

COVID-19: VOLTAR AO LOCAL DE TRABALHO

Adaptação dos locais de trabalho e proteção dos trabalhadores

Atualização dezembro de 2020



© União Europeia, 2020

Índice

Contexto e âmbito das orientações	2
Introdução	2
Atualize a sua avaliação dos riscos e tome as medidas adequadas	3
Minimizar a exposição à COVID-19 no trabalho	3
Retomar os trabalhos após um período de encerramento	5
Lidar com uma taxa elevada de ausência	5
Gerir os trabalhadores que trabalham a partir de casa	6
Envolver os trabalhadores	7
Cuidar dos trabalhadores doentes	7
Planear e aprender para o futuro	8
Manter-se bem informado	8
Setores e profissões	9
Orientações em matéria de COVID-19 específicas por setor	9

Contexto e âmbito das orientações

Estas orientações não vinculativas visam ajudar os empregadores e os trabalhadores a permanecerem seguros e saudáveis num ambiente de trabalho que mudou significativamente devido à pandemia da COVID-19. As orientações fornecem aconselhamento sobre:

Avaliação dos riscos e medidas adequadas

- minimizar a exposição à COVID-19
- retomar os trabalhos após um período de encerramento
- lidar com uma taxa elevada de ausência
- gerir os trabalhadores que trabalham a partir de casa

Envolvimento dos trabalhadores

Cuidar dos trabalhadores doentes

Planeamento e aprendizagem para o futuro

Manter-se bem informado

Informação para setores e profissões

As orientações incluem exemplos de medidas gerais que, dependendo da situação específica do trabalho, podem ajudar os empregadores a alcançar um ambiente de trabalho seguro e saudável adequado ao iniciarem ou retomarem as atividades.

Este documento fornece ligações para informações relevantes da EU-OSHA e inclui uma lista de recursos de vários fornecedores que visam diferentes setores e profissões. De notar que a informação contida nestas orientações não abrange os estabelecimentos clínicos, para os quais estão disponíveis conselhos específicos (por ex., do [ECDC](#), [OMS](#), [CDC](#)).

Para quaisquer perguntas ou preocupações específicas não abordadas no presente documento, consulte as informações das autoridades locais, como o serviço de saúde ou a inspeção do trabalho.

Introdução

Na sequência da pandemia da doença do novo coronavírus de 2019 (COVID-19), os Estados-Membros da União Europeia (UE) colocaram em prática uma série de medidas, incluindo as que afetam os locais de trabalho, para combater a propagação da doença. O mundo do trabalho é gravemente afetado durante esta crise, pelo que todos os setores da sociedade — incluindo as empresas, os empregadores e os parceiros sociais — devem desempenhar um papel a fim de proteger os trabalhadores, as suas famílias e a sociedade em geral.

A natureza e extensão das medidas incluem desde restrições ao movimento e suspensão de atividades não essenciais, a limites sobre o número de pessoas que ocupam um determinado espaço, proibição de certas atividades e obrigação de seguir medidas de higiene pessoal. A sua aplicação pode diferir, de acordo com a evolução da pandemia, o setor, ocupação ou com uma característica relacionada com a saúde do indivíduo. Como resultado destas medidas, pode ser necessário que os trabalhadores trabalhem a partir de casa ou que permaneçam em casa, caso o teletrabalho não seja possível.

Quando as medidas alcançam uma redução suficiente das taxas de transmissão de COVID-19, é autorizada a continuação das atividades laborais. Isto é frequentemente conseguido através de uma abordagem em fases, começando pela autorização do trabalho considerado essencial para a proteção da saúde e para a economia.

Apesar de, com o tempo, a vacinação conduzir a um relaxamento das medidas, não é claro em que extensão nem quando serão retomadas as atividades laborais «normais». É extremamente provável que certas medidas permaneçam em vigor durante algum tempo, ou que sejam reintroduzidas nalgum momento para evitar um aumento futuro das taxas de infeção.

A crise da COVID-19 está a exercer pressão sobre os empregadores e os trabalhadores, como resultado da necessidade de implementar novos procedimentos e práticas num período muito curto, ou de terem de suspender as suas atividades profissionais e empresariais. Neste contexto, a saúde e

segurança no trabalho oferece apoio prático para a retoma ou manutenção do trabalho e contribui para a supressão da transmissão da COVID-19.

