
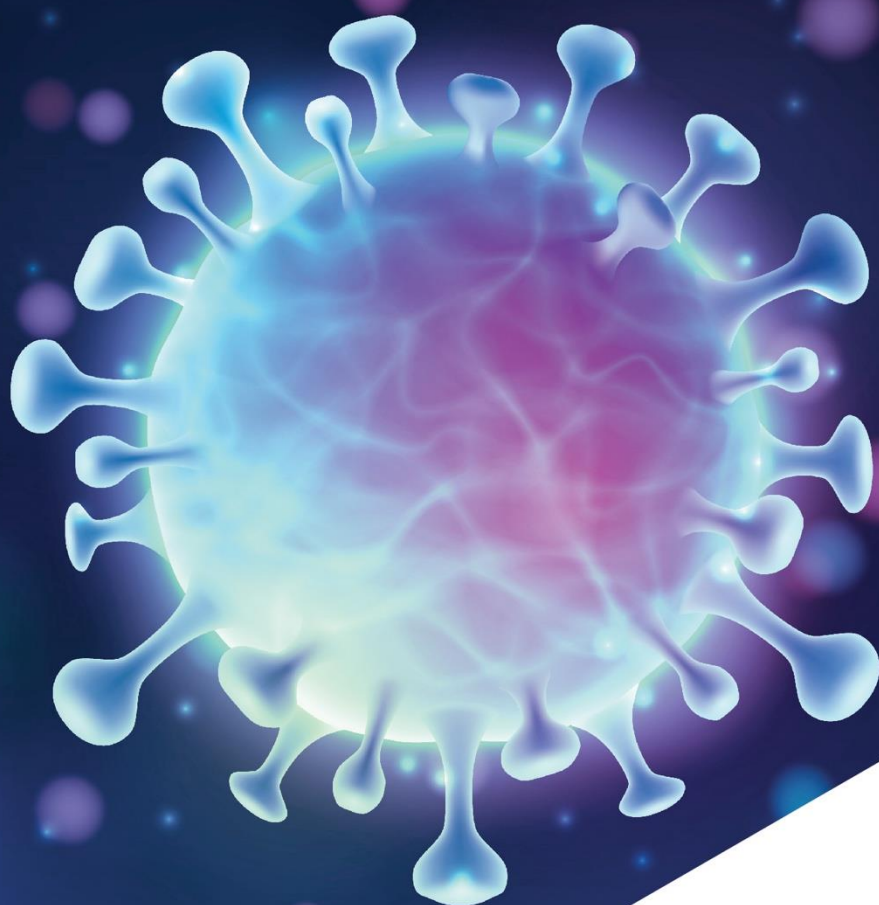




Organização
Internacional
do Trabalho



**Guia dos empregadores
sobre a gestão do seu
local de trabalho durante
a COVID-19**

► Como usar este guia

Este Guia dos Empregadores baseia-se em recursos, guias e orientações publicados pela Organização Mundial da Saúde (OMS), governos e organizações de empregadores e de empresas (EBMO), com especial referência ao *Covid-19 Employers Guides: Managing your workplace in the face of the outbreak*, publicado pela Câmara de Comércio e Indústria Australiana (ACCI). Foi elaborado para ajudar os empregadores e EBMO de todo o mundo à medida que se adaptam às mudanças em curso resultantes da pandemia da COVID-19.

Este Guia foi elaborado pelo Escritório para Actividades dos Empregadores (ACT/EMP) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) como referência geral que as EBMO podem compartilhar com a comunidade empresarial dos seus países. As EBMO podem personalizar o guia acrescentando as leis e regulamentos, políticas e directrizes nacionais relevantes e orientações das autoridades nacionais e locais, completando o Capítulo 7 sobre recursos e contactos úteis, preenchendo as caixas vazias onde são necessárias as informações nacionais e fazendo quaisquer outras alterações necessárias para o adaptar ao contexto local e tornar útil para as empresas-membros.

► Agradecimentos

Miaw Tiang Tang elaborou o guia, que foi revisto pela equipa do ACT/EMP da OIT: Jae-Hee Chang, Adam Greene, Ravi Peiris, Vanessa Phala, Gary Rynhart, e Andrés Yurén.

Índice

Como usar este guia	1
Agradecimentos	1
Introdução	4
1. Como podem os empregadores proteger os trabalhadores e o local de trabalho?	5
1.1 Como se propaga a COVID-19?	5
1.2 Quais são os sintomas da COVID-19?	5
1.3 Os empregadores devem fornecer informações aos seus trabalhadores?	5
1.4 Que tipo de informações sanitárias se devem prestar aos trabalhadores?	6
1.5 O que devem os empregadores fazer para salvaguardar a segurança e higiene no local de trabalho?	6
1.6 O que é o distanciamento social, também chamado distanciamento físico?	7
1.7 Como podem os empregadores gerir e limitar o risco de COVID-19 no local de trabalho?	8
1.8 Quais são as obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde?	8
1.9 A COVID-19 está coberta pelo seguro de acidentes de trabalho?	9
2. Quais são as responsabilidades dos empregadores?	10
2.1 Manutenção de um local e um ambiente de trabalho seguros e saudáveis	10
2.2 Gerir os trabalhadores doentes ou que possam ter estado expostos	10
2.3 Dar instruções aos trabalhadores	16
2.4 Devem ser autorizados visitantes no local de trabalho?	18
3. Trabalhar a partir de casa é uma opção?	19
3.1 O que devem considerar os empregadores antes de implementarem uma política de trabalho a partir de casa?	19
3.2 Que equipamento deve ser fornecido aos trabalhadores para poderem trabalhar a partir de casa (teletrabalho)?	20
3.3 Que precauções se devem tomar se os trabalhadores estiverem a utilizar computadores e tecnologia digital enquanto trabalham a partir de casa?	20
3.4 Que outros apoios gerais e meios de comunicação devem ser implementados para os trabalhadores que trabalham a partir de casa?	20
3.5 Os trabalhadores estão cobertos pelo seguro de acidentes de trabalho quando trabalham a partir de casa?	21
3.6 Os trabalhadores são obrigados a observar a directriz da empresa de trabalhar a partir de casa?	21
4. Os empregadores podem modificar ou reduzir as actividades?	22
4.1 Quais são as alternativas se o teletrabalho não for viável devido à natureza da actividade e das funções profissionais?	22
4.2 Os empregadores podem mudar os horários de funcionamento ou as listas de trabalhadores?	23

4.3	Os empregadores podem reduzir a actividade em função da queda da procura?	23
4.4	Quais são os passos e procedimentos a seguir antes de despedir um trabalhador?	24
5.	E se as empresas tiverem de encerrar?	26
5.1	Em que circunstâncias as empresas serão forçadas a fechar?	26
5.2	Os empregadores podem despedir temporariamente trabalhadores sem remuneração?	26
6.	Como evitar reclamações por discriminação e proteger a privacidade dos trabalhadores?	28
6.1	Quais são as obrigações dos empregadores em relação à discriminação, assédio ou intimidação devidos à COVID-19?	28
6.2	Como podem os empregadores minimizar o risco de queixas por discriminação ilegal?	29
6.3	Os empregadores têm o direito de recolher informações pessoais dos trabalhadores ou visitantes?	29
7.	Recursos e contactos úteis	30
7.1.	Recursos importantes	30
7.2.	Contactos importantes	30
	Bibliografia	31

▶ Introdução

O recente surto epidémico do coronavírus (COVID-19) é uma situação sem precedentes a nível mundial. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e as autoridades de saúde pública em todo o mundo estão a tomar medidas para abrandar o surto de COVID-19 e reduzir as taxas de infecção. Os governos nacionais estão a tomar uma série de políticas e medidas, entre as quais o fecho de fronteiras, quarentenas obrigatórias, restrições à circulação, proibições de grandes concentrações e bloqueios de cidades ou países inteiros, o que provoca mudanças generalizadas na vida diária e na actividade empresarial.

Enquanto muitas empresas estão a elaborar e implementar planos de continuidade de negócio durante a actual pandemia, todos os empregadores precisam de se preparar, gerir e responder adequadamente à medida que a pandemia da COVID-19 evolui, incluindo preparar-se para reduzir as operações ou o eventual encerramento obrigatório das empresas.

O que devem fazer os empregadores? Este Guia foi elaborado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) para ajudar os empregadores a gerir o seu local de trabalho durante a COVID-19: manter as suas actividades, proteger os seus trabalhadores e responder a algumas das questões de relações laborais e de segurança e saúde no trabalho (SST) que os empregadores tenham.

O Guia baseia-se numa série de perguntas e respostas para abordar questões-chave em matéria de emprego e segurança. Como a situação está a mudar rapidamente, é fundamental que os empregadores se mantenham actualizados sobre as últimas informações e evoluções publicadas pela OMS e pelas autoridades de saúde nacionais e locais nos diversos países. Além disso, devem estar sempre conscientes das suas obrigações legais segundo as leis e regulamentos, contratos e acordos colectivos relevantes e devem procurar aconselhamento jurídico quando necessário.

Para responder à COVID-19, os empregadores devem:

- ▶ monitorizar os conselhos prestados pelas autoridades nacionais e locais, nomeadamente sobre as disposições laborais, e comunicar as informações essenciais ao pessoal;
- ▶ avaliar os riscos potenciais de interrupção da actividade;
- ▶ rever ou elaborar um plano de continuidade de negócio que seja consistente com as orientações publicadas pelas autoridades nacionais e locais para aumentar a resiliência das empresas e apoiar os trabalhadores e suas famílias;
- ▶ identificar e mitigar os riscos decorrentes da exposição à COVID-19 para os trabalhadores e outras pessoas ligadas ao local de trabalho;
- ▶ promover a higiene no local de trabalho e aplicar os princípios de distanciamento social (também chamado distanciamento físico) no local de trabalho, avaliar a responsabilidade empresarial pelos acidentes de trabalho, particularmente nos sectores com elevada exposição profissional à COVID-19;
- ▶ procurar aconselhamento e apoio das EBMO que podem canalizar as preocupações para o governo e moldar medidas políticas conducentes à resiliência e sustentabilidade empresarial.

