



Organização
Internacional
do Trabalho

As normas da OIT e a COVID-19 (coronavírus)

Perguntas frequentes

Disposições fundamentais sobre as Normas Internacionais do Trabalho pertinentes ao contexto do surto da COVID-19

NORMAS

23 de março de 2020 – Versão 1.2

Esta nota é uma compilação de respostas a perguntas mais frequentes relacionadas às Normas Internacionais do Trabalho e à COVID-19. A nota não fornece uma análise abrangente de possíveis medidas legais e políticas. Para a avaliação preliminar da OIT sobre os possíveis impactos da COVID-19 sobre o mundo do trabalho e a variedade de opções de políticas propostas, consulte o documento “COVID-19 e o mundo do trabalho: impactos e respostas” (em inglês).

Índice

O que dizem as Normas Internacionais do Trabalho sobre a resposta à crise?

Qual é o papel do diálogo social no enfrentamento da pandemia de COVID-19?

Evitar a perda de empregos e manter os níveis de renda

Quais são as principais medidas para facilitar a recuperação e promover o emprego e o trabalho decente?

O que deve acontecer se o emprego for suspenso ou rescindido?

O que acontece no caso de uma redução temporária nas horas de trabalho?

Como fica o pagamento de salários?

Como fica a proteção dos salários em caso de falência?

Segurança e saúde no trabalho

O que os(as) empregadores(as) devem fazer durante o surto?

Quais são os direitos e as responsabilidades dos(as) trabalhadores(as) durante o surto?

O(A) trabalhador(a) tem o direito de se retirar de uma situação de trabalho?

A COVID-19 pode ser classificada como uma doença ocupacional?

O que acontece com o acesso aos cuidados de saúde?

Existe alguma orientação normativa sobre a proteção dos(as) trabalhadores(as) contra riscos biológicos no local de trabalho?

Prevenção e proteção contra discriminação e proteção da privacidade

Como tratar as questões que afetam a privacidade?

Como abordar a discriminação, o preconceito e a xenofobia?

Direito à licença e modalidades especiais de trabalho

Os(As) trabalhadores(as) têm direito à licença médica remunerada?

O que acontece em caso de ausência do trabalho causada pela quarentena?

O que fazer se um membro da família estiver doente?

Um(a) trabalhador(a) pode ser obrigado(a) a usar suas férias?

O teletrabalho está contemplado nas Normas Internacionais do Trabalho?

Categorias específicas de trabalhadores(as) e setores



O que acontece com a proteção dos(as) trabalhadores(as) da saúde?

Trabalhadores(as) marítimos(as)

Como deve ser garantida a proteção dos(as) trabalhadores(as) migrantes?

Quais são os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)?

“As Normas Internacionais do Trabalho proporcionam uma base de eficácia comprovada para as respostas políticas centradas em uma recuperação sustentável e equitativa”

Guy Ryder, Diretor-geral da OIT

A Organização Internacional do Trabalho mantém um sistema de [Normas Internacionais do Trabalho \(ILS\)](#) que visa promover oportunidades para mulheres e homens obterem trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

As normas do trabalho são úteis como ponto de referência no contexto da resposta à crise provocada pelo surto da COVID-19.

Em primeiro lugar, o respeito às disposições fundamentais das Normas Internacionais do Trabalho relacionadas à segurança e saúde, às modalidades de trabalho, à proteção de categorias específicas de trabalhadores(as), à não discriminação, à seguridade social ou à proteção do emprego é a garantia de que os(as) trabalhadores(as), os(as) empregadores(as) e os governos mantenham condições de trabalho decente enquanto se ajustam à pandemia de COVID-19.

Em segundo lugar, existe uma ampla gama de normas da OIT sobre emprego, proteção social, proteção salarial, promoção de pequenas e médias empresas (PMEs) ou cooperação no local de trabalho que contêm orientações específicas sobre medidas políticas que poderiam incentivar o uso de uma abordagem centrada nas pessoas para lidar com a crise e o período de recuperação subsequente.

Suas diretrizes se estendem à situação específica de certas categorias de trabalhadores(as), como profissionais da área de enfermagem, trabalhadores(as) domésticos(as), trabalhadores(as) migrantes, trabalhadores(as) marítimos(as) ou pescadores(as), que, como sabemos, são muito vulneráveis no contexto atual.

O respeito a essas normas contribui ainda mais para fomentar uma cultura de diálogo social e cooperação no local de trabalho, que é fundamental para construir a recuperação e impedir uma espiral descendente nas condições de emprego e trabalho durante e após a crise. As Normas Internacionais do Trabalho ilustram a conduta esperada e incorporam resiliência diante de situações concretas no mundo do trabalho e são fundamentais para qualquer resposta duradoura e sustentável frente a pandemias, incluindo a da COVID-19. Desenvolvidas e revisadas periodicamente e, quando necessário, examinadas ao longo do século passado, as Normas Internacionais do Trabalho respondem às mudanças nos padrões do mundo do trabalho, com o objetivo de proteger os trabalhadores e levar em consideração as necessidades de empresas sustentáveis.

Em 2019, a [Declaração do Centenário do Futuro do Trabalho](#) reafirmou que o estabelecimento, a promoção, a ratificação e a supervisão das Normas Internacionais do Trabalho são de fundamental importância para a OIT. Todos os instrumentos legais da OIT

estabelecem um nível básico de padrões sociais mínimos acordados por todos os atores da economia mundial. Os países podem implementar níveis mais altos de proteção e medidas ampliadas a fim de melhor mitigar o impacto da crise.

Esta compilação contém respostas para as perguntas mais frequentes relacionadas às Normas Internacionais do Trabalho e à COVID-19 e visa apoiar governos, empregadores(as) e trabalhadores(as) na formulação de suas medidas de ajuste e suas respostas frente à pandemia de COVID-19.

O que dizem as Normas Internacionais do Trabalho sobre a resposta à crise?

As [Normas Internacionais do Trabalho](#) contêm orientações específicas para garantir que haja trabalho decente no contexto da resposta à crise, incluindo orientações que podem ser relevantes para o atual surto de COVID-19. Uma das normas internacionais mais recentes, a [Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, 2017 \(Nº 205\)](#), que foi adotada por uma esmagadora maioria de todos os constituintes, enfatiza que as respostas a crises precisam garantir o respeito por todos os direitos humanos e pelo Estado de direito, incluindo o respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho e pelas Normas Internacionais do Trabalho¹. A recomendação destaca uma abordagem estratégica para responder à crise, incluindo a adoção de uma abordagem gradual e multidimensional que implemente estratégias coerentes e abrangentes para permitir a recuperação e aumentar a resiliência. Essa abordagem inclui:

- estabilizar os meios de subsistência e de renda por meio de medidas imediatas de proteção social e de emprego;
- promover a recuperação econômica para gerar oportunidades de emprego, trabalho decente e reintegração socioeconômica;
- promover o emprego sustentável e o trabalho decente, a proteção social e a inclusão social, o desenvolvimento sustentável, a criação de empresas sustentáveis, em particular de pequenas e médias empresas, a transição da economia informal para a formal, a

