Parlamento Europeu
2024-2029

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

2026/2023(INL)

25.3.2026

PROJETO DE RELATÓRIO

que contém recomendações à Comissão sobre os riscos psicossociais, o *stress* e a saúde mental no trabalho
(2026/2023(INL))

Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais

Relatora: Estelle Ceulemans

(Iniciativa — Artigo 47.º do Regimento)

PR_INL

ÍNDICE

Página

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU 3

ANEXO À PROPOSTA DE RESOLUÇÃO: RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA 10

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS 22

ANEXO: DECLARAÇÃO DE CONTRIBUTOS.....24

PROPOSTA DE RESOLUÇÃO DO PARLAMENTO EUROPEU

que contém recomendações à Comissão sobre os riscos psicossociais, o *stress* e a saúde mental no trabalho
(2026/2023(INL))

O Parlamento Europeu,

– Tendo em conta o artigo 225.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),

– Tendo em conta a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nomeadamente os artigos 1.º, 3.º, 21.º, 27.º, 31.º e 35.º,

– Tendo em conta o Pilar Europeu dos Direitos Sociais, nomeadamente o princípio 10 sobre ambientes de trabalho saudáveis, seguros e bem adaptados,

– Tendo em conta a Diretiva 89/391/CEE do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho[1],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União[2],

– Tendo em conta a Diretiva (UE) 2024/2831 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2024, relativa à melhoria das condições de trabalho em plataformas digitais[3], e em particular o artigo 12.º;

– Tendo em conta a Diretiva 2003/88/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 4 de novembro de 2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho[4], a Diretiva (UE) 2019/1152 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2019, relativa a condições de trabalho transparentes e previsíveis na União Europeia[5] e a Diretiva 2002/14/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 11 de Março de 2002, que estabelece um quadro geral relativo à informação e à consulta dos trabalhadores na Comunidade Europeia[6],

– Tendo em conta o Acordo-Quadro dos Parceiros Sociais Europeus sobre *stress* relacionado com o trabalho (2004),

– Tendo em conta o Acordo-Quadro dos parceiros sociais europeus sobre assédio e violência no trabalho (2007),

---

1 JO L 183 de 29.6.1989, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj.
2 JO L 305 de 26.11.2019, p. 17, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1937/oj.
3 JO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.
4 JO L 299 de 18.11.2003, p. 9, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2003/88/oj.
5 JO L 186 de 11.7.2019, p. 105, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2019/1152/oj.
6 JO L 80 de 23.3.2002, p. 29, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj.

– Tendo em conta o Quadro Estratégico da UE para a Saúde e a Segurança no Trabalho 2021-2027, que estabelece as principais prioridades para a antecipação e gestão da mudança no novo mundo do trabalho, na melhoria da prevenção de acidentes e doenças no local de trabalho e no aumento do grau de preparação para crises sanitárias futuras,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 10 de março de 2022, sobre um novo quadro estratégico da UE para a saúde e a segurança no trabalho,

– Tendo em conta a sua Resolução, de 5 de julho de 2022, sobre a saúde mental no mundo do trabalho digital (2021/2098(INI)),

– Tendo em conta a sua Resolução, de 21 de janeiro de 2021, sobre o direito a desligar (2019/2181(INL),

– Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu sobre trabalho precário e saúde mental (SOC/745-EESC-2023),

– Tendo em conta as conclusões do Conselho sobre saúde mental (15971/23),

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 4 de dezembro de 2025, sobre o Roteiro para Empregos de Qualidade,

– Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 7 de junho de 2023, relativa a uma abordagem abrangente à saúde mental,

– Tendo em conta o estudo do Departamento Temático do Parlamento Europeu, publicado em maio de 2023, sobre os requisitos mínimos de saúde e segurança para a proteção da saúde mental no local de trabalho,

– Tendo em conta o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho de 2024 da Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound): Primeiras conclusões. Luxemburgo: Serviço das Publicações da União Europeia,

– Tendo em conta o relatório da Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA) intitulado «Work-related psychosocial risks and mental health in the EU health and social care setor» [Riscos psicossociais relacionados com o trabalho e a saúde mental no setor dos cuidados de saúde e sociais da UE], publicado em 13 de novembro de 2025,

– Tendo em conta o parecer da Comissão dos Assuntos Jurídicos sobre a base jurídica proposta,

– Tendo em conta os artigos 47.º e 55.º do seu Regimento,

– Tendo em conta o parecer da Comissão da Saúde Pública,

– Tendo em conta o relatório da Comissão do Emprego e dos Assuntos Sociais (A10-0000/2026),

A. Considerando que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho resultam principalmente da exposição a fatores de risco relacionados com a organização, a

conceção e a gestão do trabalho, bem como do contexto social e relacional do trabalho e das condições de trabalho;

B. Considerando que a exposição a fatores de risco psicossociais, como a carga de trabalho excessiva, o ritmo de trabalho pouco razoável, a escassez de mão de obra, a falta de autonomia, a insegurança no emprego, as más práticas de gestão, o desempenho disfuncional e os sistemas de avaliação baseados no mérito, aumentam significativamente os riscos psicossociais relacionados com o trabalho;

C. Considerando que a exposição a fatores de risco psicossociais tem graves efeitos negativos na saúde mental e física dos trabalhadores, incluindo *stress* relacionado com o trabalho, esgotamento profissional, perturbações de ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares, lesões musculoesqueléticas e incapacidade para o trabalho de longa duração;

D. Considerando que o Inquérito Europeu sobre as Condições de Trabalho da Eurofound mostra que a exposição a uma elevada intensidade de trabalho aumentou de 27 % em 2015 para 40 % em 2021, e que um em cada três trabalhadores estão expostos a uma elevada intensidade de trabalho, a prazos apertados ou durante o seu tempo livre;

