



Conselho da
União Europeia

Bruxelas, 9 de outubro de 2023
(OR. en)

13937/23

SOC 668
SAN 573

RESULTADOS DOS TRABALHOS

de: Secretariado-Geral do Conselho

para: Delegações

n.º doc. ant.: 13171/23

Assunto: Conclusões do Conselho sobre a saúde mental e o trabalho precário

Junto se enviam, à atenção das delegações, as conclusões do Conselho sobre o assunto em epígrafe, aprovadas pelo Conselho EPSCO na sua reunião realizada a 9 de outubro de 2023.

A saúde mental e o trabalho precário**Conclusões do Conselho****RECONHECENDO QUE:**

1. O Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia afirma como objetivo essencial a melhoria constante das condições de vida e de trabalho.
2. Os artigos 3.º e 31.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia estipulam, respetivamente, o direito ao respeito pela integridade física e mental do ser humano e o direito dos trabalhadores a condições de trabalho saudáveis, seguras e dignas. O princípio 5 do Pilar Europeu dos Direitos Sociais dispõe que as relações de trabalho que conduzam a condições de trabalho precárias devem ser evitadas. O princípio 6 estabelece que os trabalhadores têm direito a um salário justo que lhes garanta um nível de vida decente, e o princípio 10 reconhece que os trabalhadores têm direito a um elevado nível de proteção da sua saúde e de segurança no trabalho.
3. A União Europeia e os Estados-Membros estão empenhados nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Agenda 2030 das Nações Unidas, incluindo o ODS n.º 8, "Trabalho digno e crescimento económico", que estabelece como uma das suas metas "[p]roteger os direitos do trabalho e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários".
4. A União Europeia e os seus Estados-Membros partilham os valores, os princípios e os objetivos da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista um futuro do trabalho justo, inclusivo e seguro, com pleno emprego, produtivo e livremente escolhido, e com trabalho digno para todos. A UE promove os princípios consignados nas suas convenções e declarações, como a Convenção sobre a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores, 1981 (n.º 155) e a Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho, 2006 (n.º 187), que consagram o princípio fundamental e o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável, bem como a Declaração do Centenário para o Futuro do Trabalho.

5. A Diretiva 89/391/CEE do Conselho, conhecida como a "diretiva-quadro no domínio da segurança e saúde no trabalho", prevê que a entidade patronal é obrigada a assegurar a segurança e a saúde dos trabalhadores em todos os aspetos relacionados com o trabalho, o que inclui implicitamente os riscos psicossociais. A União Europeia adotou igualmente vários instrumentos jurídicos destinados a proteger os trabalhadores contra riscos específicos para a saúde e a segurança.
6. O Quadro Estratégico da UE para a Saúde e Segurança no Trabalho 2021-2027 apela a que seja dada ênfase aos riscos psicossociais no trabalho e à saúde mental.
7. Na Cimeira de Balanço sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho, realizada em Estocolmo em 15 e 16 de maio de 2023, concluiu-se que os riscos psicossociais e a saúde mental no trabalho têm de ser analisados com maior intensidade.
8. Após ter sido anunciada no discurso da presidente sobre o estado da União de 14 de setembro de 2022, a Comissão adotou, em 7 de junho de 2023, a "Comunicação relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental", que contém um capítulo dedicado aos riscos psicossociais no trabalho, no qual se anunciam diversas iniciativas importantes para fazer face a esses riscos¹.
9. Em 27 de abril de 2023, o Comité Económico e Social Europeu adotou um parecer subordinado ao tema "Trabalho precário e saúde mental", no qual propõe uma série de medidas de prevenção dos riscos psicossociais a nível da UE, incluindo a adoção de legislação específica.

CONSIDERANDO O SEGUINTE:

10. A saúde mental é um estado de bem-estar no qual o indivíduo realiza as suas capacidades, pode fazer face ao stress normal da vida, trabalhar de forma produtiva e frutífera e contribuir para a comunidade em que se insere. As condições de trabalho de qualidade têm um impacto positivo na saúde mental dos trabalhadores.

¹ Neste contexto, a Comissão anunciou uma iniciativa emblemática que consiste numa "revisão pelos pares das abordagens legislativa e de aplicação da lei para fazer face aos riscos psicossociais no trabalho nos Estados-Membros, tendo em vista, em função dos seus resultados e do contributo dos parceiros sociais, a apresentação de uma iniciativa ao nível da UE sobre os riscos psicossociais, a médio prazo."