¹ Preâmbulo e parágrafos 7(b) e 43 da [Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017 \(Nº 205\)](#).

transição justa para uma economia ambientalmente sustentável e o acesso a serviços públicos;

- conduzir avaliações de impacto no emprego de programas nacionais de recuperação;
- fornecer orientação e apoio aos(as) empregadores(as) para que possam adotar medidas eficazes para identificar, prevenir, mitigar e também prestar contas de como lidam com os riscos de impactos negativos sobre os direitos humanos e trabalhistas em suas operações ou em produtos, serviços ou operações com os quais possam estar diretamente associados;
- promover o diálogo social e a negociação coletiva;
- criar ou restaurar instituições do mercado de trabalho, incluindo serviços de emprego, que promovam estabilização e recuperação;
- desenvolver a capacidade dos governos, incluindo autoridades regionais e locais, e das organizações de empregadores(as) e trabalhadores(as); e
- adotar medidas, conforme apropriado, para a reintegração socioeconômica de pessoas afetadas por uma crise, em particular aquelas que têm relação com as forças armadas ou grupos de combatentes, inclusive por meio de programas de treinamento que visem melhorar sua empregabilidade².
- Além disso, os governos devem, o mais rapidamente possível:
 - procurar garantir segurança básica de renda, especialmente para pessoas que tenham perdido seus empregos ou meios de subsistência devido à crise;
 - adotar, restabelecer ou expandir regimes abrangentes de seguridade social e outros mecanismos de proteção social, levando em consideração a legislação nacional e os acordos internacionais;
 - procurar garantir o acesso efetivo a cuidados de saúde essenciais e outros serviços sociais básicos, em particular para grupos populacionais e indivíduos que se tornaram particularmente vulneráveis devido à crise³.
- Ao mesmo tempo, o respeito pelas disposições fundamentais das Normas Internacionais do Trabalho relacionadas à segurança e à saúde no trabalho (SST), seguridade social, emprego, não discriminação, modalidades de trabalho e proteção de categorias

² Parágrafo 8 da Recomendação Nº 205. O parágrafo 9 contém mais orientações sobre as medidas imediatas que devem ser tomadas.

³ Parágrafo 21 da [Recomendação Nº 205](#).

específicas de trabalhadores(as) também contribuem para a manutenção do trabalho decente durante a pandemia de COVID-19.

Qual é o papel do diálogo social no enfrentamento da pandemia de COVID-19?

- Será essencial estabelecer um clima de confiança por meio do diálogo social e do tripartismo, a fim de aplicar efetivamente as medidas para enfrentar o surto de COVID-19 e suas repercussões. Fortalecer o respeito pelos e o uso dos mecanismos de diálogo social é uma maneira de criar uma base sólida para a construção de resiliência e do comprometimento de empregadores(as) e de trabalhadores(as) com medidas políticas dolorosas, mas necessárias. Isso é especialmente importante em tempos de crescente tensão social. A [Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, 2017 \(Nº 205\)](#) enfatiza, em particular, a importância do diálogo social para responder a situações de crise e o papel essencial de organizações de empregadores(as) e de trabalhadores(as) na resposta às crises⁴.
- Em particular, a Recomendação destaca o papel fundamental da consulta e a promoção da participação ativa das organizações de empregadores(as) e de trabalhadores(as) no planejamento, na implementação e no monitoramento de medidas de recuperação e resiliência⁵. A Recomendação exorta os Estados-membros a reconhecer o papel vital das organizações de empregadores(as) e de trabalhadores(as) na resposta a crises, levando em consideração a [Convenção sobre Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização, 1948 \(Nº 87\)](#), e a [Convenção sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949 \(Nº 98\)](#)⁶.
- O diálogo social no nível da empresa é fundamental, porque os(as) trabalhadores(as) precisam ser informados(as) e consultados(as) e saber quais serão as repercussões em suas próprias condições de emprego e que medidas podem ser tomadas para sua própria proteção e como podem contribuir para a contenção⁷.

⁴ Parágrafos 7(k), 24 e 25 da [Recomendação Nº 205](#).

⁵ Parágrafo 8(d) da Recomendação Nº 205

⁶ Parágrafo 25 da Recomendação Nº 205.

⁷ Veja, por exemplo, a [Co-operation at the Level of the Undertaking Recommendation, 1952 \(Nº 94\)](#), a [Convenção sobre Proteção de Representantes de Trabalhadores, 1971 \(Nº 135\)](#) e as orientações complementares proporcionadas na Recomendação sobre [Proteção e Facilidades a serem Dispensadas a Representantes de Trabalhadores na Empresa, 1971 \(Nº 143\)](#).



Evitar a perda de empregos e os manter níveis de renda

Quais são as principais medidas para facilitar recuperação e promover o emprego e o trabalho decente?

- A OIT estima que até [25 milhões de empregos possam ser perdidos em todo o mundo como resultado da pandemia de COVID-19](#). Diante dessa perspectiva, a promoção de uma política ativa que vise promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido (de acordo com a [Convenção sobre Política de Emprego, 1964 \(Nº 122\)](#))⁸ precisará incluir medidas seletivas para estabilizar economias e abordar problemas de emprego, incluindo estímulos fiscais e monetários destinados a estabilizar meios de subsistência e de renda, bem como salvaguardar a continuidade das empresas⁹.
- Uma abordagem gradual e multidimensional para permitir a recuperação deve incluir medidas imediatas de emprego e de proteção social que promovam, entre outras coisas, a recuperação da economia local¹⁰.
- No contexto de desaceleração econômica, é particularmente relevante manter o nível dos salários mínimos porque, globalmente, os salários mínimos podem proteger trabalhadores(as) vulneráveis e reduzir a pobreza, aumentar a demanda e contribuir para a estabilidade econômica¹¹.

O que deve acontecer se o emprego for suspenso ou rescindido?

- No caso de suspensão ou redução dos ganhos de um(a) trabalhador(a) ou em caso de demissão devido às repercussões econômicas da pandemia de COVID-19 ou por razões de segurança e saúde, o(a) trabalhador(a) deve ter direito a receber subsídio de desemprego ou assistência para compensar a perda de ganhos de acordo com a [Convenção sobre Promoção do Emprego e Proteção Contra o Desemprego, 1988 \(Nº 168\)](#)¹².

⁸ Artigo 1º da Convenção sobre Política de Emprego, 1964 (Nº 122).

⁹ Parágrafo 8 do anexo da [Recomendação sobre Política de Emprego, 1964 \(Nº 122\)](#) e os parágrafos 1, 6 e 10 da [Recomendação sobre Política de Emprego \(Disposições complementares\), 1984 \(Nº 169\)](#).

¹⁰ [Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para Paz e Resiliência, 2017 \(Nº 205\)](#), parágrafo 8.

¹¹ A [Convenção sobre Fixação de Salários Mínimos, 1970 \(Nº 131\)](#) e a [Recomendação sobre Fixação de Salários Mínimos, 1970 \(Nº 135\)](#) podem fornecer orientação a esse respeito (veja também [Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact](#), adotado pelo 98ª Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 19 de junho de 2009, parágrafo 23).