Atualize a sua avaliação dos riscos e tome as medidas adequadas

Tal como em condições normais de trabalho, a identificação e [avaliação dos riscos](#) em ambientes de trabalho físico e psicossocial é o ponto de partida para a gestão da segurança e saúde no trabalho (SST) no âmbito das medidas da COVID-19. Os empregadores são obrigados a rever a sua avaliação dos riscos quando existe uma mudança do processo de trabalho e a considerar todos os riscos, incluindo aqueles que afetam a saúde mental. Aquando da revisão da avaliação dos riscos, deve ser dada atenção a quaisquer anomalias ou situações que causem problemas e à forma como estas podem ajudar a organização a tornar-se mais resistente a longo prazo. Lembre-se da importância de envolver os trabalhadores e os seus representantes na revisão da avaliação dos riscos e recorra ao seu prestador de serviços de prevenção de riscos ou de saúde no trabalho, caso tenha. Como contributo para a sua avaliação, obtenha informações atualizadas junto das autoridades públicas sobre a situação da COVID-19 na sua área. Uma vez atualizada a avaliação dos riscos, o passo seguinte é elaborar um plano de ação com as medidas adequadas. Seguem-se alguns exemplos de questões relacionadas com a pandemia a considerar na elaboração desse plano de ação.

Minimizar a exposição à COVID-19 no trabalho

A aplicação de práticas de trabalho seguras para limitar a exposição à COVID-19 no local de trabalho exige, em primeiro lugar, a avaliação dos riscos e, em seguida, a aplicação da [hierarquia das medidas de controlo](#). Isto significa colocar em prática medidas de controlo para eliminar primeiro o risco e, se tal não for possível, minimizar a exposição dos trabalhadores. Comece primeiro com medidas coletivas e, se necessário, complemente-as com medidas individuais, tais como equipamentos de proteção individual (EPI). Seguem-se alguns exemplos de medidas de controlo; no entanto, nem todas serão aplicáveis a todos os locais de trabalho ou profissões devido à sua natureza.

- Realize, por enquanto, apenas o trabalho essencial; pode ser possível adiar alguns trabalhos para quando o risco for menor. Se possível, forneça serviços remotamente (por telefone ou vídeo) em vez de o fazer pessoalmente. Assegure-se de que apenas os trabalhadores essenciais ao trabalho estejam presentes no local de trabalho e minimize a presença de terceiros.
- Reduza, na medida do possível, o contacto físico entre os trabalhadores (por ex., durante reuniões ou pausas). Isole os trabalhadores que possam desempenhar sozinhos as suas tarefas em segurança, bem como os trabalhadores que não necessitem de equipamento ou maquinaria especializados que não possam ser transportados. Por exemplo, sempre que possível, providencie para que trabalhem sozinhos num escritório livre, numa sala de funcionários, numa cafeteria ou numa sala de reuniões. Se possível, peça aos trabalhadores vulneráveis que trabalhem a partir de casa (pessoas mais velhas e com [patologias crónicas](#) [incluindo hipertensão, problemas pulmonares ou cardíacos, diabetes ou que foram [submetidas a tratamento para o cancro ou a qualquer outra imunossupressão](#)] e [trabalhadoras grávidas](#)). Os trabalhadores com familiares próximos que se encontram em risco elevado podem também necessitar de realizar teletrabalho.
- Elimine e, se não for possível, limite a interação física com e entre clientes. Por exemplo, através de encomendas *online* ou por telefone, da entrega sem contacto ou com entrada gerida (evitando, ao mesmo tempo, a sobrelotação no exterior) e o distanciamento físico dentro e fora das instalações.
- Ao entregar mercadorias, faça-o através de recolha ou entrega fora das instalações. Aconselhe os condutores sobre a boa higiene na cabina e forneça-lhes gel e toalhetes desinfetantes adequados. Os trabalhadores do setor da distribuição devem poder utilizar instalações como casas de banho, cafetarias, vestiários e chuveiros, embora com as devidas precauções (por ex., permitindo apenas um utilizador de cada vez e efetuando limpezas regulares).