Os conselhos e orientações apresentados neste Guia são de natureza genérica e devem ser vistos no contexto das leis e práticas nacionais.

► 1. Como podem os empregadores proteger os trabalhadores e o local de trabalho?

Geralmente, os empregadores têm o dever de garantir a segurança e saúde dos seus trabalhadores e de outras pessoas no local de trabalho. Esta obrigação inclui proporcionar e manter um ambiente de trabalho sem riscos para a saúde e segurança e instalações adequadas para os trabalhadores na realização do seu trabalho, como razoavelmente praticável¹. A maioria das legislações nacionais de saúde e segurança contêm disposições deste tipo.

A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo coronavírus mais recentemente descoberto. O que devem os empregadores fazer para proteger a segurança e a saúde dos seus trabalhadores e do local de trabalho face à pandemia da COVID-19? Este capítulo apresenta uma série de perguntas e respostas para ajudar os empregadores a compreenderem, gerirem e mitigarem os riscos para protegerem os seus trabalhadores e o local de trabalho.

1.1 Como se propaga a COVID-19?

Segundo a OMS, quando alguém que contraiu a COVID-19 tosse ou expira, liberta gotículas contendo o vírus. A maioria destas gotículas cai sobre superfícies e objectos próximos - como secretárias, mesas ou telefones. Os trabalhadores podem apanhar a COVID-19 se tocarem em superfícies ou objectos contaminados - e depois tocarem nos olhos, nariz ou boca. Se estiverem a menos de 1 metro de uma pessoa com COVID-19, podem apanhá-la inspirando gotículas presentes no ar. Por outras palavras, a COVID-19 propaga-se de forma semelhante à gripe.

1.2 Quais são os sintomas da COVID-19?

Segundo a OMS, os sintomas mais comuns da COVID-19 são febre, cansaço e tosse seca. Algumas pessoas podem ter dores e mal-estar, congestão nasal, corrimento nasal, dor de garganta ou diarreia. Estes sintomas são geralmente leves e começam gradualmente. Algumas pessoas ficam infectadas mas não desenvolvem quaisquer sintomas nem se sentem mal. A maioria das pessoas infectadas pela COVID-19 apresenta sintomas leves e recupera. No entanto, algumas sofrem de doenças mais graves e podem necessitar de cuidados hospitalares. O risco de sentir sintomas graves aumenta com a idade, nas pessoas com sistemas imunitários enfraquecidos e nas pessoas com doenças pré-existentes, como diabetes, doenças cardíacas e pulmonares.

1.3 Os empregadores devem fornecer informações aos seus trabalhadores?

É provável que os trabalhadores estejam ansiosos com a pandemia da COVID-19 e tenham dúvidas sobre os riscos para a saúde e as mudanças nos seus contratos de trabalho ou na sua situação profissional. Para assegurar um fluxo regular e estável de informações em todo o local de trabalho e evitar confusões, boatos ou desinformação, os empregadores devem comunicar regularmente informações relevantes aos seus trabalhadores, designando, se possível, um membro do pessoal ou coordenador para o efeito.

¹ Art. 16 da Convenção n.º 155, sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981 : "Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho, as máquinas, os materiais e os processos de trabalho sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde"

Os empregadores devem:

- ▶ identificar uma pessoa ou equipa para assumir a liderança na comunicação sobre a COVID-19;
- ▶ manter-se actualizados com as últimas informações das autoridades nacionais e locais;
- ▶ fornecer regularmente informações actualizadas e fiáveis aos trabalhadores;
- ▶ explicar e comunicar os procedimentos e as políticas da empresa, incluindo em matéria de flexibilidade de horários, trabalho remoto, ausências, baixa médica, férias anuais, despedimentos, etc.

Como a situação da COVID-19 muda constantemente evolução, a prestação de actualizações regulares aos trabalhadores sobre a situação da COVID-19 ajudá-los-á a sentirem-se informados e bem apoiados e, em troca, a permanecerem motivados para ajudar e se adaptarem durante esta fase problemática. Os empregadores também devem fornecer informações actualizadas e confiáveis aos fornecedores e clientes.

Caixa 1: Actualizações e orientações da OMS sobre a COVID-19

- ▶ Orientações para os empregadores na publicação “Getting your workplace ready for COVID-19.”
- ▶ O painel sobre "Novel Coronavirus situation" e o relatório da situação diária fornecem dados sobre os casos confirmados e as mortes por países, áreas ou territórios afectados.
- ▶ Conselhos ao público: Acabar com os mitos.

Fonte: WHO, 2020, Coronavirus disease (COVID-19) pandemic, <https://www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019> [23 de Março de 2020].

1.4 Que tipo de informações sanitárias se devem prestar aos trabalhadores?

Os empregadores devem fornecer informações sanitárias essenciais sobre a COVID-19 a todas as pessoas presentes no local de trabalho, utilizando as orientações fornecidas pelas autoridades de saúde nacionais e locais e pela OMS (caixa 1). Por exemplo, os trabalhadores devem estar conscientes das pessoas que a OMS identificou em risco de desenvolverem doenças graves, nomeadamente os idosos e as pessoas com problemas de saúde subjacentes, como um sistema imunitário comprometido.

As autoridades estão a introduzir diversas medidas e orientações para retardar a propagação da COVID-19. Os empregadores devem tomar medidas para prestar as seguintes informações sanitárias aos trabalhadores:

- ▶ a situação actual do vírus no país (para partilhar novas informações e dissipar mitos);
- ▶ conselhos e orientações de saúde actualizados, conforme publicados por autoridades reconhecidas;
- ▶ conselhos sobre higiene no local de trabalho e prática de distanciamento social ou físico.

1.5 O que devem os empregadores fazer para salvaguardar a segurança e higiene no local de trabalho?

Os empregadores têm a responsabilidade geral de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, se isso for razoável e praticamente realizável, incluindo medidas específicas para limitar a

propagação de vírus como o coronavírus/COVID-19² As medidas de segurança e saúde são específicas para cada empresa e devem ser elaboradas em resposta a uma avaliação de risco. Alguns sectores, como o da saúde e aqueles em que os trabalhadores estão em contacto estreito com o público, exigem medidas de restrição e prevenção mais rigorosas do que outros sectores. É fundamental que os empregadores identifiquem os riscos e tomem as medidas necessárias para os limitar e mitigar.

Cada local de trabalho pode desempenhar um papel importante na contenção do surto, se se tomarem medidas como, por exemplo:

- ▶ organização do trabalho para reduzir o contacto entre pessoas, garantindo a distância física no local de trabalho ou implementando disposições de trabalho remoto;
- ▶ desinfecção regular do local de trabalho;
- ▶ manutenção de uma boa higiene ambiental e uma boa ventilação interior;
- ▶ disponibilização de meios adequados (por exemplo, sabonete, desinfectantes para as mãos, sinalização e lembretes) e incentivos aos trabalhadores para praticarem a higiene no local de trabalho (por exemplo, higiene frequente das mãos, evitar tocar nos olhos/nariz/boca);
- ▶ promoção da higiene respiratória (por exemplo, fornecer máscaras faciais aos trabalhadores, especialmente aqueles em risco, para minimizar potenciais infecções);
- ▶ limitação ou proibição das viagens de trabalho não essenciais;
- ▶ redução ao máximo da interacção com pessoas fora do local de trabalho;
- ▶ autorização aos trabalhadores para agirem se sentirem que estão confrontados com uma situação de trabalho sem protecção com risco iminente e grave para a sua saúde;
- ▶ elaboração de políticas e procedimentos de luta contra as infecções;
- ▶ Ordem aos trabalhadores para cumprirem as medidas de quarentena, particularmente após viagens a zonas de alto risco ou contacto com alguém com resultado positivo no teste;
- ▶ ordem aos trabalhadores para ficarem em casa ou trabalharem de casa se tiverem sintomas semelhantes aos da gripe (por exemplo, febre, tosse, etc.), independentemente dos antecedentes de viagens ou contactos;
- ▶ cumprimento das obrigações de notificação às autoridades sanitárias e às inspecções do trabalho, de acordo com a legislação e as práticas nacionais.

1.6 O que é o distanciamento social, também chamado distanciamento físico?

O distanciamento social ou físico refere-se a manter um espaço de, pelo menos, 2 metros entre as pessoas. O objectivo é aumentar voluntariamente o espaço físico entre as pessoas para prevenir ou minimizar a propagação do vírus. No local de trabalho, isto significa:

- ▶ implementar disposições de trabalho flexíveis (por exemplo, teletrabalho);
- ▶ aumentar o espaço físico entre os trabalhadores no local de trabalho;
- ▶ implementar reuniões flexíveis e fornecer serviços remotamente (por exemplo, realizar reuniões através de videoconferência ou chamadas telefónicas ou considerar se grandes reuniões podem ser remarçadas, escalonadas ou canceladas);

² Art. 16 da C. 155 e Art. 3 da Convenção n.º 187, sobre o Quadro Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2006.

- ▶ mudar de cultura no local de trabalho (por exemplo, deixar de apertar a mão, os trabalhadores almoçam na própria secretária ou fora em vez de na cafetaria ou nas salas de convívio, limitar a partilha de comida no local de trabalho);
- ▶ reconsiderar as viagens profissionais não essenciais;
- ▶ entregar produtos através de recolha ou entrega no passeio.