¹² Artigo 10 da [Convenção sobre Promoção do Emprego e Proteção contra o Desemprego, 1988 \(Nº 168\)](#). Veja também a Parte IV [da Convenção Normas Mínimas de Seguridade Social, 1952 \(Nº 102\)](#).



- Os(As) trabalhadores(as) que perderam o emprego devem ter acesso a medidas de promoção do emprego, incluindo serviços de emprego e formação profissional com vista à sua reintegração no mercado de trabalho¹³.
- Com relação à rescisão individual, a [Convenção sobre Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, 1982 \(Nº 158\)](#) estabelece que, como princípio básico, a relação de trabalho de um(a) trabalhador(a) não será rescindida sem que haja para isso uma causa justa relacionada à sua capacidade ou conduta ou com base nas necessidades operacionais da empresa¹⁴. A ausência temporária do trabalho devido a doenças ou responsabilidades familiares não constitui razão válida para rescisão¹⁵.
- Com relação às demissões coletivas, a Convenção Nº 158 estabelece que um(a) empregador(a) que planeje fazer demissões por razões econômicas deve fornecer aos(às) representantes dos(as) trabalhadores(as) em questão, a tempo, informações relevantes (incluindo os motivos das demissões planejadas, o número e as categorias de trabalhadores(as) que podem ser afetados(as) por elas e o período durante o qual as rescisões devem ser executadas) e deve, de acordo com as leis e práticas nacionais, oferecer aos(às) representantes dos(as) trabalhadores(as) interessados(as), o mais rapidamente possível, uma oportunidade de consultas sobre as medidas a serem tomadas para evitar ou limitar as rescisões e medidas para mitigar as consequências adversas de todas as rescisões para trabalhadores(as) afetados(as), por exemplo, encontrando outros empregos¹⁶. A Convenção também estabelece que o(a) empregador(a) deve notificar as autoridades competentes, como conforme prescrito, quando planejar fazer demissões¹⁷.
- Nesse sentido, a [Recomendação sobre Rescisão do Contrato de Trabalho, 1982 \(Nº 166\)](#) destaca que todas as partes envolvidas devem procurar evitar ou minimizar, na medida do possível, a rescisão do contrato de trabalho por razões econômicas, de natureza estrutural ou similar, sem prejuízo do funcionamento eficiente da empresa, do estabelecimento ou do serviço, e para mitigar os efeitos adversos de qualquer rescisão de contrato de trabalho por esses motivos para o(a) trabalhador(a) ou trabalhadores(as) interessados(as). Também estabelece que, quando apropriado, a autoridade competente deve ajudar as partes a encontrar soluções para problemas apresentados pelas rescisões contempladas¹⁸.

¹³ Os artigos 7-9 da Convenção Nº 168. Ver também o parágrafo 2 da [Recomendação sobre a Promoção do Emprego e Proteção contra o desemprego, 1988 \(Nº 176\)](#).

¹⁴ Artigo 4 da [Convenção sobre Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, 1982 \(Nº 158\)](#).

¹⁵ Ver [1995 General Survey concerning Unjustified Dismissal](#), parágrafos 136-142 e Artigo 8 da [Convenção sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981 \(Nº 156\)](#).

¹⁶ Artigo 13 da Convenção Nº 158.

¹⁷ Artigo 14 da Convenção Nº 158.

¹⁸ Parágrafo 19 da Recomendação Nº 166.



O que acontece no caso de uma redução temporária nas horas de trabalho?

- Os governos devem tomar medidas para estender benefícios de auxílio desemprego aos(as) trabalhadores(as) que enfrentam perdas de renda devido ao desemprego parcial, principalmente em casos de redução temporária nas horas de trabalho e de suspensão ou redução de renda em consequência de uma suspensão temporária do trabalho¹⁹.

Como fica o pagamento de salários?

- A [Convenção sobre Proteção do Salário, 1949 \(Nº 95\)](#) estabelece que os salários devem ser pagos em intervalos regulares. Após a rescisão de um contrato de trabalho, deve ser feito um ajuste final de todos os salários devidos, conforme previsto, e se não houver disposições a esse respeito, dentro de um período de tempo razoável²⁰.

Como fica a proteção dos salários em caso de falência?

- Em caso de falência ou liquidação judicial de uma empresa (inclusive resultante do impacto da COVID-19), a Convenção sobre Proteção do Salário, 1949 (Nº 95) estabelece que os(as) trabalhadores(as) empregados(as) serão tratado(as)s como credores preferenciais no que se refere aos salários a eles(as) devidos e estão protegidos(as) pela legislação nacional aplicável²¹.

Segurança e saúde no trabalho

O que os(as) empregadores(as) devem fazer durante o surto?

- Os(As) empregadores(as) terão a responsabilidade global de garantir que se adotem todas as medidas de prevenção e proteção factíveis para reduzir ao mínimo os riscos ocupacionais ([Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 \(Nº 155\)](#))²².

¹⁹ Artigo 10 da Convenção Nº 168.

²⁰ Artigo 12 da [Convenção sobre Proteção do Salário, 1949 \(Nº 95\)](#).

²¹ Artigo 11 da [Convenção Nº 95](#).

²² O artigo 16 da Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 (Nº 155) estabelece que: «Deverá ser exigido dos empregadores que, na medida que for razoável e possível, garantam que os locais de trabalho [...] que estiverem sob seu controle são seguros e não envolvem risco algum para a segurança e a saúde dos trabalhadores».

Os(As) empregadores(as) têm a responsabilidade de fornecer, quando necessário e na medida do razoável e possível, roupas e equipamentos de proteção adequados, sem custo algum para o(a) trabalhador(a)²³.

- Os(As) empregadores(as) têm a responsabilidade de proporcionar informação adequada e treinamento apropriado no âmbito de SST ²⁴, de consultar os(as) trabalhadores(as) sobre aspectos de SST relacionados ao seu trabalho²⁵, de prever medidas para enfrentar situações de urgência ²⁶, e de notificar os casos de doenças ocupacionais à inspeção do trabalho²⁷.

Quais são os direitos e as responsabilidades dos(as) trabalhadores(as) durante o surto?

- Os(As) trabalhadores(as) têm a responsabilidade de cooperar com o cumprimento das obrigações de SST que correspondem ao(à) empregador(a), acatando as medidas de segurança prescritas, observando, dentro dos limites razoáveis, a segurança de outras pessoas (incluindo evitando expor outras pessoas a riscos de segurança e saúde) e usando os dispositivos de segurança e equipamentos de proteção corretamente²⁸.
- As medidas de segurança e saúde no trabalho não deverão implicar qualquer ônus financeiro para os(as) trabalhadores(as)²⁹.
- Os acordos trabalhistas nos locais de trabalho devem prever que os(as) trabalhadores(as) tenham a obrigação de informar de imediato a seu(sua) superior hierárquico sobre qualquer situação que, a seu ver e por motivos razoáveis, envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Enquanto o(a) empregador(a) não tiver tomado medidas corretivas, se necessárias, o(a) empregador(a) não poderá exigir que os(as) trabalhadores(as) retornem a uma situação de trabalho onde exista, em caráter contínuo, um perigo grave e iminente para sua vida ou sua saúde³⁰.