- Coloque uma barreira impermeável entre os trabalhadores, especialmente se estes não conseguirem manter uma distância de dois metros entre si. As barreiras podem ser feitas para fins específicos ou improvisadas utilizando itens como películas de plástico, divisórias, gavetas móveis ou unidades de armazenamento. Devem evitar-se coisas que não sejam sólidas ou que tenham lacunas, como plantas em vasos ou carrinhos, ou que criam um risco, como o de tropeçar ou a queda de objetos. Caso não seja possível utilizar uma barreira, deve criar-se um espaço adicional entre os trabalhadores, garantindo, por exemplo, que têm, pelo menos, duas secretárias vazias de cada lado.
- Se o contacto próximo for inevitável, mantenha-o em menos de 15 minutos. Reduza o contacto entre diferentes partes da sua empresa no início e no fim dos turnos. Organize o horário das refeições de modo a reduzir o número de pessoas que partilham uma cafetaria, sala de trabalho ou cozinha. Certifique-se de que há apenas um trabalhador de cada vez nas casas de banho e nos vestiários. Coloque um sinal na porta principal a indicar quando um dos sanitários está a ser utilizado de modo a garantir a entrada de apenas uma pessoa de cada vez. Organize turnos para ter em conta as tarefas de limpeza e higienização.
- Forneça sabão e água ou um antisséptico adequado para as mãos em locais convenientes e aconselhe os trabalhadores a lavar as mãos com frequência. Limpe as suas instalações com frequência, especialmente bancadas, maçanetas de portas, ferramentas e outras superfícies em que as pessoas tocam frequentemente e proporcione uma boa ventilação.
- Sempre que possível, assegure uma boa ventilação, abertura das janelas e portas de forma a permitir a circulação de ar fresco do exterior.
- De acordo com as disposições aplicáveis na sua área, pode considerar-se a utilização de máscaras faciais cirúrgicas ou «higiénicas» no local de trabalho e todos os espaços fechados partilhados, tais como carros, carrinhas e transportes públicos. Estas máscaras faciais são concebidas como medida higiénica, prevenindo a disseminação do coronavírus através de gotículas libertadas através da tosse ou espirros que caem sobre as superfícies tocadas pelas outras pessoas e através de aerossóis exalados que permanecem em suspensão no ar até à sua inalação por outras pessoas.
- Se tiver identificado um risco de infeção, apesar de ter aplicado todas as medidas de segurança possíveis, então forneça todos os EPI necessários. É importante formar os trabalhadores para a correta utilização dos EPI, assegurando que estes seguem as orientações e regulamentos disponíveis sobre a utilização de [máscaras faciais](#) e [luvas](#).
- Coloque cartazes que incentivem os trabalhadores a ficar em casa em caso de doença, a etiqueta respiratória (tossir e espirrar) e a correta higiene das mãos à entrada do local de trabalho e em outras áreas onde sejam bem visíveis.
- Facilite a utilização pelos trabalhadores de transporte individual em vez de coletivo, disponibilizando, por ex., estacionamento automóvel ou um local para guardar bicicletas em segurança, e incentivando os trabalhadores a caminharem para o local de trabalho, se possível.
- Implemente políticas de licença flexível e de trabalho à distância para limitar a presença no local de trabalho, quando necessário.
- Evite sobrecarregar o pessoal da limpeza com trabalho, tomando medidas adequadas, como a atribuição de pessoal adicional às tarefas e pedindo aos trabalhadores que deixem o seu espaço de trabalho limpo e arrumado. Forneça aos trabalhadores lenços de papel e caixotes do lixo revestidos com um saco de plástico de modo a que possam ser esvaziados sem entrarem em contacto com o conteúdo.

Consulte [COVID-19: orientações para o local de trabalho](#) para obter mais informações sobre como preparar o seu local de trabalho para a COVID-19, incluindo o que fazer se uma pessoa infetada com a COVID-19 esteve no local de trabalho e aconselhamento sobre viagens e reuniões. Estão disponíveis informações para «[trabalhadores fronteiriços e destacados](#)» (pessoas que trabalham num país e regressam regularmente ao país onde residem).