1.7 Como podem os empregadores gerir e limitar o risco de COVID-19 no local de trabalho?

Identificar e controlar os riscos da COVID-19 para os trabalhadores ou outras pessoas ligadas ao local de trabalho pode envolver:

- ▶ acompanhar de perto as orientações e conselhos oficiais, particularmente as actualizações das autoridades de saúde nacionais e locais e da OMS;
- ▶ rever as políticas e medidas internas de luta contra as infecções, incluindo a educação dos trabalhadores sobre as melhores práticas de segurança e higiene;
- ▶ assegurar que os trabalhadores estejam cientes dos períodos e requisitos de isolamento/quarentena, em conformidade com as directrizes/conselhos das autoridades nacionais e locais;
- ▶ dar conselhos claros aos trabalhadores sobre as acções que eles devem tomar se adoecerem ou pensarem ter os sintomas da COVID-19;
- ▶ monitorizar os últimos conselhos e restrições de viagem para quem planeie viajar profissionalmente;
- ▶ avaliar se as actividades profissionais põem outras pessoas em risco;
- ▶ elaborar planos de contingência para gerir as faltas de pessoal e planos para gerir o aumento da carga de trabalho;
- ▶ fornecer aos trabalhadores informações e links para serviços relevantes, caso necessitem de apoio;
- ▶ contactar as linhas de informações sanitárias nacionais e locais relevantes ou os serviços de assistência sobre COVID-19 para obter as informações e orientações mais recentes.

1.8 Quais são as obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde?

Os trabalhadores têm a responsabilidade de cuidar razoavelmente da sua própria saúde e segurança e o dever de cooperar com os empregadores na implementação de medidas preventivas e de controlo³. Isto inclui a adopção de comportamentos de trabalho seguros, a utilização correcta de dispositivos e equipamentos de protecção e a garantia de boas práticas de higiene, como a lavagem frequente das mãos, para protecção contra infecções.

Os trabalhadores também são obrigados a notificar ao empregador se tiverem conhecimento de que sofrem de qualquer doença ou deficiência física ou mental que afecte o desempenho das suas actividades profissionais ou que possa pôr em risco a segurança, saúde e bem-estar de outras pessoas no trabalho⁴. Os trabalhadores têm o dever de se protegerem a si próprios e aos outros, o que é de especial importância na situação actual.

³ Art. 19(a) da C. 155: "Os trabalhadores, no âmbito do seu trabalho, dão o seu contributo no cumprimento das obrigações que incumbem ao empregador"

⁴ Art. 19(f) da C.155.

1.9 A COVID-19 está coberta pelo seguro de acidentes de trabalho?

O seguro contra acidentes de trabalho oferece apoio aos trabalhadores que sofreram acidentes ou doenças profissionais⁵ Se o impacto da COVID-19 é ou não coberto pelo seguro de acidentes de trabalho é uma questão jurídica que difere conforme as jurisdições e as circunstâncias. Os empregadores devem determinar a situação no seu país, uma vez que qualquer pedido de indemnização por acidentes de trabalho exigirá uma averiguação dos factos, e certos grupos de trabalhadores são mais vulneráveis e podem ser protegidos por legislações específicas.

Caixa 2: Pessoas particularmente vulneráveis à COVID-19 identificadas pela OIT

- ▶ Os jovens que já enfrentam taxas de desemprego e subemprego mais elevadas;
- ▶ As mulheres estão sobre-representadas nos sectores mais afectados (como os serviços) ou em profissões que estão na linha da frente da luta contra a pandemia (por exemplo, enfermeiras);
- ▶ Os trabalhadores desprotegidos, incluindo os trabalhadores independentes;
- ▶ Os trabalhadores migrantes.

Fonte: OIT, 2020a

A OIT identificou grupos de pessoas que são particularmente vulneráveis.

EBMO acrescenta as exigências de seguro de acidentes de trabalho segundo a legislação nacional

Quer haja ou não cobertura do seguro de acidentes de trabalho, os empregadores devem minimizar os riscos de infecção dos trabalhadores pela COVID-19 no local de trabalho e que foram tomadas todas as medidas práticas e necessárias de resposta à COVID-19. Se os empregadores estiverem preocupados com esta questão, recomenda-se que procurem aconselhamento jurídico com base na sua situação específica.

⁵ Convenção n.º 121, relativa às Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964. Se os trabalhadores contraírem doenças profissionais, devem ter direito a uma indemnização e a cuidados médicos.

► 2. Quais são as responsabilidades dos empregadores?

2.1 Manutenção de um local e um ambiente de trabalho seguros e saudáveis

Quais são as responsabilidades dos empregadores relativamente à COVID-19 no local de trabalho?

Embora possa não existir legislação específica que imponha responsabilidades aos empregadores relativamente à COVID-19 no local de trabalho, a maior parte da legislação nacional sobre emprego e SST obriga os empregadores a proporcionarem e manterem, se razoável e praticamente realizável, um local de trabalho seguro para garantir a segurança e saúde dos seus trabalhadores e das outras pessoas no local de trabalho. Isto implica proporcionar e manter um ambiente de trabalho sem riscos para a segurança e saúde, o que inclui identificar os riscos associados à potencial exposição à COVID-19, e tomar as medidas necessárias para limitar esses riscos (ver seções 1.5-1.7 para pormenores sobre as medidas a tomar pelos empregadores).

Os empregadores são obrigados a fornecer aos trabalhadores informações adequadas sobre os riscos de saúde existentes no seu trabalho⁶, consultar os trabalhadores sobre os aspectos de SST do seu trabalho⁷ e, se necessário, razoável e praticamente realizável, fornecer vestuário e equipamento de protecção pessoal adequado, sem custos para o trabalhador⁸.

Os empregadores devem também estar cientes das últimas políticas ou directrizes adoptadas pelas autoridades nacionais ou locais que possam exigir que os empregadores observem determinadas práticas ou disposições de trabalho, como o teletrabalho, "take away only" para restaurantes e cafés, ou mesmo ordens de encerrar actividades empresariais não essenciais.

Em suma, mesmo na falta de qualquer obrigação legal, os empregadores devem elaborar um plano de acção para proteger a segurança e saúde dos trabalhadores e minimizar ou eliminar os riscos de propagação da COVID-19.

2.2 Gerir os trabalhadores doentes ou que possam ter estado expostos

a) O que devem os empregadores fazer se um trabalhador não se sentir bem e apresentar sintomas semelhantes aos da gripe?

Segundo a OMS, os sintomas mais comuns da COVID-19 são febre, cansaço e tosse seca. Alguns doentes podem ter dores e mal-estar, congestão nasal, corrimento nasal, dor de garganta ou diarreia. Estes sintomas são geralmente leves e graduais. Se os trabalhadores apresentarem estes sintomas, deve ser-lhes pedido para seguirem os conselhos das autoridades sanitárias nacionais ou locais e procurarem assistência médica urgente, caso suspeitem ter contraído o vírus da COVID-19.

A saúde e segurança do pessoal e daqueles com quem entram em contacto devem ser a principal prioridade do empregador. Isto deve ditar a abordagem que um empregador adopta para responder aos trabalhadores que possam ter estado expostos à COVID-19.

⁶ Par. 22 da Recomendação n° 171, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985.

⁷ Art. 19(e) da C.155.

⁸ Artigos 16(3) e 21 da C.155.

Os trabalhadores podem beneficiar de baixa médica se tiverem de tirar um tempo por estarem doentes com o vírus da COVID-19. Podem ter direito a baixa médica paga (incluindo licença de hospitalização), segundo a legislação do trabalho aplicável, as condições gerais do contrato ou da convenção colectiva.

EBMO acrescenta as exigências da baixa médica segundo a legislação nacional

b) O que devem os empregadores fazer se um trabalhador tiver regressado recentemente do estrangeiro?

Alguns governos impuseram uma quarentena obrigatória de 14 dias para quem regressa do estrangeiro, enquanto outros implementaram medidas preventivas de auto-quarentena (caixa 3). Embora os empregadores devam manter-se a par das últimas directrizes publicadas pelo governo, recomenda-se que implementem a auto-quarentena preventiva de 14 dias, mesmo que não seja exigida pelo governo. Significa isto que todas as pessoas - sejam elas cidadãos, residentes ou visitantes - devem colocar-se voluntariamente em auto-quarentena durante 14 dias ao regressarem do estrangeiro, devido à possibilidade de exposição ao vírus da COVID-19 .

Caixa 3. O que significa auto-quarentena?

Se lhe for exigida a auto-quarentena, deve:

- ▶ não se apresentar ao trabalho, à escola, ao infantário ou à universidade;
- ▶ não frequentar outros locais públicos, como restaurantes, cinemas ou centros comerciais;
- ▶ não utilizar os transportes públicos ou os táxis;
- ▶ não aceitar visitantes em sua casa - só quem lá vive normalmente deve estar em casa;
- ▶ manter-se numa sala separada das outras pessoas tanto quanto possível.^{a/}

Recomenda-se aos empregadores que consultem as orientações de quarentena ou de isolamento emitidas pela OMS⁹ ou pelas autoridades sanitárias nacionais.

^{a/} Ver www.dhhs.vic.gov.au/victorian-public-coronavirus-disease-covid-19#u-self-quarantine.

c) O que devem os empregadores fazer se um trabalhador for colocado em quarentena ao regressar do estrangeiro?

Embora, tecnicamente, um trabalhador possa não ter direito a baixa médica ou a ser considerado "não apto para o trabalho" por ainda não estar doente ou diagnosticado como doente, os empregadores devem encarar soluções práticas quando os trabalhadores são obrigados a ficar de quarentena para que, sempre que possível, não sofram perda de remuneração durante o período de isolamento, como por exemplo:

⁹ OMS, 2020b.