²³ Artigos 16(3) e 21 da Convenção Nº 155.

²⁴ Artigo 19(c) e (d), da Convenção Nº 155.

²⁵ Artigo 19(e), da Convenção Nº 155.

²⁶ Artigo 18 da Convenção Nº 155.

²⁷ Artigo 14 da [Convenção sobre Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, 1947 \(Nº 81\)](#) e artigo 4 do [Protocol of 2002 to the Occupational Safety and Health Convention, 1981](#).

²⁸ Artigo 19 da Convenção Nº 155 e parágrafo 16 da [Occupational Safety and Health Recommendation, 1981 \(Nº 164\)](#).

²⁹ Artigo 21 da Convenção Nº 155.

³⁰ Artigo 19(f) da Convenção Nº 155.



- Todo(a) trabalhador(a) deveria ser informado(a), de maneira conveniente e adequada, sobre riscos à saúde que seu trabalho acarreta³¹.

O(A) trabalhador(a) tem o direito de se retirar de uma situação de trabalho?

- Todo(a) trabalhador(a) tem o direito de se retirar de uma situação de trabalho quando houver motivos razoáveis para acreditar que ela envolva um perigo iminente e grave para sua vida ou sua saúde. Quando um(a) funcionário(a) exerce este direito, ele ou ela deverá ser protegido(a) de consequências indevidas³².

A COVID-19 pode ser classificada como uma doença ocupacional?

- A COVID-19 e o transtorno de estresse pós-traumático contraídos pela exposição ocupacional poderiam ser considerados doenças ocupacionais³³. Na medida em que os(as) trabalhadore(as) sofram com essas condições e estejam incapacitados(as) para trabalhar como resultado de atividades relacionadas ao trabalho, eles(as) devem ter direito a uma indenização monetária, a assistência médica e aos serviços pertinentes, segundo o estabelecido na Convenção sobre os Benefícios no caso de Acidentes do Trabalho e Enfermidades Profissionais ([Employment Injury Benefits Convention, 1964 \[Schedule I amended in 1980\] \(Nº 121\)](#)). Os familiares dependentes (cônjuge e filhos) da pessoa que morra em virtude da doença da COVID-19 contraída no âmbito de atividades relacionadas

³¹ Parágrafo 22 da [Recomendação sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 \(Nº 171\)](#).

³² Artigo 13 da Convenção Nº 155. O Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (CEACR) indicou que em vários países a natureza do trabalho em questão também pode influenciar no exercício do direito de interromper o trabalho. Por exemplo, em vários países, esse direito não pode ser exercido se o risco for uma circunstância normal do emprego (como é o caso, por exemplo, do pessoal de combate a incêndios); nesses casos, os trabalhadores só podem se recusar a trabalhar se o risco de lesões graves que se assumiu tiver aumentado significativamente em uma situação concreta, ou seja, que o risco de lesões seja significativamente mais provável. Veja, por exemplo, o parágrafo 149 do [Estudo Geral de Segurança e Saúde de 2009](#).

³³ O parágrafo 1.3.9 do anexo da [Recomendação relativa à lista de enfermidades profissionais, 2002 \(Nº 194\)](#) recomenda que a lista nacional de doenças ocupacionais (para fins de prevenção, registro, notificação e, se aplicável, compensação das mesmas) deveria incluir, entre outras coisas, doenças causadas por agentes biológicos no trabalho, quando se tenha estabelecida, cientificamente ou por métodos adequados às condições e às práticas nacionais, uma ligação direta entre a exposição aos referidos agentes biológicos que resulta das atividades de trabalho realizadas pelo trabalhador e a doença contraída pelo trabalho. A recomendação específica que, ao aplicar esta lista, deve-se levar em conta, conforme apropriado, o grau e o tipo de exposição, bem como o trabalho ou a ocupação que impliquem um risco de exposição específico.

ao trabalho têm direito a receber compensações monetárias ou uma indenização, assim como um subsídio ou benefício funerário³⁴.

O que acontece com o acesso aos cuidados de saúde?

- As pessoas afetadas pela COVID-19 devem ter acesso, enquanto for necessário, a cuidados e serviços de saúde adequados, de caráter preventivo ou curativo, incluindo atendimento médico geral, assistência médica especializada (em hospitais e fora de hospitais), medicamentos necessários, hospitalização quando for necessário e reabilitação médica³⁵.

Existe alguma orientação normativa sobre a proteção dos(as) trabalhadores(as) contra riscos biológicos no local de trabalho?

- Nas convenções gerais sobre segurança e saúde no trabalho, se solicita que em alguns casos pontuais se adotem medidas para prevenir os riscos biológicos no local de trabalho³⁶. No entanto, o corpo de Normas Internacionais do Trabalho vigente não inclui disposições amplas centradas especificamente na proteção dos(as) trabalhadores(as) ou no ambiente de trabalho contra os riscos biológicos.
- O risco biológico consiste na presença de organismos ou de substâncias derivados de organismos prejudiciais à saúde humana. Entre os tipos mais comuns de riscos biológicos estão bactérias, vírus, toxinas e animais. Todos eles podem causar vários efeitos à saúde, que vão desde irritações e alergias até infecções, cânceres e outras doenças. Os(As) trabalhadores(as) de alguns setores, como os que desempenham ocupações em serviços de atenção à saúde e na agricultura, saneamento e gestão de resíduos (incluindo, por

³⁴ Ver, em particular, a [Employment Injury Benefits Convention, 1964 \[Schedule I amended in 1980\] \(Nº 121\)](#), os artigos 6, 8, 9, 10, 18 e a [Employment Injury Benefits Recommendation, 1964 \(Nº 121\)](#), bem como parágrafos 2.1.12 e 2.4.1 do anexo da [List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 \(Nº 194\)](#).

³⁵ Ver, em particular, a [Recomendação sobre pisos de proteção social, 2012 \(Nº 202\)](#) (parágrafos 4, 5 e 8), a parte II da [Medical Care and Sickness Benefits Convention, 1969 \(Nº 130\)](#) e parte II da [Convenção sobre Normas Mínimas da Seguridade Social, 1952 \(Nº 102\)](#).

³⁶ Por exemplo, a Convenção Nº 155 estabelece que as autoridades competentes deverão garantir (levando em conta as condições e possibilidades nacionais) a introdução ou o desenvolvimento progressivo de sistemas de investigação de agentes biológicos no que diz respeito aos riscos que eles representam para a saúde dos trabalhadores (artigo 11(f)). Ver também os artigos 5(a) e 12(b) da Convenção Nº 155. Alguns instrumentos setoriais também dizem respeito a medidas de proteção contra riscos biológicos e / ou doenças infecciosas, entre eles: a [Hygiene \(Commerce and Offices\) Recommendation, 1964 \(Nº 120\)](#), a [Recomendação sobre pessoal de enfermagem, 1977 \(Nº 157\)](#), a [Convenção sobre segurança e saúde na construção, 1988 \(Nº 167\)](#), a [Convenção sobre segurança e saúde em minas, 1995 \(Nº 176\)](#), a [Convenção sobre segurança e saúde na agricultura, 2001 \(Nº 184\)](#), o [Recomendação sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001 \(Nº 192\)](#) e a [Convenção sobre o trabalho marítimo, 2006, em sua versão alterada \(MLC, 2006\)](#).

exemplo, demolição de navios), estão mais expostos(as) a agentes biológicos do que em outros setores.

