre a UE

Online

Estão disponíveis informações sobre a União Europeia, em todas as línguas oficiais da UE, no sítio *Web* (european-union.europa.eu).

Publicações da UE

As publicações da UE podem ser consultadas ou solicitadas em op.europa.eu/pt/web/general-publications/publications. Pode obter exemplares múltiplos de publicações gratuitas contactando o seu centro local *Europe Direct* ou de documentação (european-union.europa.eu/contact-eu/meet-us_pt).

Legislação da UE e documentos conexos

Para aceder a informações jurídicas da UE, inclusivamente a toda a legislação da UE desde 1951, em todas as versões linguísticas oficiais, consulte o sítio *Web* EUR-Lex (eur-lex.europa.eu).

Dados abertos da UE

O portal data.europa.eu dá acesso a conjuntos de dados abertos das instituições, organismos e agências da UE. Os dados podem ser descarregados e reutilizados livremente, tanto para fins comerciais como não comerciais. O portal também disponibiliza uma série de conjuntos de dados dos Estados-Membros da UE.

A **Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)** tem como objetivo criar ambientes de trabalho mais seguros, mais saudáveis e mais produtivos em toda a Europa. Com sede em Bilbao e apoiada pelas instituições da UE e pelos parceiros sociais, a EU-OSHA opera em três linhas de ação estratégicas: fornece informações para as políticas e a investigação, cria instrumentos e recursos para a prevenção e procura aumentar a sensibilização para uma cultura positiva de segurança e saúde no trabalho.

Siga-nos nos nossos canais ou partilhe a sua história nas redes sociais utilizando **#EUhealthyworkplaces** ou a etiqueta **@EU_OSHA**. Use o nosso [kit de redes sociais](#) para promover a campanha em todas as plataformas digitais.



A campanha **Juntos pela saúde mental no trabalho** visa sensibilizar para o impacto dos riscos psicossociais e promover a criação de ambientes de trabalho favoráveis, inclusivos e mentalmente saudáveis em todos os setores.

Para mais informações, visite <https://healthy-workplaces.osha.europa.eu>.