- ▶ permitir que o trabalhador trabalhe a partir de casa (quando possível), durante o período de quarentena ou isolamento;
- ▶ permitir que o trabalhador utilize outras licenças¹⁰ disponíveis (como férias anuais, licenças de longa duração, horas extraordinárias acumuladas ou qualquer outra licença disponível ao abrigo de uma convenção colectiva ou contrato de trabalho);
- ▶ utilizar qualquer outra licença remunerada ou não, por acordo entre o trabalhador e o empregador (por exemplo, baixa médica ou licença discricionária, etc.).

Se o trabalhador for obrigado a tirar licença não remunerada para o período de quarentena ou doença, poderá receber (por doença) um subsídio monetário do Estado, conforme recomendado na Recomendação n.º 134, sobre Cuidados Médicos e Prestações de Doença, 1969¹¹. Por exemplo, em Singapura, o governo pagará aos empregadores 100 SGD (68,50 USD) por dia e por trabalhador em quarentena durante o período de quarentena. O subsídio também será pago aos trabalhadores independentes.

EBMO acrescenta as exigências de subsídio por doença segundo a legislação nacional

Os empregadores devem estar cientes de que podem correr o risco de infringir a legislação do trabalho se permitirem que um trabalhador utilize a baixa médica quando não está realmente doente, mesmo se o trabalhador concordar com esta abordagem. Recomenda-se sempre aos empregadores que verifiquem todas as leis e legislações, convenções colectivas, contratos de trabalho, condições e políticas da empresa aplicáveis, pois podem conter regras ou direitos adicionais aplicáveis ao local de trabalho e aos trabalhadores.

EBMO acrescenta as exigências de licença paga segundo a legislação nacional

¹⁰ A Convenção n.º 132, sobre as Férias Anuais Remuneradas (Revista), 1970, prevê que o calendário dos feriados seja determinado pelos empregadores após consulta ao trabalhador.

¹¹ Par. 8 da Recomendação.

d) O que devem os empregadores fazer se um trabalhador tiver estado em contato próximo com alguém que tenha ou possa ter a COVID-19?

Se um trabalhador tiver estado "em contacto próximo com" alguém que tenha ou possa ter a COVID-19, pode ser-lhe exigido que fique em auto-quarentena devido à sua possível ou real exposição ao vírus (caixa 4).

À semelhança das orientações da secção 2.2.c), os trabalhadores nestas circunstâncias que precisem de auto-quarentena, mas que ainda não estão doentes ou diagnosticados como doentes, não podem usufruir de baixa médica, pois não são qualificados como "não aptos para o trabalho", mas apenas precisam de isolamento. Os empregadores devem falar da questão com os trabalhadores afectados e, sempre que possível, integrar as soluções práticas definidas na secção 2.2.c) para que os trabalhadores não sofram uma perda de remuneração durante o período de isolamento.

Caixa 4. O que significa "em contacto próximo com" para efeitos deste guia?

- ▶ Mais de 15 minutos de contato presencial em qualquer ambiente com uma pessoa que foi testada positiva à COVID-19 no período de 24 horas antes do início dos sintomas nessa pessoa.
- ▶ Partilha de um espaço fechado com uma pessoa que foi testada positiva à COVID-19 durante um período prolongado (por exemplo, mais de 2 horas) durante o período de 24 horas anterior ao início dos sintomas no caso confirmado.
- ▶ Viver na mesma casa ou em alojamentos partilhados como uma pessoa infectada.

Fonte: Austrália, Governo de Nova Gales do Sul, 2020

e) O que acontece se um familiar próximo de um trabalhador apanhar o vírus da COVID-19 ou se a escola dos filhos for fechada?

A legislação do trabalho, as convenções colectivas ou os contratos de trabalho podem prever licenças pagas de emergência ou de assistência para trabalhadores que necessitem de cuidar de um familiar próximo doente ou ferido ou durante uma situação de emergência familiar, como o encerramento súbito de infantários ou escolas, sem aviso prévio. Nesses casos, é provável que os trabalhadores possam utilizar as férias acumuladas (férias anuais, férias de emergência ou licença para assistência a familiares, conforme o caso) para este fim, mesmo que os filhos não estejam doentes ou feridos, conforme recomendado na Recomendação n° 165, sobre os Trabalhadores com Responsabilidades Familiares, 1981¹². Os trabalhadores que têm de cuidar de familiares doentes também devem receber apoio do governo, conforme recomendado na Recomendação n° 134, sobre Cuidados Médicos e Prestações por Doença, 1969¹³.

Se o membro da família próxima do trabalhador tiver apanhado a COVID-19, o trabalhador deve ser colocado em quarentena, como indicado em 2.2.d).

No caso de um trabalhador que peça licença devido ao encerramento da escola do filho, e na ausência da disposição legislativa ou contratual sobre essa assistência ou licença de emergência, os empregadores devem considerar:

- ▶ permitir que o trabalhador beneficie das férias remuneradas acumuladas;

¹² Par. 23.1) e 2) da Recomendação.

¹³ Par. 10 da Recomendação.

- ▶ permitir que o trabalhador tire licença sem vencimento;
- ▶ elaborar um plano flexível para que o trabalhador utilize o telefone, a Internet e outros métodos de contacto para fazer um trabalho moderado em casa, cumprindo ao mesmo tempo as responsabilidades familiares como passar tempo com os filhos e apoiar a respectiva educação sem pôr em risco a segurança de rendimentos (os empregadores podem recorrer às orientações do Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) sobre políticas favoráveis à família e boas práticas no local de trabalho no contexto da COVID-19¹⁴);
- ▶ organizar o pagamento do salário do trabalhador com base no desempenho do seu trabalho em casa.

EBMO acrescenta as exigências de subsídios de assistência a familiares e de responsabilidades segundo a legislação nacional

f) E se for altamente provável que um trabalhador tenha apanhado a COVID-19, mas ainda assim deseja comparecer ao trabalho?

Os empregadores têm o dever de proporcionar e manter, na medida do razoável e praticável, um ambiente de trabalho seguro e sem riscos para a saúde dos trabalhadores¹⁵. Da mesma forma, os trabalhadores têm o dever de cuidar razoavelmente da própria saúde e segurança e das dos outros. Quando se suspeita que um trabalhador apanhou a COVID-19, é altamente recomendável não permitir que venha ao local de trabalho (recomenda-se o uso de auto-quarentena e outras disposições de trabalho como em 2.2.c)) e, se necessário, mandar o trabalhador em causa efectuar testes, se disponíveis. Os trabalhadores podem ser obrigados a obter alta médica, o que pode incluir ser testado para a COVID-19. Se o trabalhador obtiver alta, pode voltar ao trabalho, mas se o teste do trabalhador for positivo, será autorizado a tirar baixa médica durante o período da ausência.

EBMO acrescentam as exigências relativas aos trabalhadores infectados segundo a legislação nacional

g) E se um trabalhador se recusar a vir trabalhar porque está preocupado com o risco de exposição à COVID-19 no local de trabalho?

Os empregadores têm o dever de garantir um local de trabalho seguro e saudável. Se o empregador concordar com as preocupações relativas à COVID-19, deve fazer o que for razoavelmente praticável para enfrentar o risco como indicado na secção 2.2.a) a f) (caixa 4).

¹⁴ UNICEF, 2020.

¹⁵ Art. 16 da C.155.

Mesmo quando os empregadores tomaram medidas razoáveis e praticáveis para abordar e minimizar o risco de exposição no local de trabalho, alguns trabalhadores ainda podem estar preocupados com a exposição, incluindo a exposição enquanto se deslocam para o local de trabalho em transportes públicos. Nessas situações, os empregadores podem aceitar que o trabalhador trabalhe de casa e, se a natureza do trabalho não for adequada ao trabalho remoto, os empregadores devem examinar a possibilidade de permitir que os trabalhadores tirem licença remunerada ou não remunerada.

Caixa 5. O que dizem as normas internacionais do trabalho sobre a possibilidade de os trabalhadores se afastarem de uma situação que represente riscos para a saúde e segurança no trabalho?

O artigo 19.f) da Convenção n° 155, sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho, 1981 estabelece:

Deverão ser tomadas disposições a nível de empresa segundo as quais:

f) "Os trabalhadores assinalem imediatamente aos seus superiores hierárquicos directos 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 correcção, se tal for necessário".

EBMO acrescentam requisitos sobre o direito dos trabalhadores de se afastarem de uma situação de trabalho sobre a qual tem justificação razoável para crer que representa um perigo iminente ou grave para a sua vida ou saúde, com base na legislação nacional

h) E os trabalhadores temporários, contratuais ou ocasionais¹⁶?

Os trabalhadores temporários, contratuais ou ocasionais têm direito a faltar ao trabalho quando se encontram doentes ou feridos. No entanto, se têm direito a baixa médica paga ou outras prestações para os dias/turnos em que não trabalham depende em grande parte das leis e regulamentos nacionais, ou da política da empresa.

Da mesma forma, quando os turnos dos trabalhadores temporários, contratuais ou ocasionais são reduzidos devido a uma crise empresarial ou porque o trabalhador foi obrigado a isolar-se (devido a contactos ou viagens recentes), a questão de saber se tem direito a ser pago durante esse período depende das leis e regulamentos nacionais, ou da política da empresa.

No entanto, por uma questão de boa vontade e de boas práticas, algumas entidades que utilizam trabalhadores temporários, contratuais ou ocasionais podem decidir um pagamento total ou parcial do subsídio de doença ou indemnizações por despedimento, mesmo não sendo obrigadas a fazê-lo. Por

¹⁶ Trabalhadores temporários, contratuais ou ocasionais refere-se a trabalhadores envolvidos em diversas formas de emprego que também incluem trabalho a tempo parcial, trabalho temporário e subcontratação, trabalho independente dependente e outras relações de trabalho disfarçadas.

exemplo, algumas empresas de plataforma digital prestaram assistência financeira aos trabalhadores da plataforma diagnosticados com COVID-19 ou obrigados a auto-isolar-se para os ajudar a defender-se financeiramente¹⁷. Além disso, alguns governos estão a lançar vários sistemas de assistência aos rendimentos para ajudar os trabalhadores a passar este período difícil.

