



Organização
Internacional
do Trabalho

► Um regresso seguro e saudável ao trabalho durante a pandemia COVID-19

Relatório de políticas

Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho
e Serviço de Segurança e Saúde no Trabalho
(LABADMIN/OSH)

Departamento de Direitos Governação e Tripartismo

Copyright© 2020
Organização Internacional do Trabalho

Maio 2020

► I. Introdução

1. A pandemia COVID-19 transformou o mundo do trabalho. Enquanto os casos de infeção continuam a aumentar em muitas regiões do mundo, alguns países já estão a tentar manter as taxas decrescentes e reativar as suas economias. Os governos, as entidades empregadoras, os/as trabalhadores/as e as respetivas organizações têm um papel fundamental a desempenhar no reforço dos progressos alcançados na redução das taxas de transmissão assegurando que o regresso ao trabalho é feito de forma segura. Isto exige cooperação e uma ação coordenada, uma vez que práticas de trabalho pouco seguras representam uma ameaça para a saúde em todo o lado. As

condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para um trabalho digno e constituem a base para uma orientação política fundamentada para o regresso ao trabalho. Esta nota orientadora tem como finalidades: (1) apoiar os governos e as organizações de empregadores e de trabalhadores no desenvolvimento de orientações políticas nacionais para um regresso faseado e seguro ao trabalho, e (2) fornecer orientações para a avaliação dos riscos nos locais de trabalho e implementação de medidas de prevenção e de proteção de acordo com a hierarquia dos princípios gerais de prevenção¹.

1. Para orientação prática ao nível dos locais de trabalho, deve consultar-se: ILO, *Safe Return to Work: Ten Action Points*, ver também: *Safe Return to Work: Guide for Employers on COVID-19 Prevention*, além de: *Prevenção e Mitigação da COVID-19 no Trabalho-Lista de Verificação das Ações de Melhoria*.

► II. Formulação de orientações políticas eficazes para um regresso seguro ao trabalho

2. Alguns países definiram políticas e orientações nacionais para um regresso seguro ao trabalho, e outros planeiam fazê-lo à medida que a situação se desenrola. A formulação de qualquer orientação política deve ser baseada numa abordagem sobre o futuro do trabalho centrada nas pessoas, que coloque os direitos dos trabalhadores e trabalhadoras e as necessidades, aspirações e direitos de todas as pessoas no centro das políticas económicas, sociais e ambientais². Os fatores determinantes de quaisquer decisões para o regresso ao trabalho devem ser considerações sobre a vida e a saúde e sobre a antecipação e mitigação dos riscos. Para que a reativação das economias seja sustentável, é necessário garantir que os/as trabalhadores/as se sintam seguros/as nos seus locais de trabalho e que não serão expostos/as a riscos desnecessários diretamente relacionados com o novo coronavírus. Também é necessário que sejam informados/as sobre as medidas adotadas para reduzir outros riscos, incluindo os riscos psicossociais, os riscos químicos resultantes do aumento da utilização de agentes de limpeza e desinfetantes, e os riscos ergonómicos relativos a posturas incorretas, causadas pelo uso de instalações e equipamentos inadequados, entre muitos outros. Além de que, após uma fase de confinamento e de suspensão das atividades, deve prestar-se especial atenção a outras situações de perigo à medida que as atividades forem sendo retomadas.
3. **As normas internacionais do trabalho proporcionam o enquadramento normativo para o regresso ao trabalho.** A Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, de 1981, a Convenção (N.º 161), sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, de 1985, a Convenção (N.º 187), sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, de 2006, e as respetivas recomendações, em especial, constituem-se como pontos de referência a partir dos quais os países podem desenvolver políticas e programas para abordar a COVID-19, adaptados às suas próprias especificidades e necessidades.
4. Estas normas incluem um sistema de direitos e responsabilidades claramente estabelecidos. O artigo 16º da Convenção N.º 155, estabelece que as entidades empregadoras devem assegurar, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, que os locais de trabalho, máquinas, equipamentos e processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores. Este requisito implica uma avaliação dos riscos e a adoção dos princípios gerais de prevenção destinada a prevenir e mitigar riscos, tal como estabelecido nas [Guidelines on occupational safety and health management systems](#). As entidades empregadoras são obrigadas a disponibilizar equipamentos de proteção adequado aos trabalhadores/as, sem custos para os próprios. Os empregadores são também responsáveis pela consulta aos/às trabalhadores/as e seus/suas representantes em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), pela disponibilização de informação e formação adequadas sobre SST, e notificação das autoridades competentes (serviços de inspeção do trabalho ou de segurança social) de casos de doenças e lesões profissionais³.
5. Os/as trabalhadores/as têm o dever de observar os procedimentos estabelecidos e de participação em ações de formação sobre matérias de SST organizada pelas entidades empregadoras. Nos termos da Convenção N.º 155, os/as trabalhadores/as devem comunicar aos seus superiores hierárquicos qualquer situação relativamente à qual tenham um motivo razoável para considerar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou para a sua saúde, não podendo o empregador pedir aos trabalhadores que retomem o trabalho numa situação em que persista tal perigo iminente enquanto não forem tomadas medidas que visem a sua correção, se tal for necessário. Nos termos dos artigos 13.º e da alínea f) do artigo 19.º da Convenção N.º 155, quando os/as trabalhadores/as exercem este direito, estão protegidos/as contra eventuais consequências indevidas. Para garantir o acesso a estes direitos por todos/as, as disposições relacionadas devem estar refletidas na legislação nacional.
6. A Recomendação (N.º 205), da OIT sobre Emprego e Trabalho Digno para a Paz e Resiliência, de 2017, aconselha a que durante a recuperação de situações de crise, os governos revejam, estabeleçam, retomem ou reforcem a legislação laboral, se necessário, incluindo disposições relativas à segurança e à saúde no trabalho, e reforcem, sempre que seja necessário, o sistema de administração do trabalho, incluindo os serviços de inspeção do trabalho. Os inspetores do trabalho, por exemplo, desempenham um papel fundamental na prestação de informações técnicas e de aconselhamento a empregadores e trabalhadores, no apoio ao cumprimento e no controlo e aplicação da lei. Nos termos da Convenção (N.º 81), sobre a Inspeção do Trabalho, de 1947, aqueles/as profissionais estão habilitados/as a tomar medidas para remediar qualquer situação que na sua opinião constitui uma ameaça para a saúde ou segurança dos/as trabalhadores/as.