- Certos agentes biológicos devem ser reconhecidos como a causa de doenças ocupacionais provocadas pela exposição a tais agentes que resultem de atividades de trabalho. Quando se tenha estabelecido, por meios científicos (ou de acordo com outros métodos nacionais), um vínculo direto entre a exposição a agentes biológicos resultante de atividades de trabalho e uma doença contraída por trabalhadores(as), recomenda-se que essa doença seja reconhecida como uma doença ocupacional para os efeitos de prevenção, registro, notificação e compensação³⁷.
- Atualmente, a questão da *prevenção* de doenças causadas pela maioria dos riscos biológicos³⁸ apresenta lacunas normativas. A Organização está examinando propostas para o desenvolvimento de um novo instrumento que aborde todos os riscos biológicos. O Escritório também está avançando no desenvolvimento de diretrizes técnicas a esse respeito. A norma e as diretrizes contribuirão para a consecução do objetivo central da política de saúde e segurança no trabalho, a saber, a prevenção de acidentes e dos danos à saúde que sejam consequências do trabalho, reduzindo ao mínimo, na medida que seja razoável e viável, as causas dos riscos inerentes ao ambiente de trabalho³⁹.

Prevenção e proteção contra a discriminação e proteção da privacidade

Como tratar as questões que afetam a privacidade?

- No que diz respeito à vigilância da saúde, a [Recomendação sobre Serviços de Saúde Ocupacional, 1985 \(Nº 171\)](#) indica que medidas devem ser tomadas para proteger a privacidade dos(as) trabalhadores(as) e garantir que a vigilância da sua saúde não seja

³⁷ [List of Occupational Diseases Recommendation, 2002 \(Nº 194\)](#). Veja também [Employment Injury Benefits Convention, 1964 \[Schedule I amended in 1980\] \(Nº 121\)](#).

³⁸ Exceto pela prevenção em relação ao antraz, que é coberta pela [Anthrax Prevention Recommendation, 1919 \(Nº 3\)](#). Esta norma foi revisada pelo [Standards Review Mechanism Tripartite Working Group](#), que considerou seu escopo muito limitado, tanto em relação à proteção contra o antraz em particular, quanto em relação aos riscos biológicos em geral. Foi proposto que a Recomendação Nº 3 seja revisada mediante a elaboração de um instrumento em que se aborde todos os riscos biológicos.

³⁹ Artigo 4 (2) da [Convenção sobre segurança e saúde dos trabalhadores, 1981 \(Nº 155\)](#).

usada para fins discriminatórios ou de qualquer outra forma prejudicial aos seus interesses⁴⁰.

Como abordar a discriminação, o preconceito e a xenofobia?

- Após o surto da doença, é provável que ocorram incidentes de racismo e xenofobia, em particular contra pessoas de certas origens, grupos étnicos e pessoas de países onde o vírus é mais prevalente. No entanto, deve-se lembrar que a raça é uma das razões de discriminação listada na [Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958 \(Nº 111\)](#), que proíbe a discriminação em todos os aspectos do emprego e da ocupação. Isso inclui discriminação direta e indireta e assédio baseado em discriminação, e em particular assédio racial⁴¹. O assédio racial ocorre quando uma pessoa é objeto de conduta física, verbal ou não verbal ou outra conduta baseada na raça que afeta sua dignidade ou cria um ambiente de trabalho intimidador, hostil ou humilhante para a pessoa afetada⁴².
- Em muitos países, a legislação nacional proíbe a discriminação baseada no estado de saúde⁴³. A proteção contra a discriminação no emprego e na ocupação baseada no "estado de saúde" (incluindo casos em que a saúde é afetada por uma infecção viral), pode ser considerada coberta pela Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, 1958 (Nº 111), se estiver contemplada no quadro jurídico interno dos Estados-membros que a ratificaram como um motivo adicional proibido de discriminação⁴⁴. Como princípio geral, e quando o estado de saúde é coberto, devem ser adotadas medidas legais e práticas para prevenir a discriminação com base no estado de saúde dos(as) trabalhadores(as) e para protegê-los(as).
- Vale ressaltar que a Convenção reconhece que, após consulta com parceiros sociais, medidas especiais destinadas a atender as necessidades particulares de pessoas que são

⁴⁰ Parágrafo 11(2) da Recomendação Nº 171. Além disso, esta recomendação contém disposições relativas à proteção de dados pessoais relacionadas à [avaliação do status de saúde realizada pelos serviços de saúde ocupacional](#) (parágrafo 14): "Dados pessoais relativos à avaliação do estado de saúde só devem ser comunicados a terceiros com o consentimento informado do trabalhador em questão." O [ILO Code of practice on the protection of workers' personal data, 1997](#), contém mais orientações úteis.

⁴¹ [Convenção sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação](#), 1958 (Nº 111).

⁴² [General Observation \(CEACR\) - adopted 2018, published 108th ILC session \(2019\)](#) sobre a Convenção Nº 111.

⁴³ Por exemplo: Albânia, Croácia, França, Quênia, Libéria, México, Nepal e Togo.

⁴⁴ De acordo com o Artigo 1(1)(b) da Convenção Nº 111. O CEACR da OIT considerou que quando as informações recebidas dos governos e das organizações de trabalhadores e empregadores indicam que a legislação ou política relacionada à discriminação por motivos adicionais foi adotada após a realização de consultas com os parceiros sociais, o governo recorreu à possibilidade prevista no Artigo 1, (1), (b) da Convenção.



geralmente reconhecidas como requerendo especial proteção ou assistência podem ser adotadas, sem serem consideradas discriminatórias⁴⁵. Além disso, a Convenção Nº 111 estabelece que as distinções, exclusões ou preferências baseadas nas qualificações necessárias para um emprego determinado não serão consideradas discriminação⁴⁶. No entanto, é crucial lembrar que essa exceção deve ser interpretada restritivamente, de modo a evitar limitações indevidas de proteção (um exame cuidadoso de cada caso individual é necessário). Por fim, é importante chamar atenção para os impactos com relação ao gênero que terão as disposições adotadas para combater a pandemia, à medida que o vírus se dissemina em todo o mundo. A [Recomendação sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e a Resiliência, 2017 \(Nº 205\)](#) apela à aplicação de uma perspectiva de gênero em todas as atividades de elaboração, execução, monitoramento e avaliação da resposta à crise⁴⁷. No contexto atual, espera-se que as mulheres sejam mais atingidas por choques sociais e econômicos, uma vez que, na prática, continuam sendo maioria nos serviços de prestação de cuidados. Então, quando a disseminação do vírus exige o fechamento de escolas, restringe viagens e a doença causada pelo vírus coloca em risco parentes mais idosos, as mulheres provavelmente terão que arcar com o ônus de um número ainda maior de responsabilidades em casa. Os desafios oriundo desta pandemia exacerbam as desigualdades existentes. Se não já houver uma distribuição equitativa prévia das responsabilidades familiares ou do trabalho doméstico, as mulheres serão encarregadas de ajudar na educação a distância, garantir que não falte comida ou outros suprimentos em casa, e, geralmente, terão de lidar com todas as repercussões decorrentes dessa crise. A resposta à crise deve incluir, conforme apropriado, uma avaliação coordenada e inclusiva das necessidades com uma clara perspectiva de gênero⁴⁸.