Retomar os trabalhos após um período de encerramento

Se o seu local de trabalho esteve encerrado durante um período por razões relacionadas com a COVID-19, elabore um plano para quando o trabalho for retomado que tenha em conta a saúde e a segurança. Deve considerar o seguinte no seu plano:

- Atualize a sua [avaliação dos riscos](#) conforme descrito acima e consulte [COVID-19: orientações para o local de trabalho](#).
- Efetue adaptações à estrutura do local de trabalho e à organização do trabalho que reduzirão a transmissão da COVID-19 antes de retomar o trabalho na íntegra e antes de todos os trabalhadores voltarem ao local de trabalho. Considere retomar os trabalhos por fases, a fim de permitir a realização de adaptações. Certifique-se de que informa os trabalhadores sobre as mudanças e forneça-lhes novos procedimentos e formação, se necessário, antes de regressarem ao trabalho.
- Contacte o seu serviço de saúde no trabalho e o conselheiro de saúde e segurança no trabalho, se tiver acesso a um, e discuta o seu plano com eles.
- Preste especial atenção aos trabalhadores que se encontram em risco elevado e esteja preparado para proteger os mais vulneráveis, incluindo as pessoas mais velhas e os trabalhadores com [patologias crónicas](#) (incluindo hipertensão, problemas pulmonares ou cardíacos, diabetes ou que foram [submetidos a tratamento para o cancro ou a qualquer outra imunossupressão](#)) e [trabalhadoras grávidas](#). Preste também atenção aos trabalhadores com familiares próximos que se encontram em risco elevado.
- Pondere a possibilidade de criar apoio para os trabalhadores que possam estar a sofrer de ansiedade ou de *stress*. Este apoio pode passar pelos superiores hierárquicos perguntarem aos seus trabalhadores com mais frequência como se sentem, favorecer intercâmbios ou companheirismo entre colegas, alterações na organização do trabalho e das tarefas, por um programa de assistência aos trabalhadores ou um serviço de *coaching*, bem como pela oferta do contacto com um serviço de saúde no trabalho. Esteja ciente de que os trabalhadores podem ter sofrido acontecimentos traumáticos, como a doença grave ou a morte de um familiar ou de um amigo, ou estar a enfrentar dificuldades financeiras ou problemas nas suas relações pessoais.
- Os trabalhadores que regressam ao local de trabalho após um período de isolamento (quer como medida individual, quer como parte de um isolamento coletivo), provavelmente terão preocupações, em especial, com o risco de infeção. Estas preocupações — especialmente se tiverem ocorrido alterações no trabalho — podem muito bem resultar em *stress* e em problemas de saúde mental. Quando estão em vigor medidas de distanciamento físico, a probabilidade de estes problemas ocorrerem não só é maior, como não estão disponíveis os mecanismos de resposta habituais, como o espaço pessoal ou a partilha de problemas com outros (ver [Regressar ao trabalho após baixa por doença devido a problemas de saúde mental](#)). Forneça aos trabalhadores informações sobre fontes de apoio e aconselhamento publicamente disponíveis. [Saúde mental Europa](#) tem informações sobre como cuidar da sua saúde mental e lidar com a ameaça da COVID-19.
- Os trabalhadores podem estar preocupados com o aumento da probabilidade de infeção no local de trabalho e podem não querer voltar. É importante compreender as suas preocupações, fornecer informações sobre as medidas tomadas e o apoio de que dispõem.

Lidar com uma taxa elevada de ausência

Dependendo das taxas de infeção na sua área local e dos protocolos em vigor, muitos dos seus trabalhadores podem estar ausentes devido à COVID-19. Se, por precaução, um trabalhador se encontrar em isolamento em casa, poderá continuar o seu trabalho à distância (ver abaixo) ou, se tal não for o caso, o trabalhador não poderá trabalhar durante um período.

Os trabalhadores que se confirme estarem infetados pela COVID-19 poderão estar ausentes e incapazes de trabalhar por um período significativamente mais longo e aqueles que adoecem

gravemente poderão necessitar de um período de reabilitação subsequente após terem curado a infeção. Além disso, alguns trabalhadores podem estar ausentes porque têm de cuidar de um parente.