EBMO indicam os requisitos de emprego temporário com base na legislação nacional, bem como o sistema governamental de assistência aos rendimentos

2.3 Dar instruções aos trabalhadores

a) Os empregadores podem mandar um trabalhador para casa se tiver sintomas de COVID-19?

Os empregadores têm a responsabilidade legal de garantir a saúde e segurança das pessoas no local de trabalho, incluindo os visitantes. Quando um empregador pensa que um trabalhador representa um risco sanitário - por exemplo, porque apresenta sintomas do vírus da COVID-19 - o empregador pode enviar o trabalhador para casa de baixa médica com base no facto de ele não estar apto a trabalhar.

Os empregadores devem pedir ao trabalhador que consulte um médico, faça testes e obtenha alta antes de voltar ao trabalho. Se o trabalhador insistir que pode trabalhar, devem examinar se é prático para o trabalhador trabalhar a partir de casa.

Uma vez realizado o teste, o trabalhador pode voltar ao trabalho se receber alta. Se o teste do trabalhador for positivo, consultar a secção 2.2.a) sobre as obrigações e direitos de remuneração e licença aplicáveis.

EBMO acrescentam as exigências relativas aos exames médicos segundo a legislação nacional

Durante o surto da COVID-19, os empregadores devem lembrar aos trabalhadores a sua obrigação de tomar precauções razoáveis para não prejudicar a saúde e a segurança de outras pessoas, e os trabalhadores devem ser obrigados a avisar imediatamente o empregador se estiverem a sofrer sintomas semelhantes aos da gripe¹⁸.

b) Os empregadores podem pedir aos trabalhadores para lhes medirem a temperatura?

Embora os empregadores possam ser autorizados a pedir aos trabalhadores que se lhes seja medida a temperatura para evitar a propagação da COVID-19 e garantir a segurança e saúde de todos no

¹⁷ CIPD, 2020.

¹⁸ Art. 19(f) da C.155.

local de trabalho, o trabalhador deve concordar voluntariamente, excepto se isso for permitido pela política ou por directrizes do governo. Na ausência disposições ou directrizes nesse sentido, se o trabalhador recusar que se lhe seja medida a temperatura e o empregador o sujeitar a uma acção disciplinar, o empregador pode correr riscos legais. Os empregadores podem, contudo, negar razoavelmente o acesso ao local de trabalho a qualquer trabalhador que não aceite esse requisito.

É importante que os empregadores consultem as legislações, políticas ou últimas directrizes nacionais emitidas por autoridades reconhecidas, incluindo as leis de igualdade de oportunidades e de privacidade, para decidir se é permitida uma verificação de temperatura. Por exemplo, a medição da temperatura corporal de um trabalhador tem sido considerada um exame médico nos Estados Unidos, mas recentemente a Comissão de Igualdade de Oportunidades de Emprego dos Estados Unidos, na sua orientação actualizada de 19 de Março de 2020, deu luz verde aos empregadores para medirem a temperatura aos trabalhadores como forma de controlar a propagação do vírus¹⁹.

c) Os empregadores podem dar ordem aos trabalhadores para não virem trabalhar mesmo que não apresentem sinais de COVID-19 e não sejam obrigados a isolar-se?

Se o empregador der ordem a um trabalhador para não vir trabalhar, apesar de estar em forma e ser capaz de o fazer (e não estar sujeito a quaisquer requisitos de quarentena do governo), as melhores práticas sugerem que o trabalhador continue a ser pago. Nesta situação, é essencial verificar e avaliar se os empregadores podem simplesmente emitir esta instrução (por exemplo, de acordo com o contrato do trabalhador ou como uma orientação razoável e legal baseada em informações factuais sobre riscos de saúde e segurança) - ou se é necessário o consentimento do trabalhador. Mais uma vez, os empregadores devem verificar todas as leis e regulamentos, termos contratuais e políticas da empresa aplicáveis - e pedir aconselhamento específico.

d) O que devem os empregadores fazer se um trabalhador for obrigado a viajar para o exterior ou para o estrangeiro do país para trabalhar?

As viagens devem ser evitadas ou minimizadas durante uma epidemia como a COVID-19. Os empregadores devem verificar as últimas recomendações e restrições de viagem e certificar-se de que as políticas de viagem da empresa abordam para onde os trabalhadores podem viajar, os motivos da viagem e a autorização necessária. Os empregadores devem avaliar constantemente os benefícios e riscos de exigir que os trabalhadores viajem, especialmente para o estrangeiro, mesmo para reuniões essenciais. Os trabalhadores devem ser informados de que as políticas de viagem estão constantemente a ser revistas e podem estar sujeitas a alterações regulares. Os empregadores também devem verificar cuidadosamente qualquer cobertura de seguro para viagens profissionais.

Se a viagem for inevitável:

- ▶ certificar-se de que tanto os empregadores como os trabalhadores dispõem das últimas informações sobre as zonas onde existe COVID-19 (é possível obter informações actualizadas junto da OMS);
- ▶ evitar o envio de trabalhadores que possam estar em maior risco de apanhar doenças graves (por exemplo, trabalhadores mais idosos e com determinadas situações médicas como diabetes, doenças cardíacas e doenças pulmonares) para zonas onde a COVID-19 está presente;

¹⁹ US Equal Employment Opportunity Commission (EEOC), "What You Should Know About the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19" https://www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm

- ▶ certificar-se de que os trabalhadores que viajam para os locais que reportam a COVID-19 são informados sobre os riscos envolvidos e as medidas de precaução a tomar, e recebem os meios de protecção necessários, como máscaras faciais ou um desinfectante para mãos à base de álcool para facilitar a lavagem regular das mãos;
- ▶ Incitar os trabalhadores a lavar as mãos regularmente e a manterem pelo menos 1 metro de distância de outras pessoas;
- ▶ garantir que os trabalhadores sabem o que fazer e quem contactar se adoecerem durante a viagem;
- ▶ assegurar-se de que os trabalhadores cumprem as instruções das autoridades locais para onde viajam, incluindo quaisquer restrições locais sobre viagens, circulação ou grandes ajuntamentos.

e) Os empregadores podem dar directrizes aos trabalhadores sobre viagens não profissionais?

Em princípio, os empregadores não devem dar directrizes aos trabalhadores que possam estender-se ou afectar as actividades pessoais ou privadas do trabalhador e que não afectem o seu trabalho. No entanto, quando existe uma relação importante entre a actividade externa e o emprego do trabalhador, como a possibilidade de quarentena obrigatória, o empregador pode estar em posição de orientar o pessoal a cumprir os conselhos de viagem do governo.

Os empregadores devem, contudo, informar os trabalhadores de que, ao fazer planos de viagem pessoais, devem compreender os riscos que estão a correr e remetê-los para os conselhos de viagem do governo e para as directrizes da empresa (se existirem). Os empregadores devem também alertar os trabalhadores de que podem estar sujeitos a medidas de quarentena do governo ou da empresa quando regressarem, e que o empregador não se responsabilizará pelas despesas incorridas relacionadas com viagens não profissionais.

2.4 Devem ser autorizados visitantes no local de trabalho?

Tomar precauções adicionais limitando aos visitantes no local de trabalho é importante para reduzir a exposição à COVID-19 no local de trabalho. Embora possa não ser necessário proibir totalmente aos visitantes ao local de trabalho, os empregadores têm o direito de pedir aos visitantes para indicar antecipadamente se têm sintomas semelhantes aos da gripe, se estiveram em contacto com uma pessoa infectada pela COVID-19, ou se viajaram para uma zona de alto risco. Se um visitante responder afirmativamente a uma destas perguntas, os empregadores devem pedir-lhe para não vir ao local de trabalho até ter ficado isolado durante 14 dias ou até apresentar um atestado médico. Os empregadores também podem pedir às visitantes para fornecerem informações de contacto para o caso de a COVID-19 aparecer posteriormente no local de trabalho, podendo os visitantes ter estado expostos.

▶ 3. Trabalhar a partir de casa é uma opção?

De acordo com os conselhos da OMS, os governos estão a impor várias medidas de contenção da propagação da COVID-19, ao ponto de encerrar actividades não essenciais, restringir a circulação da população ou mesmo bloquear toda a cidade. Nesta situação incerta, é crucial que os empregadores elaborem planos de contingência para responder a diferentes situações à medida que estas surgem.

A redução do contacto presencial é uma medida importante para mitigar o impacto da COVID-19. Conforme a localização e a propagação da COVID-19, os empregadores podem precisar de pedir aos trabalhadores para trabalharem a partir de, ou os trabalhadores podem pedir para trabalharem a partir de, se houver essa opção. No entanto, isso tem implicações práticas a considerar. Embora nem todas as funções e actividades possam ser realizadas remotamente, é uma eventualidade imediata para muitos locais de trabalho se a propagação do vírus COVID-19 se agravar.

Também é importante lembrar que, independentemente do local onde os trabalhadores executam o seu trabalho, os empregadores continuam a ser responsáveis pela sua saúde física e segurança enquanto trabalham, bem como pelo seu bem-estar mental.

Os empregadores devem elaborar uma directriz ou orientação da empresa sobre o trabalho a partir de para prestar conselhos claros aos trabalhadores. As respostas às perguntas frequentes que se seguem podem ser úteis ao considerar esta forma de trabalho e ao elaborar uma directriz da empresa.