E. Considerando que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho geram custos sociais e económicos substanciais, incluindo o absentismo, a saída do mercado de trabalho e a redução da produtividade em toda a União, representando cerca de 60 % dos dias de trabalho perdidos na UE, o que contribui para a escassez de mão de obra e o aumento da intensidade de trabalho dos trabalhadores em organizações afetadas por essa escassez; que a abordagem dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, do *stress* e da saúde mental no trabalho é benéfica tanto para os trabalhadores como para os empregadores;

F. Considerando que os comportamentos sociais adversos, incluindo a agressão verbal, as ameaças, o comportamento indesejável de caráter sexual, a intimidação, a violência e o assédio, têm um impacto particularmente grave e duradouro na saúde física e mental dos trabalhadores, afetando desproporcionadamente os trabalhadores do setor da saúde, da administração pública e das profissões em contacto direto com o cliente; que a violência, incluindo a violência de terceiros por parte de clientes, pacientes, beneficiários de cuidados ou utilizadores de serviços, deve ser explicitamente reconhecida e combatida;

G. Considerando que o atual quadro da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho (SST), em particular a Diretiva 89/391/CEE, não prevê normas vinculativas suficientemente específicas que estabeleçam a responsabilidade do empregador de fazer face a todos os riscos;

H. Considerando que existe uma variação considerável na prevalência dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho e na forma como foram abordados na legislação nacional e nas políticas mais vastas, incluindo as que aplicam os acordos dos parceiros sociais europeus sobre o *stress* relacionado com o trabalho e sobre o assédio e a violência; que esta variação reflete diferenças nas estruturas do mercado de trabalho, nos quadros normativos e nas práticas de aplicação, conduzindo assim a níveis desiguais de proteção em toda a União;

I. Considerando que os riscos psicossociais relacionados com o clima, incluindo a exposição a condições e fenómenos meteorológicos extremos e os seus resultados, como o *stress* térmico, a ecoansiedade e o *stress* relacionado com o trabalho associado às transições ambientais, são importantes fatores determinantes da saúde e segurança dos trabalhadores; que a integração destes riscos no direito da UE o modernizaria e asseguraria a sua relevância contínua para a evolução do mundo do trabalho;

J. Considerando que a EU-OSHA salienta a importância de processos participativos de avaliação dos riscos e da participação efetiva dos trabalhadores e dos seus representantes na prevenção dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho;

K. Considerando que 29 % dos trabalhadores afirmam não estar muito bem informados ou não estarem de todo informados sobre a prevenção do *stress* relacionado com o trabalho no seu local de trabalho, o que indica um défice significativo de conhecimento e de comunicação sobre a prevenção dos riscos psicossociais;

L. Considerando que a crescente utilização das tecnologias digitais, da gestão algorítmica e da inteligência artificial contribui para o *stress* tecnológico, a sobrecarga cognitiva, a intensificação do trabalho, o isolamento social e a perda de autonomia e resulta frequentemente na necessidade de os trabalhadores se adaptarem às máquinas, em vez de a tecnologia ser adaptada aos trabalhadores;

M. Considerando que o teletrabalho e os regimes de trabalho flexíveis, embora proporcionem autonomia e flexibilidade, também têm sido associados ao aumento da intensidade de trabalho, à interferência entre a vida profissional e a vida privada, à disponibilidade acrescida e à emergência de uma cultura de trabalho «sempre conectado», que pode afetar negativamente a saúde mental se não for devidamente regulamentada;

N. Considerando que as mulheres, os jovens e os trabalhadores mais velhos, os trabalhadores com formas precárias ou atípicas de emprego, os quadros superiores, os trabalhadores migrantes e as minorias étnicas, os trabalhadores que vivem com uma doença crónica e os trabalhadores sujeitos a um controlo intenso do desempenho e a sistemas de recompensa baseados no mérito estão desproporcionadamente expostos a riscos psicossociais relacionados com o trabalho; que tal não se deve à vulnerabilidade individual, mas sim a desigualdades estruturais, desequilíbrios de poder e práticas discriminatórias na organização do trabalho, incluindo o sexismo, o idadismo, o racismo, o capacitismo, a discriminação com base na classe e a discriminação com base na orientação sexual, na identidade de género ou na expressão de género; que estas formas interseccionais de discriminação constituem, por si só, fatores de risco psicossociais;

O. Considerando que os trabalhadores migrantes estão desproporcionadamente expostos a riscos psicossociais no trabalho devido a vários fatores, como o emprego precário, as condições de trabalho inseguras, a desigualdade de tratamento e os obstáculos ao acesso aos direitos e à denúncia de abusos; que os trabalhadores em situação irregular são particularmente vulneráveis à exploração laboral, a práticas abusivas e ao receio de retaliação ou deportação quando procuram fazer valer os seus direitos; que estes riscos são especialmente graves em setores como o trabalho doméstico, em que as mulheres

migrantes estão sobrerrepresentadas;

P. Considerando que as dificuldades no reconhecimento jurídico das doenças psicossociais relacionadas com o trabalho resultantes da exposição a riscos psicossociais relacionados com o trabalho e o ónus da prova imposto aos trabalhadores constituem obstáculos importantes a uma prevenção, aplicação da legislação e acesso à justiça eficazes;

Q. Considerando que os trabalhadores que denunciam irregularidades, violações da saúde e segurança no trabalho ou riscos psicossociais relacionados com o trabalho, bem como as testemunhas diretas e indiretas, estão particularmente expostos a retaliações, isolamento, intimidação e a serem penalizados a nível profissional;