2. Para obter mais informações sobre os quatro pilares do quadro estratégico da OIT para fazer face ao impacto socioeconómico da COVID-19, consulte: [Global impact and policy recommendations](#), 18 de maio de 2020.

3. Ver também as normas setoriais: [Convenção \(N.º 167\) de Segurança e Saúde na Construção](#) de 1988 e [Recomendação \(N.º 175\)](#) de 1988; [Convenção \(N.º 176\) de Segurança e Saúde em Minas](#) de 1995 e [Recomendação \(N.º 183\)](#) de 1995; [Convenção \(N.º 184\) de Segurança e Saúde na Agricultura](#) de 2001 e [Recomendação \(N.º 192\)](#) de 2001

7. O diálogo social é fundamental para assegurar uma conceção eficaz das políticas e criar a confiança necessária para facilitar um regresso seguro ao trabalho. As respostas nacionais eficazes sobre o regresso ao trabalho dependem do diálogo e do envolvimento das organizações de empregadores e de trabalhadores mais representativas para desenvolver um quadro jurídico e regulamentar adequado e garantir que todas as políticas e medidas relevantes respondam às necessidades dos setores e de todos os/as trabalhadores/as. As organizações de empregadores têm um papel crucial no aconselhamento e assistência às empresas com vista ao cumprimento das orientações fornecidas pelas autoridades nacionais e locais. As organizações de trabalhadores podem também dar voz às preocupações dos/as trabalhadores/as, ajudar a proteger os seus direitos e comunicar e partilhar informações, em particular

com trabalhadores/as mais vulneráveis, sobre a exposição aos riscos e ações preventivas.

8. As orientações políticas devem ser integradas nos sistemas nacionais de SST. Estes sistemas promovem a melhoria contínua da SST através do desenvolvimento de políticas e programas nacionais, em consulta com as organizações mais representativas dos empregadores e dos trabalhadores. Adicionalmente, promovem uma cultura de respeito pelo direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável a todos os níveis, sendo atribuída prioridade máxima ao princípio da prevenção e onde é aplicada uma abordagem hierárquica das medidas de controlo dos riscos profissionais. Ao reforçar as infraestruturas institucionais dos sistemas nacionais de SST, incluindo os organismos de administração do trabalho, os países estarão dispostos a introduzir melhorias para uma melhor recuperação.