11. A saúde mental é uma componente vital do bem-estar das pessoas, e os problemas de saúde mental têm também custos económicos e impacto no mercado de trabalho. O relatório "*Health at a Glance Europe 2018*" (Panorama da Saúde: Europa 2018) salientava que os problemas de saúde mental afetam cerca de 84 milhões de pessoas em toda a UE e que os custos totais dos problemas de saúde mental são estimados em mais de 4 % do PIB (600 mil milhões de euros) nos países da UE.
12. A saúde mental está associada, de muitas formas, a diferentes variáveis, parâmetros, dimensões e condições de vida, incluindo o trabalho. A saúde mental e o trabalho estão estreitamente interligados: os riscos psicossociais no trabalho que se manifestam, por exemplo, sob a forma de sofrimento, podem ter um impacto negativo na saúde mental; por outro lado, a saúde mental é uma questão importante para a capacidade de trabalhar, a competitividade e a produtividade. O desemprego também pode constituir um risco para a saúde mental. As diferentes partes interessadas podem tomar medidas, no âmbito das respetivas funções, para melhorar a saúde mental no trabalho.
13. O inquérito Flash Eurobarómetro "Tomar o pulso à SST – Segurança e saúde nos locais de trabalho após a pandemia" demonstra que, em resultado da pandemia de COVID-19, a exposição a determinados fatores de risco associados ao stress e aos distúrbios mentais aumentou².
14. O mundo do trabalho está a mudar a um ritmo acelerado. A digitalização, a robotização e a utilização de novas tecnologias, como a inteligência artificial, podem revelar-se benéficas em termos de acesso ao mercado de trabalho, melhores condições de trabalho e aumento da produtividade. No entanto, colocam desafios em termos de remodelação dos mercados de trabalho e da procura de competências, bem como de criação de riscos de exclusão digital. É igualmente importante estar ciente do seu potencial impacto negativo nas condições de trabalho, por exemplo, o "stress tecnológico", e estar disposto a abordar esta questão de forma adequada.

² De acordo com dados da EU-OSHA, 27 % da população ativa da União Europeia afirma que o stress, a depressão e a ansiedade são problemas causados ou agravados pelo trabalho, e mais de 4 em cada 10 trabalhadores de toda a UE indicam que o seu próprio stress relacionado com o trabalho aumentou em resultado da pandemia de COVID-19. Neste contexto, 27 % dos trabalhadores inquiridos alegam ter sofrido de stress, depressão e/ou ansiedade entre abril de 2021 e abril de 2022. Fonte: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf

15. O trabalho é precário quando é "mal remunerado, inseguro, desprotegido e não permite sustentar um agregado familiar"³. O trabalho precário está relacionado com os direitos laborais, o conteúdo do trabalho, a organização do trabalho, as condições de trabalho, a segurança e saúde no trabalho (incluindo fatores psicossociais) e as relações laborais.
16. As provas científicas demonstram que as condições de trabalho precárias geram respostas negativas ao stress que podem conduzir a distúrbios como a ansiedade e a depressão.
17. A prevalência do trabalho precário varia e tem um impacto diferente em função de variáveis de vulnerabilidade pessoal ou social. Além disso, os determinantes da saúde mental interagem com as desigualdades existentes na sociedade, aumentando o risco de algumas pessoas sofrerem de problemas de saúde mental em comparação com outras. Quando a discriminação por motivos de género, origem racial ou étnica, religião ou crença, deficiência, idade ou orientação sexual, a violência e o ódio contribuem para o desenvolvimento de problemas de saúde mental, a promoção da igualdade nas nossas sociedades constitui um importante instrumento de prevenção.
18. De acordo com os dados da EU-OSHA, uma percentagem mais elevada de mulheres do que de homens refere ter problemas de saúde mental causados ou agravados pelo trabalho⁴. Esta situação pode ser explicada por fatores como a predominância das mulheres em empregos precários, a existência de riscos que afetam com maior frequência as mulheres do que os homens, como o assédio e a violência sexual, ou o facto de as consequências e o impacto das responsabilidades de prestação de cuidados serem muitas vezes mais pesados para as mulheres.