Direito à licença e modalidades especiais de trabalho

Os(As) trabalhadores(as) têm direito à licença médica remunerada?

- Os(As) trabalhadores(as) que contraíram a doença da COVID-19 devem ter direito à licença médica remunerada ou a auxílio em dinheiro enquanto estiverem incapacitados(as) de trabalhar, como forma de compensar a suspensão dos ganhos causados pela enfermidade⁴⁹.

⁴⁵ Artigo 5(2) da Convenção Nº 111.

⁴⁶ Artigo 1(2) da Convenção Nº 111.

⁴⁷ Parágrafo 8 da Recomendação Nº 205.

⁴⁸ Parágrafo 9 da Recomendação Nº 205. Ver também, por exemplo, os artigos 1 e 2 da [Convenção sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor](#), 1951 (Nº 100); artigos 1 e 2 da Convenção Nº 111 e artigos 1 a 6 da Convenção Nº 156.

⁴⁹ Veja, em particular, a Parte III da [Convenção Nº 130](#) e parte III da [Convenção Nº 102](#).



O que acontece em caso de ausência do trabalho causada pela quarentena?

- Trabalhadores(as) que precisem se ausentar do trabalho devido à quarentena ou para receber cuidados médicos preventivos ou curativos e cujo salários sejam suspensos devem receber benefício financeiro (por doença). ([The Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 \(Nº. 134\)](#))⁵⁰.

O que fazer se um membro da família estiver doente?

- Um(a) trabalhador(a) com responsabilidades familiares que tem um(a) filho(a) - ou outro membro imediato da família - que precise de seus cuidados ou apoio, deve ter a possibilidade de obter uma licença em caso de doença de um dependente, de acordo com as disposições da [Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981 \(Nº 165\)](#)⁵¹.
- Sempre que possível e apropriado, deve-se levar em consideração as necessidades especiais dos(as) trabalhadores(as), incluindo aquelas decorrentes de responsabilidades familiares, na determinação dos turnos de trabalho e de trabalho noturno⁵². Os(As) trabalhadores(as) que precisam cuidar de familiares doentes também devem receber ajuda⁵³.

Um(a) trabalhador(a) pode ser obrigado(a) a usar suas férias?

- Os(As) empregadores(as) *não devem exigir unilateralmente* que os(as) trabalhadores(as) usem suas férias anuais, caso seja decidido o afastamento do trabalho como medida de precaução para evitar possível exposição ao contágio. A [Convenção sobre Férias Remuneradas \(Revista\), 1970 \(Nº 132\)](#) estabelece que o período de férias será determinado pelo(a) empregador(a), *após consulta* ao(à) trabalhador(a). Ao fixar quando

⁵⁰ Ver parágrafo 8 da [the Medical Care and Sickness Benefits Recommendation, 1969 \(Nº 134\)](#).

⁵¹ Parágrafo 23(1) e (2) da [Recomendação sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, 1981 \(Nº 165\)](#).

⁵² Parágrafo 19 da Recomendação Nº 165.

⁵³ Parágrafo 10 da Recomendação Nº 134.



as férias serão tiradas, os requisitos serão levados em consideração as exigências do trabalho e as oportunidades para o descanso e o relaxamento⁵⁴.

O teletrabalho está contemplado nas Normas Internacionais do Trabalho?

- Muitas empresas e instituições públicas recorreram ao teletrabalho como forma impedir a propagação do vírus. As Normas Internacionais do Trabalho não abordam, especificamente, da questão do teletrabalho. No entanto, a Comissão de Peritos tratou esta questão no âmbito de pesquisa [General Survey on Working Time instruments](#) e, mais recentemente, na pesquisa intitulada [Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape](#)⁵⁵.

A flexibilidade nas Normas Internacionais do Trabalho em situações de emergência

As Normas Internacionais do Trabalho são flexíveis e podem ser adaptadas a várias situações. Elas fornecem flexibilidade em casos de “força maior” ou em situações de emergência, por exemplo, no que diz respeito ao trabalho e trabalho compulsório.

O que acontece com as exceções às horas normais de trabalho em situações de emergência nacional?

- A Recomendação sobre Redução de Jornada de Trabalho ([Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 \(Nº 116\)](#)) destaca que a autoridade ou o organismo competente de cada país determine as circunstâncias e os limites em que as exceções à jornada normal de trabalho podem ser permitidos, em caso de força maior; em caso de aumentos anormais de trabalho, ou para compensar o tempo perdido por interrupções coletivas de trabalho devido a calamidades, e em caso de emergência nacional⁵⁶.

⁵⁴ Artigo 10 da [Convenção sobre Férias Remuneradas \(Revista\), 1970 \(Nº 132\)](#). Nesse sentido, em seu Estudo Geral de 1984, o CEACR enfatizou que o objetivo das férias, que é garantir ao trabalhador um período mínimo de descanso e de relaxamento, é melhor cumprido quando as férias forem concedidas nas datas convenientes para o trabalhador (parágrafo 275).

⁵⁵ Veja os parágrafos 614-623 da pesquisa intitulada [Promoting Employment and Decent Work in a Changing Landscape](#), que destaca tanto as vantagens quanto as desvantagens das modalidade de teletrabalho.

⁵⁶ Parágrafo 14(b)(iii) a (vi) da Recomendação sobre Redução de Jornada de Trabalho ([Reduction of Hours of Work Recommendation, 1962 \(Nº 116\)](#)).



Existem exceções relacionadas ao trabalho obrigatório durante uma epidemia?

- Nas normas da OIT (em particular na [Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 \(Nº 29\)](#)), a definição trabalho compulsório não inclui trabalho ou serviços em caso de emergência, incluindo qualquer evento de epidemia que coloque em risco a vida ou as condições normais de existência de toda ou parte da população⁵⁷.
- Contudo, nesses casos excepcionais, não poderá ser exigida a realização de trabalho obrigatório indiscriminadamente e sem a supervisão das autoridades competentes. A duração e a extensão do serviço obrigatório, bem com a finalidade para a qual é utilizada, devem se limitar ao estritamente requerido pelas exigências da situação⁵⁸.

Categorias específicas de trabalhadores(as) e de setores

O que acontece com a proteção dos(as) trabalhadores(as) da saúde?