3.1 O que devem considerar os empregadores antes de implementarem uma política de trabalho a partir de casa?

Antes de avançar com um sistema de trabalho a partir de casa, os empregadores devem decidir se a actividade profissional é adequada para trabalho à distância. Se for, então os empregadores devem discutir com o pessoal para garantir que:

- ▶ sejam fornecidos equipamentos, tecnologia e formação apropriados, o que é essencial para manter o contacto com os colegas e a entidade;
- ▶ sejam estabelecidas expectativas claras, tanto para os directores como para os trabalhadores, sobre o que deve ser o trabalho e as respectivas condições;
- ▶ os trabalhadores beneficiem de liberdade de horário para apoiar a produtividade, permitindo-lhes para que possam trabalhar em horas e lugares convenientes para serem tão produtivos quanto possível;
- ▶ sejam avaliados os riscos de segurança e saúde e tomadas medidas preventivas razoáveis em relação ao trabalho a partir de casa i) se esse trabalho envolver tarefas manuais, ii) perigos e riscos, iii) segurança eléctrica, e iv) o ambiente em geral, como barulho, primeiros socorros de segurança ou saída de emergência, etc;
- ▶ sejam avaliados os riscos potenciais reportados pelo trabalhador, incluindo quaisquer riscos específicos relativos ao trabalho a partir de casa (por exemplo, violência doméstica);
- ▶ sejam acordadas as obrigações dos trabalhadores em torno de questões e políticas como horário de trabalho, confidencialidade e práticas de trabalho seguro quando trabalham em casa;
- ▶ os espaços de trabalho sejam adequados;
- ▶ sejam estabelecidos meios de contacto entre o empregador e o trabalhador e pré-organizados os meios de comunicação.

3.2 Que equipamento deve ser fornecido aos trabalhadores para poderem trabalhar a partir de casa (teletrabalho)?

O equipamento já em uso no local de trabalho, por exemplo, computador portátil, rato, monitor, teclado e auscultadores, pode ser utilizado para teletrabalho. Se o empregador fornecer algum equipamento, este deve estar em bom estado e ser adequado para a actividade profissional.

O equipamento adequado já disponível na casa do trabalhador pode ser considerado para teletrabalho temporário.

3.3 Que precauções se devem tomar se os trabalhadores estiverem a utilizar computadores e tecnologia digital enquanto trabalham a partir de casa?

Os empregadores devem informar os trabalhadores das questões associadas ao trabalho a realizar em casa. Para o teletrabalho, o empregador deve considerar os seguintes aspectos:

- ▶ **Segurança dos dados:** garantir que a segurança dos dados é mantida quando o pessoal trabalha a partir de casa. Quando o trabalho remoto envolve a transmissão de dados confidenciais para fora do local de trabalho, o empregador terá de assegurar que os sistemas permitem a transmissão segura desses dados.
- ▶ **Competências:** é essencial ter um sistema robusto de tecnologia da informação, com as salvaguardas necessárias, assim como as competências e a consciência do trabalhador remoto. É possível utilizar formação em linha para actualizar as competências nesta área.
- ▶ **Bem-estar:** i) propor tarefas variadas para garantir que os trabalhadores não trabalhem na mesma posição por longos períodos, ii) instalar equipamento para minimizar torções ou extensões exageradas, iii) ter espaço de trabalho suficiente para o equipamento e quaisquer outros materiais necessários para realizar o trabalho e iv) incitar os trabalhadores a fazerem pausas regulares, levantarem-se e deslocarem-se de vez em quando.

3.4 Que outros apoios gerais e meios de comunicação devem ser implementados para os trabalhadores que trabalham a partir de casa?

Trabalhar a partir de casa pode fazer com que os trabalhadores se sintam isolados, trabalhem mais horas e ignorem a separação entre trabalho e vida familiar. É importante que os trabalhadores saibam que têm apoio a todo o momento durante o horário de trabalho.

Os empregadores devem considerar o seguinte:

- ▶ assegurar que todos os dados de contacto dos trabalhadores estão arquivados e que se concorda com os meios de contacto;
- ▶ prever contactos regulares por telefone, Internet ou e-mail com todos os trabalhadores;
- ▶ fornecer aos trabalhadores números de contacto de emergência;
- ▶ organizar apoio informático no caso de problemas técnicos, quando relevante;
- ▶ fornecer aos trabalhadores informações pormenorizadas quando eles precisam de entrar em contacto com o empregador;
- ▶ assegurar-se de que o trabalho é organizado de forma a que o trabalhador faça pausas regulares e possa separar a vida profissional da vida privada;

- ▶ fornecer aos trabalhadores uma avaliação regular do seu trabalho;
- ▶ incentivar os trabalhadores a manterem contacto os colegas.

3.5 Os trabalhadores estão cobertos pelo seguro de acidentes de trabalho quando trabalham a partir de casa?

Geralmente, se ambas as partes concordarem com o trabalho a partir de casa, os trabalhadores devem estar cobertos pelo seguro de acidentes de trabalho. No entanto, recomenda-se aos empregadores que consultem a legislação nacional aplicável em matéria de acidentes de trabalho para verificar quem é responsável pela segurança e saúde dos trabalhadores, caso o trabalhador sofra uma lesão quando trabalha a partir de casa.

EBMO acrescentam as exigências relativas ao teletrabalho segundo a legislação nacional

3.6 Os trabalhadores são obrigados a observar a directriz da empresa de trabalhar a partir de casa?

Os trabalhadores têm a obrigação legal de cooperar com o empregador para garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável em apoio às disposições legais, convenções colectivas ou políticas empresariais relevantes²⁰. É importante reiterar que essa obrigação se aplica mesmo em ambientes informais, como a casa de uma pessoa. Os trabalhadores devem ter cuidados razoáveis para proteger a própria segurança e seguir os conselhos do médico de família, dos prestadores de cuidados de saúde e dos empregadores.

²⁰ Art. 19 da C.155.

► 4. Os empregadores podem modificar ou reduzir as actividades?

Os governos estão a tomar diversas medidas em resposta à COVID-19, incluindo o fecho de fronteiras, restrições à circulação, encerramento de actividades não essenciais, etc., que têm influência no funcionamento e sustentabilidade das empresas. Os empregadores devem estar preparados e implementar um plano de contingência empresarial, caso a situação o exija.

A secção seguinte aborda os piores cenários e propõe algumas medidas de contingência que as empresas podem considerar para mitigar o impacto da COVID-19.

4.1 Quais são as alternativas se o teletrabalho não for viável devido à natureza da actividade e das funções profissionais?

Há actividades ou funções profissionais em que não é viável para o trabalhador trabalhar a partir de casa, como operações na linha da frente, linhas de montagem fabris ou trabalho de campo em estaleiros de construção ou navais ou fábricas. Nesses casos, os empregadores devem tomar as seguintes precauções²¹.

(a) Reduzir a duração e a proximidade das interações físicas

Os empregadores devem minimizar a necessidade de reuniões físicas, por exemplo, utilizando dispositivos de teleconferência. Se houver uma necessidade essencial de reuniões físicas para trabalhar, o número de participantes deve ser limitado e a duração deve ser encurtada. Os participantes devem estar dispersos por mais de um local de reunião e ligados por videoconferência ou teleconferência. Os empregadores também devem prever um espaçamento físico maior (de pelo menos 1 metro de distância) para os postos de trabalho. Os assentos nas salas de reunião também devem estar separados por, pelo menos, 1 metro.

(b) Escalonar os horários de trabalho

Os empregadores devem implementar horários de trabalho escalonados para reduzir a possível congregação de trabalhadores em espaços comuns. Os horários de almoço e outros intervalos também devem ser escalonados. Sempre que possível, as horas de entrada e de saída não devem coincidir com as horas de ponta, especialmente se os trabalhadores tiverem de utilizar os transportes públicos.

(c) Adiar eventos de trabalho não essenciais e reduzir eventos de trabalho essenciais

Os empregadores devem adiar eventos ou actividades que não sejam essenciais para as actividades da empresa, como actividades de lazer ou celebrações, até a situação estabilizar. Para os eventos que são essenciais às actividades da empresa e não podem ser adiados, os empregadores devem:

- limitar o número de participantes (ou conforme a directriz ou orientações das autoridades nacionais ou locais) em qualquer momento;
- instaurar medidas de precaução, como a inscrição via Internet;

²¹ Singapura, Ministério do Trabalho, 2020.

- ▶ reduzir o número de participantes, para garantir que fiquem sentados a, pelo menos, 1 metro de distância uns dos outros;
- ▶ lembrar os participantes de praticarem o distanciamento social ou físico;
- ▶ fomentar a higiene no local de trabalho (por exemplo, higiene frequente das mãos, evitar tocar nos olhos/nariz/boca);
- ▶ fornecer instalações adequadas e equipamento preventivo, por exemplo, desinfectantes para as mãos à base de álcool ou máscaras faciais;
- ▶ reduzir a convivência dos participantes, por exemplo, durante as refeições;
- ▶ melhorar a ventilação sempre que possível, por exemplo, janelas abertas, quando o tempo permitir.

(d) Implementar ou melhorar o trabalho por turnos

Quando os locais de trabalho o permitirem, como nas indústrias transformadoras, os empregadores podem considerar o escalamento dos trabalhadores por turnos, se essas disposições ainda não estiverem em vigor, prolongando paralelamente o horário de funcionamento para manter a produção.

Os empregadores devem considerar a separação clara dos trabalhadores em vários turnos, implementar medidas para garantir que os trabalhadores não entrem e saiam ao mesmo tempo e intensificar a limpeza das áreas comuns durante as mudanças de turno.

Antes de implementar estas medidas, os empregadores devem comunicar e dar explicações aos trabalhadores, envolver o sindicato (se aplicável) ou informar a autoridade relevante (se necessário) sobre essas disposições. Os empregadores devem verificar a legislação relevante, convenções colectivas ou contratos para garantir que os procedimentos necessários são cumpridos.