▶ Um regresso seguro e saudável ao trabalho durante a pandemia COVID-19/ Relatório de políticas	
Legislação e regulamentação, convenções coletivas e outros instrumentos relevantes relativos à SST	As autoridades nacionais devem preparar orientações de SST relacionadas com a COVID-19 através de um quadro regulamentar adequado, em conformidade com o quadro legislativo nacional, utilizando os instrumentos jurídicos e técnicos existentes, incluindo leis, decretos e resoluções ministeriais, orientações e notas técnicas. Os governos devem examinar a aplicação prática das decisões e da regulamentação, nomeadamente através da resolução dos défices de informação, atender às necessidades específicas das pequenas empresas e dos trabalhadores mais vulneráveis, e aplicar a lei conforme necessário.
Conselho nacional tripartido sobre SST	Este órgão tripartido especializado deve ser envolvido em qualquer tomada de decisão a nível nacional, incluindo a emissão de instruções ou orientações relacionadas com a luta contra a COVID-19, a fim de garantir que os procedimentos de regresso ao trabalho e a política nacional de SST sejam reforçados mutuamente.
Mecanismos de controlo e cumprimento legal, incluindo sistemas inspetivos	Os/as inspetores/as do trabalho desempenham um papel fundamental na divulgação de informações fiáveis sobre a COVID-19, nomeadamente, sobre medidas de prevenção e de proteção, e se os procedimentos de regresso ao trabalho são efetivamente implementados e respeitados.
Medidas facilitadoras da cooperação entre gestores, os trabalhadores e os seus representantes	Os comités mistos de SST e estruturas representativas dos trabalhadores devem participar na avaliação dos riscos no local de trabalho e na seleção ou desenvolvimento e implementação de protocolos de regresso ao trabalho. Os representantes dos trabalhadores detêm informações valiosas sobre o planeamento da prevenção, apoiam a gestão na implementação de medidas e ligam-se aos trabalhadores. Os trabalhadores/as ou os respetivos representantes devem ser consultado/as pelas entidades empregadoras, nos termos da legislação nacional, sobre todos os aspetos da segurança e da saúde associados às suas funções. Aqueles/as devem dispor de tempo suficiente durante o horário de trabalho remunerado para exercer as suas funções de segurança e saúde e devem para tal, receber formação adequada.
Serviços de SST, incluindo serviços de informação e aconselhamento, investigação, formação e monitorização da saúde	Os principais prestadores destes serviços incluem centros de investigação nacionais de SST, agências e instituições, profissionais da prevenção e suas associações, bem como serviços de saúde ocupacional. A prestação destes serviços é fundamental para combater e travar a pandemia e garantir locais de trabalho seguros e saudáveis. Os serviços de saúde no trabalho (tal como definidos na Convenção N.º 161) são responsáveis pela vigilância da saúde dos/as trabalhadores/as nos locais de trabalho e, por conseguinte, são responsáveis pelo rastreio de casos confirmados e suspeitos, pela identificação de potenciais fontes de contágio, fornecer instruções a trabalhadores em isolamento, e notificar as autoridades de saúde pública e de segurança social, entre outras funções.
Recolha e análise de dados de acidentes e doenças profissionais	Fazer um balanço dos casos confirmados e suspeitos de COVID-19 e analisar a forma como o vírus se propaga nos locais de trabalho, ajuda a identificar eventuais falhas nos protocolos de regresso ao trabalho, deficiências nas medidas preventivas e de proteção, e permite a introdução de medidas corretivas. As entidades empregadoras têm o dever de manter registos relevantes para a segurança e a saúde no trabalho e sobre o ambiente de trabalho, de acordo com a legislação nacional, conforme considerado necessário pelas autoridades competentes. A nível nacional, os dados permitem às autoridades públicas avaliar a situação a qualquer momento e tomar decisões informadas e baseadas em evidências.
Sistemas de proteção e reparação de acidentes e doenças profissionais	Os sistemas de seguros de proteção em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais são intervenientes fundamentais na luta contra a COVID-19, uma vez que são responsáveis pela compensação dos trabalhadores em caso de acidentes e doenças profissionais, incluindo a COVID-19, onde quer que seja reconhecido como tal. * Podem também prestar um apoio inestimável através do financiamento ou, quando possuem a experiência, prestar serviços de SST.