R. Considerando que a prevenção secundária desempenha um papel fundamental na proteção da saúde dos trabalhadores, permitindo a deteção precoce de problemas de saúde relacionados com o trabalho, em particular os relacionados com riscos psicossociais, e assegurando uma intervenção atempada para evitar o seu agravamento; que tal inclui, nomeadamente, mecanismos adequados de acompanhamento, alerta e apoio, incluindo o acesso a serviços de saúde no trabalho e medidas de apoio pertinentes; que uma abordagem estruturada da prevenção secundária contribui para reduzir a duração das ausências, facilitar um regresso sustentável ao trabalho e prevenir a recorrência, complementando assim as medidas de prevenção primária;

S. Considerando que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são da responsabilidade do empregador e devem ser abordados principalmente através de medidas de prevenção coletiva e organizacional e não através de estratégias de resposta individualizadas;

1. Salienta a necessidade urgente de reforçar o quadro legislativo da UE em matéria de prevenção, identificação e gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho e de garantir um elevado nível de proteção da saúde e da segurança dos trabalhadores;

2. Insta a Comissão e os Estados-Membros a reconhecerem explicitamente que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho dão origem a doenças profissionais, incluindo perturbações mentais, bem como a acidentes relacionados com o trabalho, e a adaptarem em conformidade os sistemas nacionais de reconhecimento, prevenção e indemnização de doenças profissionais e acidentes de trabalho; exorta a Comissão a rever e, sempre que necessário, a alterar em conformidade a Recomendação (UE) 2022/2337 da Comissão, de 28 de novembro de 2022, relativa à lista europeia das doenças profissionais;

3. Apela à introdução de mecanismos para a inversão ou redução do ónus da prova sempre que um trabalhador seja afetado por um problema de saúde adverso devido à exposição a riscos psicossociais relacionados com o trabalho;

4. Convida os Estados-Membros a garantirem que as avaliações dos riscos psicossociais sejam obrigatórias, sistemáticas, participativas e devidamente documentadas em todos os locais de trabalho e realizadas com a participação efetiva dos trabalhadores e dos seus representantes; apela à integração sistemática de uma perspetiva sensível às questões de género e interseccional nestas avaliações, tendo em conta a discriminação e as desigualdades estruturais;

5. Recorda a obrigação de informar e consultar os trabalhadores e os seus representantes em todas as fases da avaliação, prevenção e eliminação dos riscos psicossociais, em conformidade com o direito do trabalho da UE e os princípios do diálogo social, assegurando a participação dos trabalhadores e dos seus representantes na conceção e aplicação de medidas e o acompanhamento contínuo dos riscos, através da criação de organismos específicos nos locais de trabalho onde não existam e do reforço das prerrogativas dos comités de saúde e segurança existentes, concedendo-lhes direito a conhecimentos especializados;

6. Sublinha o importante papel dos parceiros sociais e da negociação coletiva na prevenção e resposta aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, assegurando um diálogo social estruturado, reforçando a proteção dos trabalhadores e promovendo locais de trabalho mais saudáveis, mais seguros e mais resilientes;

7. Insta os Estados-Membros a garantirem a formação obrigatória e contínua dos empregadores, gestores, trabalhadores e representantes dos trabalhadores sobre os riscos psicossociais e os fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho, incluindo o assédio e a violência, bem como medidas de prevenção;

8. Sublinha a importância de procedimentos claros, confidenciais, independentes e acessíveis para resolver os casos de assédio, violência e discriminação no trabalho, assegurando a proteção contra retaliações e o respeito pelos direitos das vítimas;

9. Exorta a Comissão e os Estados-Membros a reforçarem as inspeções do trabalho através do estabelecimento de normas mínimas a nível da UE para as inspeções do trabalho no domínio dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, incluindo formação especializada, instrumentos harmonizados de avaliação e acompanhamento, bem como recursos adequados para apoiar a prevenção eficaz e a aplicação efetiva da lei;

10. Insta os Estados-Membros a incorporarem medidas de prevenção primária e secundária nas suas estratégias nacionais de saúde e segurança no trabalho, assegurando uma coordenação eficaz entre os sistemas de saúde, as inspeções do trabalho e os parceiros sociais; salienta a importância de melhorar a recolha, o acompanhamento e a comunicação de dados sobre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho e as ausências associadas, as doenças profissionais e as lesões, a fim de permitir uma avaliação mais precisa da eficácia das medidas de prevenção e intervenção;

11. Salienta a necessidade de políticas abrangentes de regresso ao trabalho que apoiem os trabalhadores na sequência de doenças ou dificuldades psicossociais; incentiva os Estados-Membros a desenvolverem programas de reintegração adaptados, incluindo ajustamentos no local de trabalho, horários flexíveis e apoio contínuo em matéria de saúde no trabalho; salienta a importância da colaboração entre empregadores, prestadores de cuidados de saúde e parceiros sociais para facilitar um regresso ao trabalho harmonioso, sustentável e inclusivo, evitando simultaneamente recaídas e promovendo o bem-estar a longo prazo;

12. Salienta a necessidade de normas mínimas em matéria de reconhecimento, prevenção e compensação dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, a fim de evitar a fragmentação jurídica e a proteção desigual dos trabalhadores; insta a Comissão a propor uma definição clara e juridicamente vinculativa de riscos psicossociais

relacionados com o trabalho e de fatores de risco psicossociais, que abranja os riscos decorrentes da organização do trabalho, das práticas de conceção e gestão, do contexto social e relacional no trabalho e das condições de trabalho, e que inclua questões como o *stress* relacionado com o trabalho, o esgotamento profissional, o assédio, a violência e a discriminação;

13. Solicita à Comissão que apresente, até ao final de 2026, com base no artigo 153.º, n.º 2, alínea b), e no artigo 153.º, n.º 1, alínea a), do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, uma proposta de diretiva relativa aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, ao *stress* e à saúde mental no trabalho, incluindo requisitos mínimos tendo em vista um nível elevado e equivalente de proteção para todos os trabalhadores da União, em conformidade com as recomendações constantes do anexo;

14. Entende que as incidências financeiras da proposta requerida deverão ser cobertas por dotações orçamentais existentes;

15. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução e as recomendações que figuram em anexo à Comissão e ao Conselho, bem como aos parlamentos e governos dos Estados-Membros.