³ <https://osha.europa.eu/en/tools-and-resources/eu-osha-thesaurus/term/62001d>

⁴ Por exemplo, 30 % das mulheres inquiridas afirmam ter sofrido de stress, depressão ou ansiedade relacionados com o trabalho entre abril de 2021 e abril de 2022, em comparação com 25 % dos homens. Além disso, a pandemia aumentou as responsabilidades de prestação de cuidados em combinação com o emprego, gerando assim o dobro do trabalho (Fonte: https://osha.europa.eu/sites/default/files/Eurobarometer-OSH-in-post-pandemic-workplaces-summary_en.pdf). Esta situação teve um efeito desproporcionado nas mulheres e um impacto negativo na sua saúde mental enquanto cuidadoras.

19. Os estudos e os recursos existentes não deram atenção suficiente à monitorização das informações sobre a qualidade do emprego e o seu impacto na saúde e na qualidade de vida. É necessário dispor de mais estatísticas sobre a prevalência dos problemas de saúde mental no trabalho e monitorizar com maior regularidade as condições de trabalho psicossociais, bem como realizar estudos sobre os fatores organizacionais e as características dos ambientes de trabalho que promovem o bem-estar.
20. A execução efetiva e a fiscalização do cumprimento da legislação nacional e da UE em vigor é essencial para combater os riscos psicossociais no trabalho. Uma abordagem sistemática da gestão dos riscos por parte do empregador contribui para a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, a qual poderá também prestar especial atenção ao trabalho precário.
21. Deverão ser envidados mais esforços para garantir o acesso a cuidados de saúde mental a preços acessíveis, através de um número suficiente de profissionais no setor da saúde mental e da utilização da telemedicina ou de outros instrumentos e recursos.
22. As presentes conclusões têm por base o trabalho já efetuado e os compromissos políticos assumidos pelo Conselho Europeu, o Conselho, o Parlamento Europeu e a Comissão, bem como o trabalho desenvolvido por outras partes interessadas pertinentes, incluindo os documentos enumerados no anexo.

O CONSELHO CONVIDA OS ESTADOS-MEMBROS, TENDO EM CONTA AS ESPECIFICIDADES NACIONAIS E RESPEITANDO O PAPEL E A AUTONOMIA DOS PARCEIROS SOCIAIS, A:

23. ANALISAREM mais pormenorizadamente as implicações jurídicas e práticas das novas formas de trabalho e de organização do trabalho, nomeadamente as situações em que o empregador e as responsabilidades do empregador não estejam claramente definidos, como nos grupos de empresas e nas relações de trabalho multilaterais, tais como o trabalho temporário, o trabalho pontual ou a subcontratação.

24. **PROMOVEREM** políticas de emprego de qualidade, a fim de combater a precariedade em todos os tipos de locais de trabalho e resolver problemas – como a precariedade laboral – que estejam associados, nomeadamente, a determinados tipos de contratos de trabalho (como contratos a termo de natureza involuntária ou contratos a tempo parcial de natureza involuntária), bem como a salários inadequados ou à dificuldade em exercer os direitos laborais e outros fatores organizacionais no trabalho que possam contribuir para a precariedade.
25. **FOMENTAREM** políticas que disponibilizem aos trabalhadores e aos seus representantes instrumentos como campanhas de formação e educação, apoio jurídico ou plataformas de diálogo, a fim de reforçar o seu papel e de promover o diálogo social enquanto recurso contra a precariedade.
- 25-A. **PROMOVEREM**, em conformidade com as práticas nacionais, um ambiente propício ao diálogo social bipartido e tripartido, incluindo a negociação coletiva, na abordagem da saúde mental e do trabalho precário, em consonância com a recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia.
26. **ASSEGURAREM** a execução efetiva e a fiscalização do cumprimento da legislação nacional e da UE em vigor, a fim de garantir a dignidade do trabalho, de salvaguardar a segurança e a saúde no trabalho e de promover a igualdade de tratamento e a não discriminação para todos os trabalhadores.
27. **REFORÇAREM** os sistemas públicos destinados a salvaguardar a saúde mental no trabalho, por exemplo, fornecendo-lhes mais recursos, nomeadamente recursos humanos com qualificações mais elevadas, em especial por meio da requalificação e da melhoria das competências. Incentivarem, se for caso disso, as sinergias entre a segurança e a saúde no trabalho e a saúde pública.
28. **APOIAREM** a investigação sobre saúde mental no trabalho com uma abordagem preventiva, ou seja, centrada no impacto, positivo ou negativo, das condições de trabalho na saúde mental e no bem-estar dos trabalhadores.