* Nota: A lei nacional determina se a COVID-19 pode ser considerada como uma doença profissional. De acordo com a [Convenção \(N.º 121\) de prestações em caso de acidentes de trabalho e doenças profissionais da OIT](#), de 1964 [Lista I alterada em 1980], as doenças infecciosas podem ser consideradas profissionais quando contraídas numa profissão em que exista um risco particular de contaminação, como nas atividades relacionadas com os cuidados de saúde ou em laboratório ou em qualquer outra atividade em que se verifique o risco específico de contaminação. Adicionalmente, de acordo com a [Recomendação \(N.º 194\)](#) da Lista de Doenças Ocupacionais de 2002 (atualizada em 2010), as doenças causadas por agentes biológicos no trabalho não diretamente mencionadas na lista (como é o caso da COVID-19) podem ser reconhecidas como doenças profissionais quando se estabelece uma ligação direta cientificamente, ou determinada por métodos adequados às condições e práticas nacionais, entre a exposição aos agentes biológicos decorrentes das atividades de trabalho e a(s) doença(s) contraída pelo/a trabalhador/a.

Pode ler o Relatório da OIT: *Garantir a Segurança e Saúde no Trabalho Durante a Pandemia* [aqui](#).

- 9. As políticas nacionais eficazes para o regresso ao trabalho exigem uma ação coordenada das instituições governamentais.** As autoridades responsáveis devem definir as modalidades de coordenação entre os ministérios competentes, em especial os ministérios do Trabalho e da Saúde, para o registo e notificação dos casos e o seu seguimento. O reforço mútuo do papel dos serviços de saúde ocupacional e dos serviços de saúde pública deve ser reconhecido como um pré-requisito para o sucesso da prevenção e mitigação da COVID-19. As respostas políticas nacionais devem igualmente considerar o impacto da crise nos/as trabalhadores/as e nas suas famílias e apoiar as entidades empregadoras na implementação de horários de trabalho adaptados, para evitar a propagação do vírus. A adaptação de processos e modalidades de trabalho através de medidas como o trabalho remoto reduz o risco de contágio e disseminação do vírus por parte dos/as trabalhadores/as enquanto continuam a fazer o seu trabalho e permite que as empresas continuem a funcionar. Acresce que a adoção de formas de trabalho favoráveis ao equilíbrio entre a família e o trabalho, a título de uma maior autonomia e flexibilidade para a realização do trabalho, é essencial durante a pandemia.
- 10. Deve ser dada especial atenção para garantir que as políticas de regresso ao trabalho não discriminam os trabalhadores/as e que considerem as necessidades das pessoas em situação vulnerável.** As políticas nacionais de regresso ao trabalho devem ser sensíveis ao género: a consulta e a participação das mulheres e dos homens na tomada de decisões devem ser asseguradas a nível nacional e nos locais de trabalho⁴. As necessidades das trabalhadoras grávidas devem também ser consideradas⁵, bem como as necessidades dos/as trabalhadores/as com risco elevado de doença grave. Os trabalhadores/as da economia informal

e pessoas refugiadas e migrantes devem ter igual acesso a medidas preventivas, incluindo equipamentos de proteção individual, bem como a cuidados de saúde e a tratamento da COVID-19, saúde mental e apoio psicossocial, encaminhamento médico, reabilitação e proteção social. Devem ser envidados todos os esforços para evitar a estigmatização social dos/as trabalhadores/as infetados ou suspeitos/as de terem contraído COVID-19 ou que já se encontrem recuperados/as.

- 11.** Os/as trabalhadores/as informais podem não conseguir cumprir as precauções impostas pelas autoridades sanitárias, tais como o distanciamento físico, a lavagem das mãos ou o autoisolamento, o que aumenta o risco de contágio⁶. A proteção dos/as trabalhadores/as informais deve centrar-se na prevenção através da divulgação oportuna de informações e da sensibilização sobre transmissão da doença. As medidas básicas de controlo de infeções, tais como a higiene e a etiqueta respiratória e o uso de equipamento de proteção individual (EPI) são essenciais quando outras medidas de prevenção e controlo mais sofisticadas não estiverem disponíveis.
- 12. A comunicação eficaz e coordenada é essencial para informar os empregadores, os trabalhadores e a comunidade em geral sobre as orientações políticas para o regresso ao trabalho.** Tanto os empregadores como os trabalhadores necessitam de tomar conhecimento dos requisitos estabelecidos para a retoma das atividades e o regresso ao trabalho. Em alguns locais de trabalho, em micro e pequenas empresas, podem necessitar de apoio para pôr em prática as medidas recomendadas. As autoridades coordenadoras ou responsáveis devem disponibilizar serviços de informação e apoio, regulares e de fácil compreensão sobre medidas de segurança e saúde nos locais de trabalho, incluindo a gestão dos riscos e a preparação de emergência.