ANEXO À PROPOSTA DE RESOLUÇÃO:
RECOMENDAÇÕES QUANTO AO CONTEÚDO DA PROPOSTA REQUERIDA

TEXTO DA PROPOSTA LEGISLATIVA REQUERIDA

Proposta de

DIRETIVA DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO

sobre a prevenção de riscos psicossociais em relação com o trabalho, o *stress* e a saúde mental no trabalho

O PARLAMENTO EUROPEU E O CONSELHO DA UNIÃO EUROPEIA,

Tendo em conta o Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, nomeadamente o artigo 153.º, n.º 2, alínea b), em conjugação com o artigo 153.º, n.º 1, alínea a),

Tendo em conta a proposta da Comissão Europeia,

Após transmissão do projeto de ato legislativo aos parlamentos nacionais,

Tendo em conta o parecer do Comité Económico e Social Europeu [1],

Tendo em conta o parecer do Comité das Regiões [2],

Deliberando nos termos do processo legislativo ordinário [3],

Considerando o seguinte:

(1) O Parlamento Europeu tem apelado repetidamente à adoção de uma diretiva específica da UE que permita garantir um nível elevado e equivalente de proteção contra os riscos psicossociais relacionados com o trabalho para todos os trabalhadores da União.

(2) Deve ser adotada a nível europeu uma definição de riscos psicossociais relacionados com o trabalho e de fatores de risco relacionados com a organização, a conceção e a gestão do trabalho, o contexto social e relacional no trabalho e as condições de trabalho, a fim de proporcionar segurança aos empregadores e aos trabalhadores.

(3) Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho devem ser reconhecidos como riscos profissionais na aceção da legislação da União em matéria de saúde e segurança no trabalho.

(4) A prevenção dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho deve basear-se principalmente em medidas coletivas e organizacionais, em conformidade com a hierarquia da prevenção, incluindo o ajustamento da carga de trabalho, do tempo de trabalho, do controlo do trabalho, dos níveis de pessoal, das práticas de gestão e dos

[1] JO ...
[2] JO ...
[3] Posição do Parlamento Europeu ...

sistemas de avaliação do desempenho. Salienta que a formação individual em matéria de resiliência, o aconselhamento ou os programas em matéria de bem-estar não podem substituir as obrigações legais dos empregadores de prevenir os riscos psicossociais relacionados com o trabalho, adaptando a organização, a conceção e a gestão do trabalho.

(5) Os Estados-Membros devem prever sanções eficazes, proporcionais e dissuasivas em caso de violação dos direitos e obrigações previstos na presente diretiva.

(6) Os empregadores devem assegurar que a organização do trabalho, as práticas de gestão e os sistemas de avaliação do desempenho respeitem a saúde, a dignidade e os direitos fundamentais dos trabalhadores,

ADOTARAM A PRESENTE DIRETIVA:

CAPÍTULO I

DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 1.º

Objeto e finalidade

A presente diretiva estabelece requisitos mínimos para prevenir, eliminar ou, se tal não for possível, reduzir os riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Estabelece obrigações organizacionais, estruturais e participativas vinculativas para os empregadores, a fim de proteger a saúde mental e física dos trabalhadores e garantir condições de trabalho seguras e dignas.

A presente diretiva não prejudica as disposições nacionais e comunitárias, existentes ou futuras, que sejam mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

A presente diretiva é aplicável aos trabalhadores de todos os setores da atividade económica, tanto públicos como privados.

Artigo 3.º

Definições

Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

1) «Riscos psicossociais relacionados com o trabalho», os riscos relacionados com o

trabalho decorrentes da exposição a fatores de risco psicossociais relacionados com a organização, a conceção e a gestão do trabalho, o contexto social e relacional no trabalho e as condições de trabalho, que podem afetar a saúde mental e física, a segurança e a dignidade dos trabalhadores; estes riscos podem conduzir, nomeadamente, ao *stress* relacionado com o trabalho, ao esgotamento profissional, ao assédio, à violência, a perturbações mentais, à dependência ou a comportamentos suicidas, a doenças cardiovasculares e a perturbações musculoesqueléticas;

2) «*Stress* relacionado com o trabalho», um estado de tensão física, emocional e psicológica resultante da exposição prolongada a exigências do trabalho que excedem a capacidade ou os recursos de um trabalhador; caracteriza-se não só por sentimentos de exaustão, mas também por níveis acrescidos de tensão, ansiedade ou por sentimentos de se sentir constantemente «no limite», refletindo tanto a sobreativação (tensão/ansiedade) como o esgotamento (fadiga);

3) «Fatores de risco psicossociais», fatores de risco relacionados com o trabalho que incidem sobre a organização, a conceção e a gestão do trabalho, o seu contexto social e relacional e as suas condições de trabalho, incluindo uma elevada carga de trabalho, uma elevada intensidade de trabalho, horários de trabalho longos, falta de autonomia, falta de apoio por parte dos supervisores, assédio, violência e comportamentos discriminatórios, elevadas exigências emocionais, elevada intensidade digital, sujeição a sistemas automatizados de tomada de decisões ou de monitorização, e metas irrealistas;

4) «Prevenção primária», medidas destinadas a eliminar e prevenir na fonte os riscos psicossociais relacionados com o trabalho, através de adaptações da organização, conceção e gestão do trabalho e das condições de trabalho;

5) «Prevenção secundária», medidas destinadas à identificação precoce e à gestão atempada dos efeitos adversos emergentes da exposição a riscos psicossociais relacionados com o trabalho, a fim de prevenir a sua progressão, reduzir o seu impacto e evitar o aparecimento de consequências mais graves, nomeadamente através do rastreio, do acompanhamento e de intervenções específicas para os trabalhadores que apresentem sinais iniciais de exposição ou danos.