- Os(As) profissionais de saúde correm um risco particular de exposição a doenças transmissíveis como a COVID-19. A [Convenção sobre o Emprego e Condições de Trabalho e de Vida do Pessoal de Enfermagem, 1977 \(Nº 149\)](#) insta os governos a esforçarem-se, se necessário, para melhorar as disposições legislativas existentes no campo de segurança e saúde no trabalho, adaptando-as às características particulares do trabalho de enfermagem e ao ambiente em que é realizado⁵⁹.
- A recomendação sobre pessoal de enfermagem ([Nursing Personnel Recommendation, 1977 \(Nº 157\)](#)) aborda a proteção à saúde ocupacional no setor de enfermagem e exorta a adoção de medidas para garantir que profissionais de enfermagem não sejam expostos(as) a riscos especiais. Caso os riscos sejam inevitáveis, a recomendação exorta que medidas sejam adotadas para minimizar esses riscos, incluindo o fornecimento e o uso roupas de proteção, a adoção de jornadas de trabalho mais curtas e pausas para o

⁵⁷ Artigo 2(2)(d) da [Convenção sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório, 1930 \(Nº 29\)](#).

⁵⁸ Parágrafo 280, da [General Survey on the fundamental Conventions concerning rights at work in light of the ILO Declaration on Social Justice for a Fair Globalization. ILO. 2012](#).

⁵⁹ Artigo da 7 da [Convenção sobre o Emprego e Condições de Trabalho e de Vida do Pessoal de Enfermagem, 1977 \(Nº 149\)](#).



descanso mais frequentes, a remoção temporária do risco e a compensação financeira em caso de exposição⁶⁰.

Trabalhadores(as) marítimos(as)

Quais são os direitos dos(as) trabalhadores(as) marítimos(as) em matéria de saúde e segurança durante o surto de COVID-19?

O setor marítimo foi seriamente afetado pelas medidas adotadas para conter o surto da COVID-19. Nesse contexto, a proteção de trabalhadores(as) marítimos(as) deve continuar sendo uma prioridade. Na [Convenção sobre Trabalho Marítimo de 2006, em sua versão alterada \(MLC, 2006\)](#), é estabelecido que todo(a) trabalhador(a) marítimo(a) tem o direito a um local de trabalho seguro e livre de riscos, em conformidade com padrão de segurança e proteção da saúde, de cuidados médicos, de medidas de bem-estar e de outras formas de proteção social⁶¹.

O que acontece com o direito de licença em terra?

Mesmo no contexto da pandemia de COVID-19, os(as) trabalhadores(as) marítimos(as) devem ter o direito a receber licença em terra, em prol da sua saúde e bem-estar, que sejam compatíveis com as exigências operacionais de suas funções⁶².

Deveres do Estado da bandeira:

Os Estados devem garantir que todos os(as) trabalhadores(as) marítimos(as) que trabalham em navios que carregam suas bandeiras sejam cobertos(as) por medidas adequadas de

⁶⁰ Parágrafo 49 da [Nursing Personnel Recommendation, 1977 \(Nº 157\)](#). A publicação da OIT intitulada [Guidelines on decent work in public emergency services](#), de 2018, aborda a necessidade de proteger os funcionários públicos de emergência da exposição a doenças transmissíveis, incluindo profissionais de saúde de emergência, declarando que "é importante monitorar e avaliar o progresso dos planos de gerenciamento de respostas, de políticas nacionais de segurança e saúde dos trabalhadores dos [serviços públicos de emergência], medidas de emergência para impedir a contágio por doenças transmissíveis (especialmente para profissionais de saúde de emergência), protocolos de investigação sobre violência e assédio no trabalho e o fornecimento de [equipamentos de proteção individual]".

⁶¹ Artigo IV [da Convenção sobre Trabalho Marítimo de 2006 \(MLC, 2006\)](#), conforme alterada (MLC, 2006), parágrafos 1 e 4.

⁶² Regra 2.4, parágrafo 2 da MLC, 2006.



proteção à saúde - incluindo o fornecimento de higienizador para as mãos à base de álcool e de proteção facial - e que eles(as) tenham acesso à assistência médica imediata e adequada enquanto trabalham a bordo⁶³.

Deveres do Estado controlador do porto:

Os Estados devem garantir que os(as) trabalhadores(as) marítimos(as) a bordo de navios que estejam em seu território e que precisem de cuidados médicos imediatos tenham acesso às instalações médicas do Estado-membro em terra⁶⁴.

Boas práticas:

A OIT participou de uma carta circular enviada pela Organização Marítima Internacional (OMI) à comunidade internacional, a fim de enfrentar a situação de trabalhadores(as) marítimos(as) no contexto do surto de COVID-19. A carta destacava disposições relevantes da MLC, 2006. Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um documento sobre as [considerações operacionais da OMS para gerenciamento de casos ou surtos de COVID-19 a bordo de navios](#) (disponível apenas em inglês).

A Câmara Internacional de Navegação publicou um guia intitulado [Coronavirus \(COVID-19\) Guidance for Ship Operators for the Protection of the Health of Seafarers](#) (em inglês). A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes também publicou um documento para [orientar](#) navios e trabalhadores(as) marítimos(as) sobre a COVID-19.

Como deve ser garantida a proteção dos(as) trabalhadores(as) migrantes?

Testagem e serviços médicos

- Sob a [Convenção sobre Trabalhadores Migrantes \(Revista\), 1949 \(Nº 97\)](#), os governos devem manter a prestação de serviços médicos apropriados para os(as) trabalhadores(as) migrantes. Esses serviços são responsáveis pela realização de testagens médicas, por exemplo, para a COVID-19 e para garantir que os(as) trabalhadores(as) migrantes e suas

⁶³ Regra 4.1, parágrafo 1 da MLC, 2006.

⁶⁴ Regra 4.1, parágrafo 3 da MLC, 2006.



famílias desfrutam de atendimento médico adequado e boas condições de higiene na hora da partida, durante a viagem e na hora da chegada⁶⁵.

Informações sobre condições e riscos de saúde e a proteção da saúde dos(as) trabalhadores(as) migrantes

- A [Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes, 1975 \(Nº 151\)](#) estabelece que medidas adequadas devem ser adotadas para evitar riscos especiais à saúde aos quais os(as) trabalhadores(as) migrantes podem ser expostos(as)⁶⁶.
- Os governos devem manter um serviço gratuito apropriado para fornecer aos(as) trabalhadores(as) migrantes informações precisas⁶⁷. Esses serviços devem orientar trabalhadores(as) migrantes e suas famílias (em um idioma que possam entender) sobre as questões relacionadas às condições de saúde no local de destino⁶⁸.
- No trabalho, os(as) empregadores(as) devem adotar medidas para garantir que os(as) trabalhadores(as) migrantes possam entender totalmente instruções, avisos e símbolos relativos à segurança e à saúde no trabalho, incluindo as relacionadas à COVID-19⁶⁹.

Cobertura de seguridade social e acesso a benefícios financeiros e à assistência médica

- Trabalhadores(as) migrantes que estão legalmente no território de um Estado e suas famílias devem ter os mesmos direitos que seus nacionais em relação à cobertura de seguridade social e ao acesso a benefícios (em dinheiro ou em espécie, incluindo assistência médica)⁷⁰.