4. Ver [Checklist for COVID-19-Response](#) da ONU Mulheres, 20 março 2020

5. Até à data, não existem evidências que sustentem que as mulheres grávidas estão expostas a maior risco de contágio do que as não grávidas. No entanto, sabe-se que as mulheres grávidas têm um maior risco de doença grave quando infetadas com vírus da mesma família da COVID-19 e outras infeções respiratórias virais, como a gripe. Nos termos da [Convenção da OIT \(N.º 183\) sobre a Proteção da Maternidade](#) de 2000, uma mulher grávida não deve ser obrigada a realizar trabalhos que constituam um risco significativo para a saúde e segurança do seu filho. A Recomendação correspondente estabelece a obrigatoriedade de eliminação do risco, a possibilidade de licenças remuneradas adicionais para evitar a exposição caso o risco não possa ser eliminado, as condições de trabalho não possam ser adaptadas e as transferências para outros postos de trabalho também não sejam possíveis; mantendo-se o direito de voltar ao seu posto de trabalho ou a uma função equivalente assim que for seguro para a trabalhadora.

6. OIT, 2020: [Garantir a Segurança e a Saúde no Trabalho durante a pandemia](#)- p. 18

► III. Implementação de orientações políticas nacionais para um regresso seguro ao trabalho ao nível das empresas

Os requisitos gerais para que as empresas retomem a sua atividade e permaneçam ativas são determinados pelas orientações nacionais, principalmente do ponto de vista da saúde pública⁷. As empresas devem assegurar a adoção de procedimentos e medidas adequadas aos locais de trabalho para evitar novos contágios, com base numa avaliação exaustiva dos riscos, e implementar medidas de SST de acordo com a hierarquia das medidas de controlo de riscos profissionais, tal como estabelecido nas normas e orientações da OIT.

13. A cooperação entre a administração e os/as trabalhadores/as e/ou os/as respetivos/as representantes no seio da empresa deve constituir um elemento essencial para a aplicação das medidas de regresso ao trabalho. Para garantir a sustentabilidade, é necessária a colaboração entre as entidades empregadoras, os trabalhadores/as e as comissões eleitas de SST nos locais de trabalho, com o apoio dos serviços de saúde no trabalho, a fim de implementar medidas de saúde pública e de gestão de riscos profissionais para prevenir o contágio, e deteção precoce de casos de COVID-19. As empresas devem, portanto, desenvolver planos de ação para a prevenção e mitigação da doença, incluindo a preparação da resposta à emergência, no contexto dos planos de continuidade das

atividades e de acordo com os resultados das avaliações de risco⁸.

14. As decisões de abertura, encerramento e reabertura de empresas e de suspensão ou redução das atividades económicas devem ser tomadas com base numa avaliação exaustiva dos riscos. A avaliação de riscos permitirá identificar igualmente as medidas preventivas que devem ser adotadas, ajudará a estabelecer procedimentos de preparação de resposta à emergência e identificará outras ações para implementar as recomendações das autoridades nacionais. Nos locais de trabalho em ambientes de economia informal, há que considerar outros fatores, como o acesso a serviços básicos de fornecimento de água e de saneamento. Devem ser implementadas ações para prevenir e mitigar a COVID-19 nos locais de trabalho, conjugadas com medidas de controlo de outros riscos de segurança e saúde no trabalho. Devem ser tomadas as devidas precauções para evitar que as implementações das medidas destinadas a prevenir a exposição ao vírus possam originar novos riscos. É importante que certos fatores, incluindo, mas não se limitando, a deslocações seguras, a disponibilidade de pessoal de serviços básicos de segurança - manutenção, primeiros socorros, serviços de emergência, etc. - sejam avaliados.

7. Para orientações práticas ao nível do local de trabalho, consulte: OIT, *Safe Return to Work: Ten Action Points*, consulte também: *Safe Return to Work: Guide for Employers on COVID-19 Prevention* e também a *Prevenção e Mitigação da COVID-19 no Trabalho: Lista de verificação das ações de melhoria*.