CAPÍTULO II

OBRIGAÇÕES DOS EMPREGADORES

Artigo 4.º

Obrigação de prevenção geral

1. Os empregadores garantem a prevenção dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho ao:

   a) Evitar os riscos;

b) Avaliar os riscos que não possam ser evitados;

c) Combater os riscos na origem;

d) Adaptar o trabalho ao indivíduo, especialmente no que se refere à conceção dos postos de trabalho, bem como à escolha dos equipamentos de trabalho e dos métodos de trabalho e de produção, tendo em vista, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho cadenciado e reduzir os efeitos destes sobre a saúde;

e) Ter em conta o progresso técnico;

f) Substituir o que é perigoso pelo que é isento de perigo ou menos perigoso;

g) Conceber uma política coerente e global de prevenção que integre a técnica, a organização do trabalho, as condições de trabalho, as relações sociais e a influência dos fatores relacionados com o ambiente de trabalho;

h) Dar prioridade às medidas de proteção coletiva em relação às medidas de proteção individual;

i) Dar instruções adequadas aos trabalhadores.

2. Os empregadores velam por que os recursos organizacionais que apoiam a prevenção primária, incluindo o apoio à gestão, a participação dos trabalhadores e o acesso à formação, sejam efetivamente disponibilizados a todos os trabalhadores.

Também proporcionam formação regular e adequada aos trabalhadores, gestores e supervisores sobre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho e os fatores de risco relacionados com a organização, conceção e gestão do trabalho, o contexto social e relacional no trabalho, as condições de trabalho e as medidas de prevenção.

3. Os empregadores adotam e aplicam um código de conduta que defina e proíba a violência, o assédio e os comportamentos discriminatórios que comprometam a dignidade, a saúde ou o bem-estar dos trabalhadores.

4. Os empregadores aplicam igualmente medidas adequadas de prevenção secundária, incluindo mecanismos de deteção precoce, acesso a serviços de saúde no trabalho e apoio atempado aos trabalhadores expostos a riscos psicossociais.

Artigo 5.º

Avaliação obrigatória dos riscos psicossociais

1. Os empregadores realizam uma avaliação dos riscos psicossociais pelo menos uma vez por ano e sempre que ocorram alterações significativas na organização do trabalho e reestruturações organizacionais.

2. A avaliação dos riscos psicossociais avalia os fatores de risco psicossociais, incluindo a carga de trabalho, a intensidade do trabalho, a falta de autonomia, os horários de

trabalho longos, a falta de recompensas e reconhecimento adequados resultantes de sistemas de desempenho e avaliação deficientes, as exigências emocionais, a exposição a comportamentos sociais adversos, a insegurança no trabalho, a interferência entre a vida profissional e a vida familiar, a conectividade digital fora do tempo de trabalho ou a sujeição a sistemas automatizados de tomada de decisões ou de monitorização;

Esta avaliação baseia-se em métodos validados cientificamente.

3. Ao realizarem a avaliação dos riscos psicossociais, os empregadores garantem a participação efetiva dos representantes dos trabalhadores e dos sindicatos e a participação dos serviços de proteção e prevenção dos riscos psicossociais designados nos termos do artigo 15.º ao longo de todo o processo.

4. Os resultados da avaliação devem ser documentados e comunicados a todos os trabalhadores no local de trabalho de forma acessível.

Artigo 6.º

Plano de ação anual

1. Com base na avaliação dos riscos psicossociais, os empregadores adotam um plano de ação anual que estabeleça medidas concretas para prevenir, eliminar ou reduzir os riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Os empregadores executam, acompanham e avaliam a aplicação do plano de ação anual.

2. O plano de ação inclui, se for caso disso:

   a) Medidas para reduzir a carga de trabalho excessiva, a escassez de mão de obra, a intensidade do trabalho e o trabalho monótono;

   b) Limitações em matéria de horas extraordinárias e horários de trabalho imprevisíveis;

   c) Execução efetiva do direito a desligar;

   d) Medidas para prevenir comportamentos sociais abusivos, como o assédio, a intimidação e a violência;

   e) Normas que regem a monitorização digital, a vigilância e a utilização da inteligência artificial para prevenir a exposição dos trabalhadores a riscos psicossociais relacionados com o trabalho;

   f) Medidas destinadas a evitar uma disponibilidade acrescida e culturas de trabalho «sempre conectado», incluindo salvaguardas técnicas e organizacionais;

   g) Medidas específicas para setores, profissões e grupos de trabalhadores identificados como estando em maior risco, incluindo a saúde, a administração pública e os serviços em contacto direto com o cliente;

   h) Medidas de intervenção e apoio precoces, incluindo o acesso a aconselhamento,

acompanhamento em matéria de saúde no trabalho e mecanismos que facilitem o regresso duradouro ao trabalho.

3. O plano de ação está sujeito à aprovação dos serviços de proteção e de prevenção dos riscos psicossociais competentes designados nos termos do artigo 15.º. Os representantes dos trabalhadores e os sindicatos são devida e sistematicamente envolvidos na conceção, execução e avaliação deste plano.

4. Os empregadores tomam todas as medidas necessárias para prevenir, eliminar ou reduzir os riscos psicossociais relacionados com o trabalho identificados através da avaliação dos riscos.