29. ASSEGURAREM, em conformidade com as práticas nacionais, que a saúde dos trabalhadores – incluindo a saúde mental – é objeto da vigilância adequada aos riscos para a saúde e segurança que corram no seu trabalho, e promoverem a coordenação com os serviços de saúde pública, prestando especial atenção aos setores associados a condições de trabalho precárias e aos setores que prestam serviços essenciais, nomeadamente os profissionais da saúde, os professores e os agricultores⁵.
30. INTENSIFICAREM OS ESFORÇOS destinados a apoiar o recrutamento de trabalhadores com doenças mentais ou distúrbios mentais e a promover programas voluntários de intervenção precoce, adaptação do trabalho e apoio aos trabalhadores quando se ausentam por problemas de saúde mental e quando regressam ao trabalho, permitindo a reintegração flexível e gradual destes trabalhadores no ambiente profissional, de acordo com a sua capacidade de trabalho, e contribuindo para a prevenção das ausências por doença relacionadas com a saúde mental e para a redução da sua duração. Neste contexto, é importante combater o estigma dos problemas de saúde mental.
31. ASSEGURAREM que os empregadores incluem de forma adequada e efetiva a gestão dos riscos psicossociais nas avaliações dos riscos para a saúde e segurança no trabalho e nas ações daí resultantes.
32. APOIAREM, de acordo com as práticas nacionais, os trabalhadores independentes e as micro, pequenas e médias empresas na resposta aos desafios relacionados com a gestão da prevenção dos riscos psicossociais no trabalho.

⁵ Uma análise do inquérito europeu sobre as condições de trabalho (IECT) que abrange o período compreendido entre 1995 e 2015 sugere que se verificou um aumento geral dos fatores de stress no trabalho (por exemplo, um nível reduzido de controlo e de recompensas no trabalho), com um aumento particularmente acentuado no caso das pessoas com profissões menos qualificadas. Os trabalhadores com condições de emprego precárias – o que inclui empregos de baixa qualidade, a precariedade laboral, um rendimento inadequado e, em regra, a ausência de proteção adequada em termos de segurança e saúde no trabalho – apresentam geralmente um risco desproporcionado de maus resultados em saúde. (Fonte: RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey*).

33. **PROMOVEREM** iniciativas e campanhas de formação e de sensibilização sobre a saúde mental no trabalho e sobre o impacto das condições de trabalho precárias na saúde mental. Promoverem a inclusão de conteúdos relacionados com a saúde mental e os riscos psicossociais no trabalho nos programas de formação dos profissionais de recursos humanos, dos gestores e do pessoal.
- 33-A. **PROMOVEREM** políticas de apoio à saúde mental dos jovens trabalhadores no âmbito da sua integração no mercado de trabalho, em consonância com as práticas nacionais.
34. **REFORÇAREM** a supervisão e da gestão dos riscos psicossociais no trabalho e as orientações nesse sentido através da ação das inspeções do trabalho ou de outros organismos competentes nos Estados-Membros, em conformidade com as suas práticas nacionais. Neste contexto, promoverem a formação adequada dos inspetores do trabalho.
35. **PROMOVEREM** a aplicação efetiva dos direitos dos trabalhadores, nomeadamente da regulamentação nacional em vigor no domínio do tempo de trabalho, e incentivarem políticas de conciliação da vida profissional, pessoal e familiar, com vista a fomentar uma melhor proteção da saúde mental.

O CONSELHO CONVIDA A COMISSÃO EUROPEIA A:

36. **ASSEGURAR** que os aspetos do tempo de trabalho suscetíveis de ter impacto na saúde mental sejam tidos em conta na fiscalização da aplicação da Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003.
37. **REFLETIR** sobre uma política adequada para combater os riscos psicossociais no trabalho, com base nas obrigações legais estabelecidas na Diretiva-Quadro 89/391/CEE, que seja adaptada às novas realidades que afetam o mundo do trabalho e dedique especial atenção ao impacto destas realidades na saúde mental dos trabalhadores e aos progressos realizados nas ações constantes da Comunicação da Comissão relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental.