8. Para obter mais informações sobre a participação dos trabalhadores e dos seus representantes, consulte a *Convenção (N.º 155) sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores*, (art.º 19º) e *Recomendação n.º 164* (para. 12).

Abordagem em cinco etapas para a avaliação dos riscos no local de trabalho

Um exame detalhado à COVID-19 e às suas características revela as precauções necessárias para prevenir os danos às pessoas em risco. Pode ser utilizada uma abordagem em cinco etapas para a avaliação dos riscos nos locais de trabalho:

- (1) identificar os riscos;
- (2) identificar quem pode ser afetado e como;
- (3) avaliar o risco, identificar e decidir sobre as medidas de segurança e de controlo dos riscos para a saúde;
- (4) registar a identificação da pessoa responsável pela execução das medidas de controlo dos riscos e prazos de execução; e
- (5) registar as conclusões, monitorizar e rever a avaliação e atualização dos riscos quando necessário.

Fonte: OIT, *A 5 Step Guide for Employers, Workers and Their Representatives on Conducting Workplace Risk Assessment*.

15. O mesmo ambiente de trabalho pode ter atividades com diferentes níveis de risco, e diferentes atividades ou tarefas podem ter níveis de exposição semelhantes. Por conseguinte, a avaliação dos riscos deve ser efetuada individualmente para cada contexto de trabalho específico e cada atividade ou conjunto de tarefas. Cada avaliação de risco deve considerar o ambiente, as tarefas, os perigos, caso existam (por exemplo, para o pessoal da linha da frente) e os recursos disponíveis, tais como controlos técnicos e EPI. A avaliação dos riscos a nível individual deve ter em conta a maior probabilidade que alguns trabalhadores podem ter de desenvolver doenças graves devido à sua idade ou condições médicas pré-existentes.
16. Os riscos devem ser avaliados antes de quaisquer ajustamentos aos métodos e processos de trabalho existentes ou à introdução de novos, e numa base de continuidade, em consulta com os trabalhadores/as e os seus representantes e as comissões eleitas de SST, sempre que aquelas existirem. A avaliação de riscos deve ter em conta não apenas todos os trabalhadores, mas também fornecedores, clientes e visitantes. Este processo de avaliação dos riscos deve ser apoiado por sólidos procedimentos de monitorização, e os registos devem ser mantidos de modo a que as medidas preventivas adotadas possam ser periodicamente avaliadas e revistas.
17. Qualquer avaliação de riscos deve ter em conta o tempo de trabalho diário, bem como os riscos associados às deslocações de e para trabalho, o acesso a áreas comuns como por exemplo, refeitórios, instalações sanitárias e áreas de circulação no edifício.
18. **Qualquer estratégia para um regresso seguro ao local de trabalho deve basear-se na hierarquia nos princípios gerais de prevenção.** Trata-se de uma abordagem da segurança e da saúde trabalho que estrutura medidas de proteção, da forma mais eficaz para a menos eficaz, e que inclui a **eliminação, substituição, medidas técnicas organizacionais, medidas administrativas e, finalmente, EPI.**

Consulte a recomendação da OMS para melhorar as práticas de higiene das mãos [aqui](#)

► Aplicação da hierarquia dos princípios gerais de prevenção à COVID-19

Eliminação

Uma vez que ainda não é possível eliminar o risco profissional aquando da retoma das atividades cessadas, é necessária uma combinação de outras medidas preventivas para proteger os trabalhadores da exposição ao coronavírus.

Substituição

A substituição do que representa perigo por algo menos perigoso não é aplicável. No entanto, pode ser possível reduzir a taxa de transmissão substituindo processos de trabalho antigos por novos. Isto pode incluir um aumento crescente do teletrabalho e reuniões de trabalho com recurso ao virtual, bem como outras medidas organizacionais (como o distanciamento físico) descritas abaixo.

Medidas de técnicas de controlo

No entanto, nem todas as empresas podem substituir processos de trabalho por teletrabalho. Neste caso, o próximo passo é implementar as medidas técnicas. Nos postos de trabalho em que seja possível este tipo de medidas técnicas reduzem a exposição a riscos sem depender do comportamento dos trabalhadores e podem ser a solução mais eficiente a implementar. As medidas técnicas incluem:

- A melhoria da ventilação, por exemplo: aumento dos coeficientes de renovação de ar no ambiente de trabalho; instalação de filtros de ar de alta eficiência quando necessário; ventilação de pressão negativa especializada em algumas instalações (tais como salas de isolamento de infeções aéreas em ambientes de cuidados de saúde e salas de autópsia em ambientes mortuários);
- A instalação de barreiras físicas, tais como proteções de plástico transparente contra espirros;
- A instalação de uma janela *drive-through* para o atendimento ao cliente.