Artigo 7.º

Reorganização do trabalho e mudança tecnológica

Qualquer reestruturação, reorganização do trabalho ou introdução de tecnologias de vigilância ou de gestão digital deve ser sujeita a uma avaliação prévia dos riscos psicossociais.

CAPÍTULO III

DIREITOS DOS TRABALHADORES

Artigo 8.º

Direito a um ambiente de trabalho seguro do ponto de vista psicológico e a serviços de apoio pertinentes

Os trabalhadores têm direito a um ambiente de trabalho seguro do ponto de vista psicológico que não os exponha a riscos psicossociais contínuos relacionados com o trabalho e a práticas degradantes ou humilhantes que possam ter um impacto negativo significativo na sua saúde física e mental.

Artigo 9.º

Direito a um regresso apoiado ao trabalho na sequência de danos resultantes da exposição a riscos psicossociais relacionados com o trabalho

Os trabalhadores que tenham estado ausentes do trabalho devido a problemas de saúde associados a riscos psicossociais relacionados com o trabalho, incluindo *stress* relacionado com o trabalho, esgotamento profissional, assédio ou violência, têm direito a um regresso ao trabalho sustentável e acompanhado de medidas de apoio.

Os empregadores velam por que o regresso ao trabalho seja organizado de forma a proteger a saúde do trabalhador e a evitar a recorrência dos riscos que contribuíram para a ausência.

Este direito faz parte das obrigações do empregador no âmbito da prevenção secundária e terciária dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Artigo 10.º

Plano individual de regresso ao trabalho

1. Antes de um trabalhador retomar as suas funções após um período de ausência associado a riscos psicossociais relacionados com o trabalho, o empregador estabelece um plano individual de regresso ao trabalho.

2. O plano é elaborado em cooperação com o trabalhador em causa, os serviços de medicina do trabalho e os representantes dos trabalhadores, sempre que se justificar.

O plano especifica, se for caso disso:

a) a retoma gradual do trabalho;

b) as adaptações temporárias ou permanentes das tarefas ou da carga de trabalho;

c) as adaptações do tempo de trabalho ou da organização do trabalho;

d) as medidas destinadas a fazer face aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho que tiveram um impacto negativo na sua saúde.

Artigo 11.º

Acompanhamento e prevenção da recorrência

Os empregadores asseguram um acompanhamento regular durante o período de regresso ao trabalho, incluindo a possibilidade de rever e adaptar o plano de regresso ao trabalho.

Sempre que necessário, os empregadores tomam medidas organizativas para dar resposta aos fatores de risco psicossociais que contribuíram para a ausência do trabalhador.

Os trabalhadores que regressem após uma ausência associada a riscos relacionados com o trabalho não devem ser vítimas de discriminação ou tratamento desfavorável em resultado da sua ausência.

As conclusões dos processos de regresso ao trabalho serão tidas em conta na avaliação dos riscos psicossociais e nas medidas de prevenção do empregador, com vista a prevenir a recorrência e a melhorar as condições de trabalho.

Artigo 12.º

Direito de denúncia e proteção contra atos de retaliação

Os trabalhadores têm o direito de denunciar os riscos psicossociais relacionados com o trabalho, incluindo de forma anónima.

Nenhum trabalhador será alvo de retaliação, discriminação ou desvantagem em resultado dessa denúncia.

O presente artigo aplica-se sem prejuízo da Diretiva (UE) 2019/1937.

Artigo 13.º

Direito a desligar

Os trabalhadores não são obrigados a participar em comunicações ou tarefas relacionadas com o trabalho fora do seu horário de trabalho.

Os empregadores velam por que as ferramentas digitais e a organização do trabalho apoiem o exercício efetivo deste direito.

Artigo 14.º

Direito à informação, consulta e participação

Os trabalhadores e os seus representantes são informados, consultados e envolvidos em todas as fases da avaliação, prevenção, monitorização e eliminação dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho.

Os empregadores garantem que os trabalhadores sejam informados de forma clara e regular sobre os riscos psicossociais relacionados com o trabalho e as medidas em vigor para os prevenir e atenuar o seu impacto negativo.

É prestada especial atenção à necessidade de assegurar que todos os trabalhadores compreendam que os riscos psicossociais relacionados com o trabalho decorrem da exposição a fatores de risco psicossociais, bem como da natureza desses fatores.

CAPÍTULO IV

REPRESENTAÇÃO E PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES

Artigo 15.º

Serviços de proteção e prevenção dos riscos psicossociais

1. Os empregadores designam um ou mais trabalhadores para realizar atividades relacionadas com a prevenção e a gestão dos riscos psicossociais na empresa e/ou no estabelecimento.

2. Os trabalhadores designados não serão prejudicados pelas suas atividades de prevenção dos riscos psicossociais. Ser-lhes-á concedido o tempo adequado e recursos apropriados para o desempenho das suas funções.

3. Quando a empresa e/ou o estabelecimento não dispuserem das competências necessárias para realizar as atividades referidas no n.º 1, o empregador deve recorrer a serviços externos competentes ou a pessoas com conhecimentos especializados em matéria de riscos psicossociais.

4. Nesses casos, o empregador deve informar esses serviços ou pessoas de todos os fatores pertinentes que se saiba afetarem, ou que se suspeite afetarem, a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo a organização do trabalho, as condições de trabalho e as relações interpessoais no trabalho.

5. Em todos os casos:

   — os trabalhadores designados devem dispor das capacidades, da formação e dos meios necessários no domínio da prevenção dos riscos psicossociais;

   — os serviços externos ou as pessoas consultados devem possuir as aptidões e os recursos profissionais necessários; e

   — o número de trabalhadores designados e de pessoas ou serviços externos consultados deve ser suficiente, tendo em conta a dimensão da empresa e/ou do estabelecimento, a natureza das atividades e o nível e a distribuição da exposição a riscos psicossociais.