⁶⁵ Artigo 5 da [Convenção sobre Trabalhadores Migrantes \(Revista\), 1949 \(Nº 97\)](#).

⁶⁶ Parágrafo 20 da [Migrant Workers Recommendation, 1975 \(Nº 151\)](#).

⁶⁷ Artigo 2 da Convenção Nº 97.

⁶⁸ Parágrafo 5(2) da [Migration for Employment Recommendation \(Revised\), 1949 \(Nº 86\)](#).

⁶⁹ Parágrafo 22 da [Recomendação sobre Trabalhadores Migrantes, 1975 \(Nº 151\)](#).

⁷⁰ Artigos 6(1) (b), da Convenção Nº 97 e 10 da Convenção Nº 143. No entanto, nos termos do Artigo 6, (1), (b), (ii) da Convenção Nº 97, a legislação nacional pode estabelecer disposições ou frações de benefícios pagos com fundos públicos. O Artigo 68 da Convenção Nº 102 também estabelece o princípio da igualdade de tratamento entre residentes nacionais e não nacionais em matéria de seguridade social, ao passo que a Recomendação Nº 202 não distingue entre as duas categorias e insta que sejam estabelecidas segurança básica de renda e garantias essenciais de assistência médica para todos os residentes e todas as crianças (Parágrafos 4 e 5). Veja também o parágrafo 390 da pesquisa geral intitulada [Promoting Fair Migration](#), publicada em 2016.



- Os(As) trabalhadores(as) migrantes que tenham sido empregados(as) ilegalmente ou que residam ilegalmente no país, assim como suas famílias, também devem receber tratamento igualitário em relação aos direitos decorrentes de empregos anteriores, nos quais tenham recebido cobertura de seguridade social⁷¹.

Direito de residência em caso de incapacidade para o trabalho e perda do emprego

- Trabalhadores(as) migrantes que foram admitidos(as) em caráter permanente e os membros de suas famílias não podem ser enviados de volta para o território a partir do qual emigraram, quando os(as) referidos(as) trabalhadores(as), devido a doença após a chegada (incluindo a COVID-19) não puderem exercer sua profissão, a menos que o(a) trabalhador(a) deseje ou que assim seja estabelecido por um acordo internacional⁷².
- Além disso, os(as) trabalhadores(as) migrantes tenham residido legalmente no país com fim de emprego, não poderão ser considerados(as) em situação ilegal ou irregular pela simples perda do seu emprego (por exemplo, como resultado impacto econômico da COVID-19)⁷³. A perda de emprego não deve, por si só, implicar na retirada da autorização de residência ou da permissão de trabalho⁷⁴. Aos(Às) trabalhadores(as) migrantes que perderem seus empregos, deve lhes ser concedido tempo suficiente para encontrar um novo emprego e a autorização de residência deve ser estendida em conformidade⁷⁵.
- Eles(as) deverão beneficiar-se de tratamento igual ao dos nacionais, especialmente no que diz respeito às garantias relativas à segurança de emprego, à reclassificação, aos trabalhos de recurso e à readaptação⁷⁶.
- De maneira mais geral, quando o(a) trabalhador(a) migrante é regularmente admitido(a), o governo deve, na medida do possível, abster-se de remover tal pessoa ou os membros

⁷¹ Artigo 9 da Convenção Nº 143. Ver também o parágrafo 113 da pesquisa geral intitulada [Promoting Fair Migration](#), publicada em 2016.

⁷² Artigo 8 da Convenção Nº 97. O CEACR destacou que, em caso de doença ou de acidente, a segurança de residência de migrantes admitidos em caráter permanente, assim como a de membros de suas famílias, é uma das principais disposições da Convenção Nº 97. Ver também o parágrafo 455 da pesquisa geral intitulada [Promoting Fair Migration](#), de 2016.

⁷³ Artigo 8(1) da [Convenção sobre as Imigrações Efectuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes, 1975 \(Nº 143\)](#).

⁷⁴ *Ibid.*

⁷⁵ Parágrafo 31 da Recomendação Nº 151.

⁷⁶ Artigo 8(2) da Convenção Nº 143.



de sua família de seu território, alegando insuficiência de recursos do(a) trabalhador(a) ou a situação do mercado de trabalho⁷⁷.

Despesas de regresso

- Em caso de expulsão de trabalhadores(as) migrantes e de suas famílias, a [Convenção Sobre as Imigrações Efectuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes, 1975 \(Nº 143\)](#) declara que eles(as) não devem arcar com os custos de regresso⁷⁸. Essa medida é também aplicável aos(as) trabalhadores(as) migrantes que tenham sido recrutados(as) em virtude de acordos celebrados sob o amparo governamental e que não garantam o emprego para o qual foram recrutados(as), por um motivo pelo qual não são responsáveis (por exemplo, por terem contraído a COVID-19)⁷⁹.

Quais são os direitos dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)?

- Trabalhadores(as) domésticos(as) e cuidadores(as) podem estar especialmente vulneráveis à exposição à COVID-19 e geralmente não têm acesso adequado a serviços de saúde ou de proteção social.
- A [Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 \(Nº 189\)](#) afirma que todo trabalhador doméstico tem direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável e que medidas efetivas devem ser tomadas, tendo em conta as devidas características específicas do trabalho doméstico para garantir a SST dos(as) trabalhadores(as) domésticos(as)⁸⁰.

⁷⁷ A menos que um acordo nesse sentido tenha sido concluído com o país de emigração. O parágrafo 18 (2) da Recomendação Nº 86 enumera as disposições específicas que devem ser incluídas em tais acordos entre o país de emigração e o país de destino. Ver também o parágrafo 30 da Recomendação Nº 151.

⁷⁸ Artigo 9(3) da [Convenção Nº 143](#).

⁷⁹ Artigo 9 do Anexo II da [Convenção Nº 97](#).

⁸⁰ Artigo 13 da [Convenção sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 \(Nº 189\)](#).



- Ao avaliar a questão de testagens médicas de trabalhadores(as) domésticos(as), os Estados-membros devem considerar, de acordo com a [Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 \(Nº 201\)](#):
 - (a) disponibilizar informações de saúde pública, aos membros dos domicílios e aos (às) trabalhadores(as) domésticos(as), sobre preocupações primárias de saúde e de doença que possam levar a quaisquer necessidades de testagem médica em cada contexto nacional;
 - (b) disponibilizar informações aos membros dos domicílios e aos(as) trabalhadores(as) domésticos(as) sobre testagens médicas voluntárias, tratamento médico e boas práticas de saúde e de higiene, de acordo com as iniciativas de saúde pública destinadas a comunidade em geral; e
 - (c) disseminar informações sobre boas práticas em relação a testagens médicas relacionadas ao trabalho, com adaptações relevantes que levem em consideração a natureza especial do trabalho doméstico⁸¹.

⁸¹ Parágrafo 4 da [Recomendação sobre Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos, 2011 \(Nº 201\)](#).