Medidas de controlo administrativo e organizacional são alterações nas práticas ou procedimentos de trabalho, a fim de reduzir ou minimizar a exposição a um perigo. No contexto dos planos de regresso ao trabalho durante a COVID-19, estas medidas incluem, por exemplo, a introdução de turnos suplementares ou trabalho presencial em dias alternados para reduzir o número total de trabalhadores/as nas instalações num dado momento, e implementação de práticas de monitorização e resposta aos/trabalhadores/as doentes ou potencialmente infetados/as.

O distanciamento físico deve ser observado na medida do possível. A distância sugerida como adequada entre os/as trabalhadores/as é de 2 metros, a menos que as orientações nacionais ou os resultados das avaliações de risco determinem o contrário.

Se for caso disso, todas as entidades empregadoras devem implementar **boas práticas de higiene e controlo de infeções**, dirigidas tanto a trabalhadores/as como aos locais de trabalho:

Higiene dos/as trabalhador/as

- Promover a higienização das mãos frequente e minuciosa, com locais adequados para lavar as mãos, para trabalhadores, clientes e visitantes nos locais de trabalho. Se o sabão e a água corrente não estiverem imediatamente disponíveis, é necessário disponibilizar gel desinfetante de mãos à base de álcool que contenha entre 60 e 80 por cento de álcool.
- Encorajar a etiqueta respiratória, incluindo relativamente a tosse e espirros.
- Desencorajar os/as trabalhadores/as do uso de telefones, secretárias, escritórios ou outras ferramentas e equipamentos de trabalho de colegas, sempre que possível.

Higiene no local de trabalho

- ▶ Implementar a higienização regular, incluindo limpeza de rotina e desinfecção de superfícies, equipamentos e outros elementos do ambiente de trabalho.
- ▶ Promover hábitos de limpeza e desinfecção regular das superfícies de mesas e estações de trabalho, manípulos de portas, telefones, teclados e ferramentas de trabalho e desinfetar regularmente áreas comuns como instalações sanitárias e elevadores.

Equipamento de proteção individual

Embora as medidas organizacionais de controlo técnico e administrativo sejam consideradas mais eficazes, os EPI podem também ser necessários para evitar certos tipos de exposição, em especial em atividades mais perigosas. A utilização correta dos EPI pode ajudar a prevenir a exposição, mas não deve substituir outras medidas de prevenção, sempre que possível. Os EPI devem ser fornecidos pela entidade empregadora sem qualquer custo para os/as trabalhadores/as.

Os EPI incluem luvas, proteção ocular, viseiras e máscaras faciais, vestuário como aventais, casacos, macacões, proteção dos cabelos e sapatos e proteção respiratória, quando apropriado. Os tipos de EPI exigidos durante um surto de COVID-19 basear-se-ão no risco de infeção durante o trabalho e nas tarefas que podem levar à exposição. Durante um surto de uma doença infecciosa como a COVID-19, as recomendações específicas relativas aos EPI para as atividades ou tarefas de trabalho podem variar em função da localização geográfica, das avaliações atualizadas dos riscos para os/as trabalhadores/as e da informação sobre a eficácia dos EPI na prevenção da propagação do vírus. As entidades empregadoras devem verificar regularmente as recomendações das autoridades nacionais para obter atualizações sobre os EPI adequados.

Para serem eficazes, os EPI devem ser selecionados com base no risco para os/as trabalhadores/as; devidamente mantidos e substituídos periodicamente; utilizados de forma consistente e adequada; inspecionados, mantidos e substituídos regularmente, se necessário; e devidamente removidos, limpos e armazenados ou eliminados, para evitar contaminação de trabalhadores/as e outras pessoas ou o ambiente.

Detalhes de contacto

Administração do Trabalho, Inspeção do Trabalho,
Saúde e Segurança no Trabalho LABADMIN/OSH
Departamento de Governação e Tripartismo
Organização Internacional do trabalho
Route des Morillons 4
CH-1211 Genebra 22, Suíça

T: +41 22 799 6715
E: labadmin-osh@ilo.org
www.ilo.org/labadmin-osh