6. A prevenção dos riscos psicossociais pode ser efetuada por um ou mais trabalhadores, por um serviço interno ou por serviços externos. Estes intervenientes cooperam sempre que necessário para garantir uma abordagem coerente e eficaz.

7. Tendo em conta a natureza das atividades e a dimensão das empresas, os Estados-membros podem definir as categorias de empresas em que a entidade patronal, se para tal for competente, pode assumir a tarefa prevista no n.º 1.

8. Os Estados-Membros estabelecem:

   — as capacidades e as qualificações necessárias no domínio da prevenção dos riscos psicossociais;

   — o número suficiente de pessoas ou serviços necessários para executar essas tarefas.

Artigo 16.º

Consulta e participação dos trabalhadores

1. O empregador garante que os trabalhadores e/ou os seus representantes são consultados e autorizados a participar nos debates em todas as fases da prevenção e gestão dos riscos psicossociais.

2. Esta consulta e participação incidirão, nomeadamente, sobre:

— a identificação e avaliação dos riscos psicossociais;

— a conceção, o planeamento e a execução de medidas preventivas e planos de ação;

— o acompanhamento e a avaliação da eficácia dessas medidas;

— a melhoria contínua das políticas e práticas relacionadas com os riscos psicossociais.

3. Os trabalhadores e/ou os seus representantes recebem as informações, a formação e os meios necessários para participarem efetivamente nos processos referidos no n.º 2.

4. A participação tem lugar em tempo útil e de forma significativa, permitindo que os trabalhadores e/ou os seus representantes contribuam para a tomada de decisões e para a elaboração de medidas adequadas.

5. O disposto no presente artigo é aplicável sem prejuízo das legislações e práticas nacionais em matéria de informação, consulta e participação dos trabalhadores.

CAPÍTULO V

CONTROLO DA APLICAÇÃO, INSPEÇÕES E SANÇÕES

Artigo 17.º

Inspeções do trabalho

Os Estados-Membros garantem que as autoridades de inspeção do trabalho dispõem de poderes, formação, conhecimentos especializados, ferramentas e recursos adequados no domínio dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho, nomeadamente com vista a identificar, avaliar e investigar eficazmente estes riscos.

Artigo 18.º

Presunção legal e ónus da prova

1. Os Estados-Membros garantem que, sempre que um trabalhador apresente factos que permitam presumir que foi exposto a fatores de risco psicossociais relacionados com o trabalho e foi acometido de um problema de saúde compatível com essa exposição, se presume que o problema está relacionado com o trabalho.

2. Nesses casos, o ónus da prova recai sobre o empregador, que deve demonstrar que:

a) foram tomadas medidas preventivas adequadas em conformidade com a presente diretiva; e

b) o problema de saúde não está relacionado com as condições de trabalho.

3. Os Estados-Membros podem prever disposições mais favoráveis, incluindo mecanismos de redução do ónus da prova.

Artigo 19.º

Monitorização e recolha de dados

A Comissão Europeia, em cooperação com a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound) e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho (EU-OSHA), acompanha as tendências dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho em todos os Estados-Membros, a fim de avaliar a eficácia da presente diretiva.

Artigo 20.º

Sanções

Os Estados-Membros estabelecem o regime de sanções aplicáveis em caso de violação das disposições nacionais adotadas nos termos da presente diretiva e tomam todas as medidas necessárias para garantir a sua aplicação. As sanções previstas devem ser eficazes, proporcionais e dissuasivas. Os Estados-Membros notificam a Comissão, sem demora, desse regime e dessas medidas e também, sem demora, de qualquer alteração posterior a este regime ou a estas medidas.

CAPÍTULO VI

DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 21.º

Cláusula de não regressão

A aplicação da presente diretiva não constitui um fundamento para reduzir o nível de proteção já concedido aos trabalhadores.

A presente diretiva não afeta a prerrogativa de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis aos

trabalhadores ou de favorecerem ou permitirem a aplicação de convenções coletivas que sejam mais favoráveis aos trabalhadores.

Artigo 22.º

Aplicação

1. Em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, os Estados-Membros tomam as medidas adequadas para garantir a participação efetiva dos parceiros sociais, bem como para promover e reforçar o diálogo social, tendo em vista a aplicação da presente diretiva.

2. Os Estados-Membros podem confiar a aplicação da presente diretiva aos parceiros sociais, caso estes o solicitem em conjunto, desde que tomem todas as medidas necessárias para que os parceiros sociais possam sempre garantir os resultados pretendidos pela presente diretiva.

3. A autonomia dos parceiros sociais deverá ser respeitada. Os Estados-Membros deverão poder autorizar os parceiros sociais a, sob condições específicas, manter, negociar, celebrar e aplicar convenções coletivas que difiram de determinadas disposições da presente diretiva, desde que o nível global de proteção dos trabalhadores seja respeitado.

Artigo 23.º

Transposição

Os Estados-membros põem em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à presente diretiva no prazo de dois anos a contar da sua entrada em vigor. Estes comunicam à Comissão o texto das principais disposições de direito interno que adotarem no domínio regulado pela presente diretiva.

EXPOSIÇÃO DE MOTIVOS

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho representam um desafio crescente para a saúde e segurança no trabalho na União Europeia. As mudanças profundas na organização do trabalho, nas práticas de gestão e nas condições de emprego aumentaram significativamente a exposição aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho em todos os setores e profissões. Estes riscos psicossociais resultam principalmente da organização, da conceção e da gestão do trabalho, bem como do contexto social e relacional em que o trabalho é efetuado e das condições do mesmo.