- A ausência de um número substancial de trabalhadores, ainda que temporária, pode causar uma pressão sobre a continuação das atividades. Embora os trabalhadores disponíveis devam ser flexíveis, é importante que não se encontrem numa situação que coloque em perigo a sua saúde ou segurança. Mantenha qualquer carga de trabalho adicional tão baixa quanto possível e certifique-se de que não dura muito tempo. Os superiores hierárquicos diretos dos funcionários desempenham um papel importante no acompanhamento da situação e em garantir que os trabalhadores individuais não ficam [sobrecarregados](#). Respeite as regras e os acordos relativos ao horário de trabalho e aos períodos de repouso e permita aos trabalhadores o direito de se desligarem quando estiverem fora do trabalho.
- Ao adaptar o trabalho a uma mão-de-obra reduzida, por ex., através da implementação de novos métodos e procedimentos e da mudança de funções e responsabilidades, verifique se o pessoal necessita de formação e apoio adicionais e certifique-se de que todos os trabalhadores têm competências para desempenhar a tarefa que lhes é exigida.
- Forneça formação interdisciplinar aos trabalhadores para desempenharem funções essenciais de modo a que o local de trabalho possa funcionar, mesmo na ausência dos trabalhadores-chave.
- Se depender de pessoal temporário, é importante informá-los sobre os riscos no local de trabalho e dar-lhes formação, se necessário.

Gerir os trabalhadores que trabalham a partir de casa

No âmbito das medidas de distanciamento físico adotadas na maioria dos Estados-Membros, os trabalhadores são incentivados ou obrigados a trabalhar a partir de casa se a natureza do seu trabalho o permitir. Para muitos destes trabalhadores, pode ser a primeira vez que trabalham como «teletrabalhadores» e o seu ambiente de trabalho é provavelmente deficiente em muitos aspetos, em comparação com o seu local de trabalho. O grau de adaptação do ambiente doméstico varia em função da situação do trabalhador e do tempo e dos recursos disponíveis para as adaptações.

Está disponível aconselhamento sobre a segurança e a saúde durante o trabalho em casa [aqui](#), mas dirige-se em grande medida àqueles que trabalham em teletrabalho regular ou a longo prazo. Abaixo encontram-se algumas sugestões para minimizar os riscos para os trabalhadores que não conseguiram preparar adequadamente o seu local de trabalho doméstico.

- Proceda a uma avaliação dos riscos que envolva os trabalhadores que fazem teletrabalho e os seus representantes.
- Permita que os trabalhadores levem para casa os equipamentos que utilizam no local de trabalho a título temporário (caso não o possam ir buscar, considere a possibilidade de organizar a sua entrega). Pode incluir itens como computadores, monitores, teclados, ratos, impressoras, cadeiras, apoios de pé ou lâmpadas. Mantenha um registo dos itens atribuídos a cada trabalhador para evitar confusões quando o trabalho normal for retomado.
- Forneça aos teletrabalhadores [orientações sobre a criação de uma estação de trabalho em casa](#) que aplique boa ergonomia, como uma postura correta e movimentos frequentes, tanto quanto possível.
- Incentive os trabalhadores a fazerem pausas regulares (a cada 30 minutos) para se levantarem, movimentarem e esticarem.
- Dê apoio aos teletrabalhadores na utilização de equipamento e software informático. As ferramentas de teleconferência e videoconferência podem tornar-se essenciais para o trabalho, mas podem ser problemáticas para os trabalhadores que não estão habituados a utilizá-las.
- Garanta uma boa comunicação a todos os níveis que inclua as pessoas que trabalham em casa. Isto vai desde a informação estratégica fornecida pela gestão de alto nível até às funções dos superiores hierárquicos diretos dos funcionários, sem esquecer a importância da interação social de rotina entre os colegas. Enquanto a primeira pode ser abordada em reuniões em linha

programadas, a última pode ser incentivada através de conversas em linha ou de reuniões em «cafés virtuais».