38. TER EM CONTA a diversidade da população europeia ao conceber iniciativas de política laboral, de modo a promover a proteção adequada das pessoas que se encontrem em situação de vulnerabilidade e cuja saúde mental esteja potencialmente em risco.
39. CONSIDERAR o direito a desligar como uma medida que contribui para a prevenção dos riscos psicossociais no trabalho, tendo em conta as negociações em curso dos parceiros sociais intersetoriais da UE sobre o teletrabalho e o direito a desligar.
40. FOMENTAR a coordenação dos esforços dos Estados-Membros na execução **das iniciativas** nacionais de gestão dos riscos psicossociais no trabalho e no desenvolvimento de instrumentos e orientações, e melhorar o intercâmbio de boas práticas com o apoio da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho e das suas redes de peritos.
41. IDENTIFICAR, ANALISAR E AVALIAR as formas de emprego precário mais predominantes, por meio da monitorização sistemática do emprego precário, e avaliar a eficácia e a equidade das políticas e intervenções executadas com base em estatísticas e dados do Eurostat, da EU-OSHA e da Eurofound.
42. APERFEIÇOAR as informações sobre a prevalência dos problemas de saúde mental no trabalho, compilando informações atualizadas sobre as condições de trabalho com um impacto negativo na saúde mental e sobre os seus efeitos específicos, discriminadas por sexo e outros fatores pertinentes, de modo a permitir a monitorização da execução de políticas que melhorem a saúde mental.

O CONSELHO CONVIDA OS PARCEIROS SOCIAIS, A NÍVEL DA UE E DOS ESTADOS-MEMBROS, DE ACORDO COM AS PRÁTICAS NACIONAIS, NO PLENO RESPEITO DOS SEUS MANDATOS E AUTONOMIA, A:

43. CONTINUAREM A PARTICIPAR no diálogo social, a todos os níveis, com vista à melhoria das condições de trabalho com um impacto negativo na saúde mental, em especial as que são características dos empregos precários.

44. CONTINUAREM A SENSIBILIZAR os empregadores para questões como a importância da gestão dos riscos psicossociais no trabalho, a fim de prevenir o seu potencial impacto negativo na saúde mental; a importância de reconhecer os primeiros sinais de sofrimento psicológico, para que os trabalhadores possam tomar as medidas de prevenção adequadas; e os benefícios da promoção da saúde mental e do bem-estar no trabalho.
45. RECORDAREM aos empregadores a necessidade de incorporar efetivamente os fatores de risco psicossocial no trabalho na sua avaliação de riscos e de incluir a saúde mental na vigilância da saúde dos trabalhadores, a fim de identificar e de melhorar as condições de trabalho potencialmente prejudiciais para a saúde.
46. CONTINUAREM A PROMOVER intervenções nos locais de trabalho destinadas a promover o bem-estar psicossocial e uma boa saúde mental no trabalho, nomeadamente mudanças a nível organizacional que influenciem as condições de trabalho, tais como intervenções na organização do tempo de trabalho, em vez de intervenções centradas no indivíduo. Estas intervenções deverão centrar-se na criação de ambientes e práticas solidários, que protejam a saúde mental dos trabalhadores.
47. CONTINUAREM A FOMENTAR abordagens proativas da digitalização e da utilização das TIC que tenham um impacto positivo nas condições de trabalho e que minimizem o seu impacto negativo, por meio da gestão preventiva dos riscos psicossociais no trabalho. Essa gestão preventiva pode incluir a aplicação de medidas que promovam a conciliação entre a vida profissional e a vida familiar, reduzam a pressão no local de trabalho, minimizem o isolamento social e proporcionem aos trabalhadores o apoio necessário para superarem os desafios colocados pela tecnologia e pelo trabalho à distância.
48. REFORÇAREM o papel do diálogo social e da negociação coletiva na melhoria da identificação, prevenção e gestão dos riscos psicossociais no trabalho e no combate à discriminação, à violência psicológica, ao assédio e ao assédio sexual.
49. APOIAREM a inclusão da perspetiva de género no tocante às condições de trabalho em todos os setores e tipos de locais de trabalho, avaliando os impactos desiguais na saúde mental dos homens e das mulheres.