A carga de trabalho e a intensidade de trabalho excessivas, a falta de autonomia, os longos horários de trabalho, a insegurança no emprego, os comportamentos sociais adversos e a falta de recompensas e reconhecimento adequados resultantes de sistemas de desempenho e avaliação deficientes são fatores de risco psicossociais reconhecidos, dos quais emanam os riscos psicossociais. Estes fatores contribuem para o *stress* relacionado com o trabalho, o esgotamento profissional, o assédio, a violência e a discriminação, que têm consequências graves e duradouras para a saúde mental e física dos trabalhadores, incluindo perturbações de ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares e incapacidade para o trabalho de longa duração. Para além do seu impacto humano, os riscos psicossociais relacionados com o trabalho geram custos sociais e económicos de monta, incluindo o absentismo, a saída do mercado de trabalho e a redução da produtividade.

O atual quadro da UE em matéria de saúde e segurança no trabalho, nomeadamente a Diretiva 89/391/CEE, estabelece princípios gerais de prevenção, mas não prevê disposições suficientemente específicas, vinculativas ou harmonizadas para fazer face aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Além disso, a aplicação dos acordos dos parceiros sociais europeus em matéria de stress relacionado com o trabalho e de assédio e violência no trabalho continua a ser desigual entre os Estados-Membros e entre setores, o que se traduz em níveis divergentes de proteção dos trabalhadores.

Os recentes desenvolvimentos relacionados com a digitalização intensificaram ainda mais os riscos psicossociais relacionados com o trabalho. A utilização crescente de tecnologias digitais, a gestão algorítmica, a inteligência artificial e os sistemas automatizados de monitorização do desempenho contribuíram para o *stress* tecnológico, a intensificação do trabalho, o isolamento social e a redução da autonomia. Esta evolução concita preocupações quanto à necessidade de velar por que a organização do trabalho continue a estar adaptada aos trabalhadores, em consonância com os princípios fundamentais da segurança e saúde no trabalho.

Os dados mostram que a exposição aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho está distribuída de forma desigual. Certos grupos de trabalhadores, incluindo as mulheres, os jovens e os trabalhadores mais velhos, os trabalhadores em empregos precários, os quadros superiores e os trabalhadores sujeitos a um intenso controlo do desempenho, são desproporcionadamente afetados. Esta exposição desproporcionada reflete desigualdades estruturais, desequilíbrios de poder e práticas discriminatórias na organização do trabalho. A resposta aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho exige, por conseguinte, a integração de uma perspetiva sensível às questões de género e interseccional nas políticas de prevenção.

O relatório sublinha igualmente os desafios relacionados com o reconhecimento jurídico das

doenças relacionadas com o trabalho resultantes da exposição a riscos psicossociais relacionados com o trabalho e o ónus da prova que recai sobre os trabalhadores. Estas dificuldades entravam a eficácia da prevenção, da aplicação e do acesso à justiça. Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho podem dar origem a doenças profissionais, incluindo perturbações mentais, bem como a acidentes relacionados com o trabalho, mas os sistemas de reconhecimento e indemnização continuam fragmentados entre os Estados-Membros.

A prevenção eficaz dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho deve basear-se principalmente em medidas coletivas e organizacionais, em conformidade com a hierarquia da prevenção. A investigação e as orientações das agências da UE salientam a importância de processos participativos de avaliação dos riscos e da participação efetiva dos trabalhadores e dos seus representantes. As estratégias de adaptação individualizadas ou as iniciativas em matéria de bem-estar não podem substituir as obrigações de os empregadores adaptarem a organização e as condições de trabalho.

Por último, o presente relatório salienta a necessidade de uma abordagem mais coerente e harmonizada da UE em relação aos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Insta a Comissão a apresentar uma proposta de diretiva específica da UE que estabeleça requisitos mínimos vinculativos para a prevenção, o reconhecimento e a gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. Uma tal iniciativa é necessária para salvaguardar um nível elevado e equivalente de proteção de todos os trabalhadores na União, bem como o respeito pelos princípios da subsidiariedade e da proporcionalidade.

ANEXO: DECLARAÇÃO DE CONTRIBUTOS

Em conformidade com o artigo 8.º do anexo I do Regimento, a relatora declara ter incluído no seu relatório os contributos sobre questões relacionadas com o assunto do dossiê que recebeu, aquando da elaboração do projeto de relatório, dos seguintes representantes de interesses abrangidos pelo âmbito de aplicação do Acordo Interinstitucional sobre um Registo de Transparência Obrigatório[1] ou dos seguintes representantes das autoridades públicas de países terceiros, incluindo as respetivas missões diplomáticas e embaixadas:

1. Representantes de interesses abrangidos pelo âmbito de aplicação do Acordo Interinstitucional sobre um Registo de Transparência Obrigatório
European Trade Union Confederation (ETUC)
European Trade Union Institute (ETUI)
Industriall
Eurocadres
Eurofound
European Agency for Safety and Health at Work (EU-OSHA)
European Public Service Union (EPSU)
Mental Health Europe
UNESSA
IDF Europe
ESMO
SGI
2. Representantes das autoridades públicas de países terceiros, incluindo as respetivas missões diplomáticas e embaixadas
Nenhum

A lista acima é elaborada sob a responsabilidade exclusiva da relatora.

Se as pessoas singulares forem identificadas na lista pelo nome, pela função ou por ambos, a relatora declara ter enviado às pessoas singulares em causa a Declaração relativa à proteção de dados n.º 484 do Parlamento Europeu (https://www.europarl.europa.eu/data-protect/index.do), que estabelece as condições aplicáveis ao tratamento dos respetivos dados pessoais e os direitos associados a esse tratamento.

[1] Acordo Interinstitucional de 20 de maio de 2021 entre o Parlamento Europeu, o Conselho da União Europeia e a Comissão Europeia sobre um Registo de Transparência Obrigatório (JO L 207 de 11.6.2021, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2021/611/oj).