- Não subestime o risco de os trabalhadores se sentirem isolados e sob pressão, o que, na ausência de apoio, pode resultar em problemas de saúde mental. A comunicação e o apoio eficazes pelos superiores hierárquicos e pelos colegas, bem como a capacidade de manter o contacto informal com os colegas são importantes. Considere a possibilidade de realizar reuniões regulares de pessoal ou de equipa em linha ou de alternar os trabalhadores que possam estar presentes no local de trabalho, se tiver sido iniciado um regresso gradual ao trabalho.
- Esteja ciente de que o seu funcionário pode ter um parceiro que também está a trabalhar em teletrabalho ou crianças que possam necessitar de cuidados, uma vez que não estão na escola, ou que precisam de estabelecer uma ligação remota para continuar o seu trabalho escolar. Outros poderão necessitar de prestar cuidados a idosos ou a doentes crónicos e a pessoas que se encontram em confinamento. Nestas circunstâncias, os superiores hierárquicos terão de ser flexíveis em termos de horas de trabalho e de produtividade do seu pessoal e terão de sensibilizar os trabalhadores da sua compreensão e flexibilidade.
- Ajude os trabalhadores a estabelecer limites saudáveis entre o trabalho e o tempo livre, comunicando claramente quando se espera que estejam a trabalhar e disponíveis.

Envolver os trabalhadores

A participação dos trabalhadores e dos seus representantes na gestão da SST é fundamental para o sucesso e uma obrigação legal. Isto aplica-se igualmente às medidas tomadas nos locais de trabalho em relação à COVID-19, altura em que os acontecimentos se desenvolvem rapidamente, com um elevado nível de incerteza e de ansiedade entre os trabalhadores e a população em geral.

É importante que consulte atempadamente os seus trabalhadores e/ou os respetivos representantes, bem como os representantes da saúde e da segurança sobre as alterações planeadas e a forma como os procedimentos temporários irão funcionar na prática. Associar-se aos seus trabalhadores na avaliação dos riscos e no desenvolvimento de respostas é uma parte importante das boas práticas em matéria de saúde e segurança no local de trabalho. Os representantes da saúde e da segurança e os comités de saúde e de segurança estão numa posição única para ajudar a conceber medidas preventivas e garantir o sucesso da sua execução.

Considere também como garantir que os trabalhadores das agências e os contratantes têm acesso às mesmas informações que os empregados diretos.

Cuidar dos trabalhadores doentes

Segundo a Organização Mundial de Saúde, os [sintomas mais frequentes da COVID-19](#) são febre, cansaço e tosse seca. Algumas pessoas ficam infetadas, mas não desenvolvem quaisquer sintomas e não se sentem mal. A maioria das pessoas (cerca de 80%) recupera da doença sem necessidade de tratamento especial. Uma pequena proporção das pessoas que contraem COVID-19 ficam gravemente doentes e desenvolvem dificuldades respiratórias. As pessoas mais velhas e os doentes com patologias clínicas subjacentes, tais como tensão arterial elevada, problemas cardíacos ou diabetes, têm uma maior probabilidade de desenvolver uma doença grave.

As pessoas que ficaram gravemente doentes podem necessitar de atenção especial, mesmo depois de terem sido declaradas aptas para trabalhar. Existem algumas indicações de que os doentes com coronavírus podem sofrer uma redução da capacidade pulmonar após um episódio da doença. Os trabalhadores nessa situação podem necessitar de adaptar o seu trabalho e podem necessitar de ausentar-se para se submeterem a fisioterapia. Os trabalhadores que tiveram de passar algum tempo nos cuidados intensivos (CI) podem enfrentar desafios específicos. O médico do trabalhador e o serviço de saúde no trabalho, se disponível, devem aconselhar a forma e o momento do seu regresso ao trabalho:

- **Fraqueza muscular.** Isto torna-se mais grave quanto mais tempo o doente estiver nos CI. A redução da capacidade muscular também se manifesta, por exemplo, em queixas respiratórias. Outro fenómeno comum, mas menos frequentemente reconhecido, é a síndrome pós-internamento em cuidados intensivos (SPICS). Isto acontece em cerca de 30 % a 50 % das pessoas admitidas nos CI e é comparável a uma perturbação de *stress* pós-traumático.
- **Problemas de memória e concentração.** Muitas vezes, estas queixas só se desenvolvem com o tempo. Depois de alguém começar a trabalhar, isto nem sempre é reconhecido. Os sintomas visíveis no trabalho são problemas de memória e concentração, dificuldade em desempenhar as tarefas de forma satisfatória e capacidades de resolução de problemas mais fracas. Portanto, é importante estar atento a esta situação se tiver conhecimento de que alguém esteve nos CI. Uma boa orientação é muito importante, pois é difícil para alguns trabalhadores voltar ao seu nível de desempenho anterior.
- **Muito tempo para retomar o trabalho.** Os dados mostram que um quarto a um terço das pessoas que estão nos CI podem desenvolver problemas, independentemente da sua idade. Aproximadamente metade dos doentes necessitam de um ano para retomar o trabalho e até um terço poderá nunca regressar.