4.2 Os empregadores podem mudar os horários de funcionamento ou as listas de trabalhadores?

Em consequência da epidemia de COVID-19, alguns empregadores podem estar a considerar a possibilidade de modificar as actividades, por exemplo, para reduzir o risco de exposição dos trabalhadores, alterando os horários de início e fim, para responder às mudanças nos padrões de procura dos consumidores ou para cumprir as directrizes governamentais. Salvo para cumprir as directrizes governamentais, a competência de um empregador para modificar os horários ou as listas de trabalhadores pode depender dos acordos ou convenções colectivas relevantes que se aplicam aos seus trabalhadores. Por exemplo, alguns empregadores cujo pessoal está coberto por uma convenção colectiva podem ser impedidos de modificar as práticas de trabalho sem consulta prévia aos trabalhadores (e potencialmente também aos sindicatos). Por isso, recomenda-se fortemente aos empregadores que envolvam o sindicato (se aplicável) ao encarar a possibilidade de fazer certas modificações da actividade e obtenham aconselhamento sobre as opções e obrigações específicas antes de fazer quaisquer alterações. Trata-se de uma exigência subjacente sempre que um empregador deseje alterar qualquer prática de trabalho que possa afectar o trabalhador.

4.3 Os empregadores podem reduzir a actividade em função da queda da procura?

Como resultado das medidas tomadas pelos governos para reduzir a propagação potencial da COVID-19, as empresas de alguns sectores sofreram fortes quedas em volume e receitas. Como resposta, alguns empregadores terão de implementar medidas de redução de custos através da redução da actividade. Por exemplo, as empresas podem precisar de:

- ▶ congelar as novas contratações;

- ▶ reduzir o número de trabalhadores suplementares, como os empreiteiros;
- ▶ reduzir o horário de trabalho dos trabalhadores;
- ▶ prever férias anuais ou licenças de longa duração com antecedência ou com redução da remuneração;
- ▶ Incitar os trabalhadores a tirar férias sem remuneração, etc.

A competência de um empregador para fazer essas modificações dependerá em grande parte da legislação aplicável, convenção colectiva ou contrato que se aplica aos seus trabalhadores. Os empregadores devem estar a par das medidas governamentais, protecção social e apoio aos trabalhadores, incluindo apoio aos rendimentos, transferências em dinheiro, assistência social, subsídios de desemprego, licenças com emprego garantido, etc., e comunicar estas informações aos trabalhadores. Por exemplo, o Governo da Irlanda está a providenciar um subsídio de desemprego pela pandemia COVID-19 de 203 EUR por semana, durante seis semanas, aos trabalhadores afectados (incluindo trabalhadores independentes) mas que não estão doentes nem auto-isolados.

Recomenda-se também aos empregadores que peçam aconselhamento sobre as opções e obrigações específicas existentes, incluindo a implicação do sindicato (se aplicável) e a consulta das EBMO antes de fazerem quaisquer alterações para reduzir as actividades.

4.4 Quais são os passos e procedimentos a seguir antes de despedir um trabalhador?

Devido às medidas tomadas por alguns governos para restringir ou encerrar temporariamente as actividades empresariais, ou à queda da procura dos consumidores, alguns empregadores podem acabar por ser forçados a reduzir o número de trabalhadores e a despedir algum pessoal. As perguntas e respostas relativas aos despedimentos são as seguintes:

Antes de despedir qualquer trabalhador, é importante considerar primeiro:

- ▶ se existem opções de reafecção dentro da empresa ou de entidades associadas;
- ▶ as leis, regulamentos e políticas governamentais, directrizes ou conselhos nacionais aplicáveis no contexto da situação actual;
- ▶ as obrigações de consulta²² segundo as leis e regulamentos aplicáveis²³, convenções colectivas ou política da empresa, incluindo o envolvimento do sindicato, se aplicável;
- ▶ o sistema de apoio, estímulo ou pacote de ajuda oferecido pelo respectivo governo às empresas para ultrapassar esta situação difícil, por exemplo, reduções fiscais, assistência à tesouraria, subsídios salariais, pagamento de ajuda de emergência, etc. Por exemplo, as pequenas empresas com menos de 20 trabalhadores a tempo inteiro, na Austrália, receberão 50% do subsídio salarial de um aprendiz ou estagiário até 7.000 AUD (4.200 USD) por trimestre. As pequenas empresas elegíveis, no Reino Unido, receberão um subsídio único de 3.000 GBP (3.650 USD) para ajudar a cobrir as despesas correntes da empresa.

²² Artigo 13º da Convenção n.º 158, sobre a cessação da relação de trabalho, 1982: O empregador que tencione proceder a despedimentos por motivos de natureza económica, tecnológica, estrutural ou similar deverá fornecer no devido tempo aos representantes dos trabalhadores interessados as informações pertinentes, incluindo os motivos dos despedimentos previstos, o número e as categorias de trabalhadores que aqueles são susceptíveis de afectar e o período durante o qual se tenciona proceder a eles, e dar, de acordo com a legislação e a prática nacionais, com a maior antecedência possível, ocasião aos representantes dos trabalhadores interessados de serem consultados sobre as medidas a tomar para prevenir ou limitar os despedimentos e as medidas que visam atenuar os efeitos desfavoráveis de qualquer despedimento para os trabalhadores interessados, designadamente as possibilidades de reclassificação noutro emprego.

²³ Art. 14 da C. 158 A Convenção prevê também a notificação da autoridade competente, conforme prescrito, quando forem contempladas rescisões.

Os empregadores devem também consultar as EBMO para obter aconselhamento e apoio, incluindo para apresentar as suas preocupações e submetê-las ao governo.

Se os empregadores tiverem de reduzir o pessoal, a maior parte da legislação do trabalho prevê o pagamento de indemnizações por despedimento ou subsídios de rescisão de contrato para todos ou para um grupo específico de trabalhadores, sob certas condições. O montante da indemnização por despedimento a que os trabalhadores têm direito é normalmente baseado no seu tempo de trabalho e nas condições de uma convenção colectiva ou contrato aplicáveis.

Algumas convenções colectivas, contratos de trabalho ou políticas empresariais prevêem igualmente uma indemnização por despedimento, que normalmente está acima das disposições legais. Antes de tomar medidas para despedir um trabalhador, recomenda-se que os empregadores obtenham conselhos sobre as circunstâncias específicas, pois qualquer despedimento é susceptível de ser pormenorizadamente examinado, pode ser contestado e deve ser considerado como um último recurso.

EBMO acrescentam as exigências segundo a legislação nacional

▶ 5. E se as empresas tiverem de encerrar?

A evolução da crise da COVID-19 continua incerta. Entre os seus diversos impactos, os efeitos negativos de uma propagação contínua do vírus, tanto dentro dos países como a nível mundial, servirão de teste da adaptabilidade e resiliência das empresas.

5.1 Em que circunstâncias as empresas serão forçadas a fechar?

A legislação, por exemplo as leis de emergência ou de segurança, prevenção e luta contra as doenças infecciosas, pode dar ao governo uma série de poderes susceptíveis de afectar as actividades empresariais, incluindo uma directiva de fechar locais de trabalho ou restringir a circulação de pessoas. Nessas circunstâncias, a violação das directrizes do governo é considerada um delito punível com multas ou prisão.

Devido à crise da COVID-19, algumas empresas foram forçadas a fechar por directriz governamental. Uma empresa também pode ser forçada a fechar por falta de existências ou clientes, indisponibilidade de provisões ou acesso a parceiros comerciais.

5.2 Os empregadores podem despedir temporariamente trabalhadores sem remuneração?

Algumas legislações ou convenções colectivas de trabalho podem conter disposições que dão aos empregadores o direito de despedir temporariamente trabalhadores sem remuneração durante determinados períodos. Isso pode suceder quando uma empresa é tão gravemente afectada pelas restrições à importação/exportação resultantes da COVID-19, que não há trabalho disponível para os trabalhadores, ou devido a uma interrupção do trabalho por qualquer causa fora do controlo dos empregadores. Nestas circunstâncias, são aplicáveis as disposições da legislação ou da convenção colectiva. Por exemplo, na Austrália a lei *Fair Work Act* dá aos empregadores o direito de despedir temporariamente trabalhadores sem remuneração durante um período em que os trabalhadores não podem ser "empregados de forma útil" devido a uma greve, uma avaria de maquinaria ou equipamento ou uma paragem do trabalho por qualquer causa pela qual o empregador não possa ser razoavelmente responsabilizado.

Na ausência de tais disposições, os empregadores devem considerar as seguintes opções quando surgir a necessidade de despedir temporariamente trabalhadores:

- ▶ reafectar trabalhadores para outras partes da empresa, quando as houver;
- ▶ reduzir as horas ou dias de trabalho;
- ▶ incitar os trabalhadores a tirarem as férias remuneradas acumuladas (como férias anuais ou licenças de longa duração);
- ▶ explorar regimes alternativos de férias, tais como férias anuais prolongadas com meia remuneração ou sem remuneração;
- ▶ Prever disposições especiais para trabalhadores sem dias de férias acumulados suficientes para cobrir o período de enceramento (por exemplo, permitir ao pessoal tirar férias anuais antecipadamente, etc.).

Os empregadores devem comunicar de forma clara e transparente o impacto do vírus da COVID-19 e das medidas de saúde pública e segurança sobre as actividades, serviços e situação financeira da

empresa, o que poderia ajudar os trabalhadores a compreenderem o carácter inevitável dos cortes e das paragens.

Se não forem implementados respeitando estritamente as obrigações legais ou convenções colectivas, os despedimentos são susceptíveis de ser examinados pormenorizadamente e contestados pelos trabalhadores ou sindicatos. Recomenda-se que um empregador, antes de tomar qualquer decisão de despedimento temporário de trabalhadores (salvo como consequência de uma directriz governamental), consulte os trabalhadores ou o sindicato (se aplicável) para ver se podem ser tomadas medidas alternativas e informe as autoridades competentes (se necessário).