REFERÊNCIAS

Direito primário da UE

1. UNIÃO EUROPEIA. Versão consolidada do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2012.
<https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:12012E/TXT:pt:PDF>
2. UNIÃO EUROPEIA. Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 2000.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A12012P%2FTXT>

Diretivas do Parlamento Europeu e do Conselho

1. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO: Diretiva 2003/88/CE relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2003.
[EUR-Lex – 32003L0088 – PT – EUR-Lex \(europa.eu\)](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:32003L0088:pt:PDF)
2. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO: Diretiva 2006/54/CE relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação). *Jornal Oficial da União Europeia*, 2006.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
3. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO: Diretiva (UE) 2019/1158 relativa à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar dos progenitores e cuidadores. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2019.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
4. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO: Diretiva 2019/1152, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2019. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex%3A32006L0054>
5. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO: Diretiva 2022/2041 relativa a salários mínimos adequados na União Europeia. *Jornal Oficial da União Europeia*, 2022.
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A32022L2041>
6. PARLAMENTO EUROPEU E CONSELHO: Proposta de diretiva do Parlamento Europeu e do Conselho relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica. 2022.
eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022PC0105

Conselho da União Europeia

1. CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA: Conclusões do Conselho sobre o teletrabalho, 2021. [pdf \(europa.eu\)](#)
2. CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA: Diretiva 89/391/CEE relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 1989. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/ALL/?uri=celex%3A31989L0391>
3. CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA: Diretiva 2000/78/CE que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 2000. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32000L0078>
4. CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA: Diretiva 2000/43/CE que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica. *Jornal Oficial das Comunidades Europeias*, 2000. [EUR-Lex – 32000L0043 – PT – EUR-Lex \(europa.eu\)](#)
5. CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA: Conclusões do Conselho – O futuro do trabalho: a União Europeia promove a Declaração do Centenário da OIT, 2019. [pdf \(europa.eu\)](#)
6. CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA: Recomendação do Conselho relativa ao reforço do diálogo social na União Europeia, 12 de junho de 2023. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-10542-2023-INIT/pt/pdf>

Comissão

1. COMISSÃO EUROPEIA: Conferência Temática "Promover a saúde e o bem-estar mental no local de trabalho", 2011.
2. COMISSÃO EUROPEIA: Quadro estratégico da UE para a saúde e segurança no trabalho 2021-2027. Saúde e segurança no trabalho num mundo do trabalho em evolução. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52021DC0323&from=PT>
3. COMISSÃO EUROPEIA: Conclusões da Cimeira de Balanço sobre a Saúde e a Segurança no Trabalho. 2023. <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=26872&langId=en>
4. COMISSÃO EUROPEIA: Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social Europeu e ao Comité das Regiões relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental. 2023. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX%3A52023DC0298&qid=1695022001703>
5. OCDE/UE (2018), *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*, Publicações da OCDE, Paris. https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en

Parlamento Europeu

1. PARLAMENTO EUROPEU: Condições de trabalho e emprego precário. 2017. [Textos aprovados – Condições de trabalho e emprego precário – terça-feira, 4 de julho de 2017 \(europa-eu\).](#)
2. PARLAMENTO EUROPEU: Saúde mental no mundo do trabalho digital. 2022. [Textos Aprovados – Saúde mental no mundo do trabalho digital –terça-feira, 5 de julho de 2022 \(europa.eu\)](#)

Comité Económico e Social Europeu

1. COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU: Trabalho precário e saúde mental [parecer exploratório a pedido da Presidência espanhola]. 2023. <https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/precarious-work-and-mental-health>
2. COMITÉ ECONÓMICO E SOCIAL EUROPEU: O diálogo social como instrumento de promoção da saúde e segurança no trabalho [parecer exploratório a pedido da Presidência francesa]. 2021. <https://www.eesc.europa.eu/pt/our-work/opinions-information-reports/opinions/social-dialogue-tool-promote-health-and-safety-work>

Outros

1. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): *From Precarious Work to Decent Work: outcome document to the Workers' Symposium on Policies and Regulations to combat Precarious Employment*. OIT, 2012.
2. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981 (C155) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm
3. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): Convenção sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho, 2006 (C 187)
https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_COD E:C187
4. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): Convenção relativa às Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico (C189). <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2015/04/08100/0209802110.pdf>
5. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): Convenção sobre a Violência e o Assédio (C190). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729459.pdf

6. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho. OIT, 2019.
7. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS): *Guidelines on mental health at work: executive summary*. Genebra, OMS, 2022.
<https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
8. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS) E ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT): *Mental health at work: Policy brief*. OMS-OIT, 2022.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf
9. NAÇÕES UNIDAS: Transformar o nosso mundo: a Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. 2015. https://unctad.org/system/files/official-document/ares70d1_en.pdf
10. ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE: Constituição da Organização Mundial da Saúde. Genebra, 2006.
11. ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICOS (OCDE), (2021): *A New Benchmark for Mental Health Systems: Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, OECD Health Policy Studies, Publicações da OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en>.
12. ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICOS (OCDE): *Recommendation of the Council on Integrated Mental Health, Skills and Work Policy*. OCDE, 2018. Flyer_MHW Council Recommendation.pdf (oecd.org)
https://www.oecd.org/els/emp/Flyer_MHW%20Council%20Recommendation.pdf
13. ORGANIZAÇÃO DE COOPERAÇÃO E DE DESENVOLVIMENTO ECONÓMICOS (OCDE) (2023): *Measuring Population Mental Health*, Publicações da OCDE, Paris, <https://doi.org/10.1787/5171eef8-en>
14. LEKA, S., COX, T. (EDS.). PRIMA-EF: *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management. A resource for employers and worker representatives. Protecting Workers' Health*. OMS, 2008.
http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/prima-ef_brochure_english.pdf
15. REDE EUROPEIA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE NO LOCAL DE TRABALHO: Declaração de Edimburgo sobre a promoção da saúde mental e do bem-estar no trabalho. 2010.
16. SOBOCKI, PATRIK, et al. *Cost of depression in Europe. Journal of Mental Health Policy and Economics*. 2006, 9 (2), pp. 87-98.

17. JAIN, ADITYA, et al. *The impact of national legislation on psychosocial risks on organisational action plans, psychosocial working conditions, and employee work-related stress in Europe*. Social Science & Medicine, Volume 302, 2022, 114987
18. BENACH, JOAN, et al. *Precarious employment: understanding an emerging social determinant of health*. Annual review of public health. 2014, 35, pp. 229-253.
19. Eurofound: (2023). Inquérito Telefónico Europeu sobre as Condições de Trabalho, 2021. [recolha de dados]. 2.ª edição. UK Data Service. SN: 9026, DOI: <http://doi.org/10.5255/UKDA-SN-9026-2>.
20. AGÊNCIA EUROPEIA PARA A SEGURANÇA E A SAÚDE NO TRABALHO: Tomar o pulso à SST – Segurança e saúde nos locais de trabalho após a pandemia. Flash Eurobarómetro: 2022. <https://osha.europa.eu/pt/facts-and-figures/osh-pulse-occupational-safety-and-health-post-pandemic-workplaces>
21. INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: *Desafíos de la digitalización para la seguridad y salud en el trabajo. La emergencia de riesgos psicosociales y el trabajo de plataformas digitales*. 2023, Espanha. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/desafios-de-la-digitalizacion-para-la-seguridad-y-salud-en-el-trabajo-la-emergencia-de-riesgos-psicosociales-y-el-trabajo-de-plataformas-digitales-ano-2023>
22. GOVERNO DE ESPANHA: *Precariedad laboral y salud mental. Conocimientos y políticas*. 2023. <https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/trabajo14/Documents/2023/170323-informe-salud-mental.pdf>
23. BLOMQVIST, SANDRA, et al. *Perceived job insecurity and risk of suicide and suicide attempts: a study of men and women in the Swedish working population*. Scandinavian Journal of Work, Environment & Health. 2022, 48 (4), pp. 293-301.
24. EUROFOUND (2020): *New forms of employment*: atualização de 2020, Série *New forms of employment* (Novas formas de emprego), Serviço das Publicações da União Europeia, Luxemburgo.
25. EUROFOUND (2023): *Changing labour markets – How to prevent a mismatch between skills and jobs in times of transition* – Documento de referência, Eurofound, Dublin.
26. RIGÓ, M, et al. *Work stress on rise? Comparative analysis of trends in work stressors using the European working conditions survey*. International Archives of Occupational and Environmental Health (2021) 94:459–474. <https://doi.org/10.1007/s00420-020-01593-8>