Os médicos da medicina do trabalho e os serviços de saúde estão numa melhor posição para prestar aconselhamento sobre como cuidar dos trabalhadores que estiveram doentes e sobre quaisquer adaptações que possa ser necessário efetuar no seu trabalho. Se não dispõe de um serviço de saúde no trabalho, é importante abordar estas questões com sensibilidade e respeitar a privacidade e a confidencialidade dos trabalhadores.

Esteja ciente do risco de os trabalhadores que estiveram doentes com COVID-19 poderem sofrer estigma e discriminação.

Planear e aprender para o futuro

Apesar de a vacinação contra a COVID-19 poder vir, no futuro, a terminar a pandemia, é importante elaborar ou atualizar planos de contingência de crise para eventos futuros de encerramento e arranque, conforme descrito em [COVID-19: orientações para os locais de trabalho](#). Mesmo as pequenas empresas podem fazer uma lista de verificação que as ajudará a prepararem-se caso tais situações ocorram no futuro.

As empresas que utilizaram o teletrabalho pela primeira vez podem considerar a sua adoção como uma prática de trabalho moderna e a longo prazo. A experiência adquirida durante a pandemia da COVID-19 pode contribuir para o desenvolvimento de uma política e procedimentos de teletrabalho ou para a revisão dos existentes.

Manter-se bem informado

A quantidade de informações relacionadas com a COVID-19 pode ser esmagadora e pode ser difícil diferenciar a informação fiável e exata da informação vaga e enganadora. Verifique sempre se a fonte original das informações é um fornecedor estabelecido e qualificado. As fontes oficiais de informação sobre a COVID-19 incluem:

- [Organização Mundial de Saúde](#)
- [Centro Europeu de Prevenção e Controlo das Doenças](#)
- [Comissão Europeia](#)
- [Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho](#)

À medida que a crise pandémica abrandar, graças à vacinação e começar a haver um relaxamento das contramedidas, podem ser emitidas informações específicas para setores, comunidades ou grupos específicos, que podem ser atualizadas com frequência. No seu país, os ministérios da saúde e do trabalho terão informações relevantes e poderão fornecer ligações para fontes mais especializadas.

Setores e profissões

As pessoas com empregos que as colocam em contacto físico com outras correm o maior risco de contrair a COVID-19. Para além dos trabalhadores do setor da saúde, dos cuidados em residências ou lares e domiciliários, os trabalhadores essenciais em maior risco incluem, por ex., aqueles envolvidos no abastecimento alimentar e no retalho, na recolha de resíduos, nos serviços públicos essenciais, na polícia e na segurança, e nos transportes públicos.

Da mesma forma que alguns países restringiram o trabalho em alguns setores antes de outros — geralmente suspendendo primeiro a educação, o lazer e o entretenimento, e a indústria e a construção em último — o regresso ao trabalho após o relaxamento das medidas pode ser igualmente escalonado, mas em ordem inversa. Estão disponíveis orientações específicas do setor relacionadas com a COVID-19 de vários países e é apresentada uma seleção abaixo. Consulte os sítios na Internet da [EU-OSHA](#) e da sua [autoridade ou instituto nacional de SST](#) para mais exemplos.

Orientações em matéria de COVID-19 específicas por setor

Construção	Construction
Retalho	Retail
Alimentação	Food
Transporte	Transport
Manutenção e serviços domésticos	Maintenance and domestic services
Lazer e entretenimento	Leisure and entertainment
Educação	Education
Serviços de cabeleireiro	Hairdressing
Serviços de cuidados e saúde	Health and care services
Policiamento e prisões	Policing and prisons
Outros	Others
Compilações nacionais (não exaustivo)	National compilations (non-exhaustive)

De notar que este documento foi atualizado a 23 de dezembro de 2020. O respetivo [artigo OSHwiki](#) é revisto periodicamente e os recursos setoriais específicos são atualizados continuamente.

Autor(es): William Cockburn, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2020

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.