É importante prever o futuro. Os empregadores devem não esquecer que as actividades vão recomeçar e que precisarão de recuperar os seus trabalhadores treinados e qualificados. É do interesse dos empregadores gerir as reduções e despedimentos de pessoal de uma forma que preserve a confiança dos trabalhadores.

EBMO acrescentam as exigências segundo a legislação nacional

▶ 6. Como evitar reclamações por discriminação e proteger a privacidade dos trabalhadores?

6.1 Quais são as obrigações dos empregadores em relação à discriminação, assédio ou intimidação devidos à COVID-19?

Com a crescente atenção à evolução da COVID-19, o medo e a ansiedade espalham-se facilmente e podem surgir estigmas contra aqueles que adoecem ou que estiveram expostos.

Os empregadores devem re-examinar cuidadosamente e ter em consideração as suas obrigações para com os trabalhadores em matéria de saúde e segurança. Isto deve ser feito de forma a evitar qualquer risco de que as práticas de um empregador discriminem ou assediem ilegalmente os trabalhadores, ou os seus familiares, que contraíram a COVID-19.

Os empregadores serão responsáveis pela conduta dos trabalhadores que discriminarem ou assediarem outros trabalhadores, ou membros da sua família, que contraíram a COVID-19. Para não serem responsabilizados, os empregadores terão de demonstrar que tomaram medidas razoáveis para evitar tal conduta.

As medidas razoáveis incluem:

- ▶ ter uma política e implementar medidas para prevenir e resolver a discriminação, violência e assédio no local de trabalho (no contexto da COVID-19 e mais além);
- ▶ proporcionar formação aos trabalhadores para reduzir o estigma social e prevenir a discriminação, violência e assédio contra os trabalhadores, ou os seus familiares, associados à COVID-19;
- ▶ incitar os trabalhadores a serem proactivos na comunicação de incidentes de comportamento inadequado, discriminatório, assediante ou abusivo, ao seu supervisor, ao departamento de recursos humanos, ao sindicato ou à direcção;
- ▶ ter um procedimento para tratar as queixas e denúncias de discriminação e assédio ilegais e tomar medidas para assegurar que os mecanismos de queixa e denúncia sejam confidenciais, sensíveis à igualdade entre homens e mulheres e seguros;
- ▶ fomentar a utilização ampla e não discriminatória dos mecanismos de queixa e denúncia e assegurar que sejam facilmente acessíveis a todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, as pessoas com deficiência e os grupos minoritários;
- ▶ identificar casos de discriminação e responder-lhes prontamente de acordo com as políticas e procedimentos e tomar medidas para evitar que tais condutas voltem a suceder.

EBMO acrescentam as exigências segundo a legislação nacional

6.2 Como podem os empregadores minimizar o risco de queixas por discriminação ilegal?

Os empregadores podem minimizar o risco de queixas por discriminação ilegal, implementando as medidas descritas no anterior parágrafo 6.1. Os empregadores também podem garantir que quaisquer decisões tomadas em relação à assiduidade ou alta médica dos trabalhadores sejam consistentes com as orientações ou directrizes das autoridades de saúde nacionais ou locais. Por fim, os empregadores podem minimizar os riscos através de uma comunicação adequada com os trabalhadores sobre esses temas.

6.3 Os empregadores têm o direito de recolher informações pessoais dos trabalhadores ou visitantes?

Os empregadores podem ter de recolher, utilizar e divulgar informações pessoais, incluindo histórico de viagens e estado de saúde, para prevenir ou gerir a propagação e o risco da COVID-19 no local de trabalho. Os empregadores devem certificar-se de que os procedimentos e práticas estão de acordo com a legislação nacional sobre divulgação de informações sanitárias (se houver).

A Recomendação n° 171, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, indica que a privacidade dos trabalhadores deve ser protegida e que a vigilância sanitária não deve ser utilizada para fins discriminatórios ou de qualquer outra forma prejudiciais aos seus interesses²⁴.

Em termos gerais, os empregadores não devem revelar os motivos da licença de um trabalhador ou das disposições relativas ao trabalho remoto, excepto aos trabalhadores que precisem dessas informações para desempenhar as suas funções profissionais. Sempre que possível, os empregadores devem notificar os trabalhadores que foram sujeitos a um risco elevado de COVID-19 no local de trabalho. O que constitui um risco elevado varia em função do tipo de trabalho e da pessoa com quem se associam e deve ser determinado em consulta com pessoal médico qualificado.

Ao realizar essas notificações, os empregadores devem fazer esforços razoáveis para não revelar informações que possam (sozinhas ou em conjunto com informações disponíveis publicamente) identificar o indivíduo. O objectivo, pelo contrário, é fornecer aos trabalhadores potencialmente expostos informações suficientes para obterem conselhos médicos e, se necessário, tratamentos.

²⁴ O Par. 11(2) da Recomendação n° 171, sobre os Serviços de Saúde no Trabalho, 1985, contém outras disposições sobre a protecção de dados pessoais relativos às avaliações de saúde efectuadas pelos serviços de saúde no trabalho, e o Parágrafo 14 declara que "os dados pessoais relativos às avaliações de saúde só podem ser comunicados a terceiros com o consentimento informado do trabalhador em causa". O código de boas práticas da OIT sobre a protecção dos dados pessoais dos trabalhadores, de 1997, contém mais orientações úteis.

► 7. Recursos e contactos úteis

EBMO acrescentam "Contactos Importantes" e números/websites locais

7.1. Recursos importantes

- (a) Organização Mundial da Saúde - Epidemia da doença de Coronavírus (COVID-19)
- (b) Sites do governo que possuem informações fiáveis e actualizadas sobre a situação da COVID-19 no país e no mundo inteiro.

7.2. Contactos importantes

- (a) Ministério da Saúde
- (b) EBMO acrescentam os seus nomes

Bibliografia

Câmara de Comércio e Indústria Australiana (ACCI). 2020. "COVID-19 Employer Guide: Managing the workplace in the face of the outbreak", 16 Mar. Disponível em: www.victorianchamber.com.au/-/media/files/vcci/covid-19/covid19--employer-guide-ed-2-160320.pdf?la=en&hash=DA27020684457854A6B2214E1E5996CD3F2536E3 [31 Mar. 2020].

Austrália, Governo de Nova Gales do Sul. 2020. "COVID-19 (Coronavirus) case definition". Disponível em: www.health.nsw.gov.au/Infectious/diseases/Pages/2019-ncov-case-definition.aspx [31 Mar. 2020].

Business New Zealand. Sem data. "Health and Safety at Work: coronavirus". Disponível em: www.businessnz.org.nz/_data/assets/pdf_file/0008/189260/200320-health-and-safety-covid-19.pdf [31 Mar. 2020].

CIPD. 2020. "Coronavirus (COVID-19): employer response guide". Disponível em: www.cipd.co.uk/knowledge/fundamentals/emp-law/health-safety/coronavirus-employer-response-guide [31 Mar. 2020].

Enterprise Singapore. 2020. "Guide on Business Continuity Planning for COVID-19", 7 Fev. Disponível em: www.enterprisesg.gov.sg/-/media/esg/files/media-centre/media-releases/2020/feb-2020/guide-on-business-continuity-planning-for-covid-19_2nd-edition_170220_final.pdf?la=en [31 Mar. 2020].

Organização Internacional do Trabalho (OIT). 2020a. "COVID-19 and the world of work: Impact and policy responses", 18 Mar. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/briefingnote/wcms_738753.pdf [31 Mar. 2020].

----. 2020b. Social protection responses to the Covid-19 crisis: Country responses in Asia and the Pacific, 25 Mar. Disponível em: www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/documents/briefingnote/wcms_739587.pdf [31 Mar. 2020].

Irish Business and Employers Confederation (IBEC). 2020. HR Guidance – Business Continuity Planning/Coronavirus (Covid-19), 5 Mar. Disponível em: www.ibec.ie/-/media/documents/employer-hub/employment-law/contracts-and-conditions-of-employment/contracts/hr-guidance_business-continuity-planning-and-coronavirus-5th-march-2020.pdf [31 Mar. 2020].

Singapura, Ministério do Trabalho. 2020. "Advisory on safe distancing measures at the workplace", 13 Mar. Disponível em: www.mom.gov.sg/covid-19/advisory-on-safe-distancing-measures [31 Mar. 2020].

Fundo das Nações Unidas para a Infância (UNICEF) 2020. "Guidance for employers on flexible work arrangement and other good workplace practices in the context of COVID-19". Disponível em: www.unicef.org/mongolia/media/1476/file [31 Mar. 2020].

Estados Unidos, Equal Employment Opportunity Commission. 2020. "What you should know about the ADA, the Rehabilitation Act, and COVID-19", 19 Mar. Disponível em: www.eeoc.gov/eeoc/newsroom/wysk/wysk_ada_rehabilitaion_act_coronavirus.cfm [31 Mar. 2020].

Organização Mundial da Saúde 2020a. "Coronavirus disease (COVID-19) pandemic". Disponível em: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019 [31 Mar. 2020].

----. 2020b. "Considerations for quarantine of individuals in the context of containment for coronavirus disease (COVID-19)", Interim guidance, 29 Feb. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331299/WHO-2019-nCoV-IHR_Quarantine-2020.1-eng.pdf?sequence=1&Allowed=y [31 Mar. 2020].

----. 2020c. "Getting Your Workplace Ready for COVID-19", 19 Mar. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331584/WHO-2019-nCov-workplace-2020.2-eng.pdf?sequence=1&Allowed=y> [31 Mar. 2020].

► **Contacto**

Escritório da OIT para Actividades dos Empregadores
(ACT/EMP)

4, route des Morillons
Genebra 22, Suíça, CH-1211

E: actemp@ilo.org

T: www.ilo.org/actemp