



► Síntese da OIT

Agosto 2020

Diálogo social sobre segurança e saúde no trabalho no contexto da COVID-19

Garantir um regresso seguro ao trabalho

Exemplos práticos

► 1. Introdução

Enquanto a pandemia da COVID-19 continua a evoluir a nível mundial, muitos países começaram a aliviar as suas medidas de confinamento, permitindo que as pessoas regressem gradualmente ao trabalho. Contudo, a “nova normalidade” exige adaptações importantes nos locais de trabalho para garantir que este regresso se realize de forma a minimizar os riscos para todas as pessoas envolvidas.

Em todos os continentes, embora não em todos os países, o diálogo social tripartido e bipartido, envolvendo a consulta entre governos e organizações de trabalhadores e de empregadores, tem ajudado a dar forma às medidas de confinamento e a criar respostas eficazes imediatas, nomeadamente em relação às medidas de apoio económico para proteger trabalhadores e empresas impactos mais severos da crise.¹ Essa consulta e colaboração entre parceiros tripartidos é igualmente crucial para planear um regresso seguro ao trabalho.² A segurança e saúde no local de trabalho está cada vez mais na agenda, à medida que um número crescente de países, setores e empresas preparam o terreno para uma

reabertura gradual da economia.³ Todavia, o diálogo social relativo à fase do regresso ao trabalho parece, até ao momento, ser menos comum do que se verificou em relação às medidas económicas aplicadas ao início da crise.

As consultas pelas autoridades competentes aos representantes dos trabalhadores e aos representantes dos empregadores são necessárias para qualquer questão de política relacionada com o trabalho, mais ainda no contexto da COVID-19. Esta síntese apresenta exemplos de como o diálogo social tem sido utilizado para gerir o regresso ao trabalho de forma segura. Estes exemplos incluem o diálogo social a vários níveis e de diferentes regiões. Ilustram como o diálogo eficaz contribui para encontrar soluções que melhor se adaptam às circunstâncias existentes, cria confiança nas medidas adotadas e abre o caminho para garantir um regresso seguro ao trabalho para todos. Os exemplos podem servir de inspiração para os governos e parceiros sociais em todo o mundo considerarem a sua possível adaptação e aplicação nos seus próprios contextos.

1. Ver, por exemplo: [The need for social dialogue in addressing the COVID-19 crisis](#), Síntese de Políticas da OIT, Genebra, maio de 2020; [ILO Monitor: COVID-19 and the world of work. Updated estimates and analysis](#), quinta edição, OIT, Genebra, 30 de junho de 2020; e [Pillar 4: Relying on social dialogue for solutions](#), Síntese de Políticas da OIT sobre a COVID-19, Genebra, 2020

2. Para informações mais detalhadas, ver: [Um regresso seguro e saudável ao trabalho durante a pandemia COVID-19](#), Síntese de Políticas da OIT, Genebra, maio de 2020.

3. Para informações mais detalhadas, ver: [Negociatin the return to work, IndustriALL](#), junho de 2020 e [IOE President - Welcome remarks at IOE Digital Conference on Back to Work Policies](#), 6 de maio de 2020

► 2. O importante papel das normas internacionais do trabalho

Uma grande parte das normas da OIT refere-se ao envolvimento de representantes de empregadores e de trabalhadores na concepção e implementação de políticas e programas para o mundo do trabalho⁴, enquanto algumas dessas normas, estão especificamente relacionadas com o diálogo social.⁵

Relativamente à segurança e saúde no trabalho, as normas principais são a [Convenção \(n.º 155\), sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores](#), de 1981 e a [Convenção \(n.º 187\), sobre o quadro promocional para a segurança e saúde no trabalho](#), de 2006.⁶ Ambas as convenções apelam à consulta das organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores para o desenvolvimento de políticas nacionais, sistemas e programas em matéria de segurança e saúde no trabalho. A [Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho](#), adotada em 2019, declara que as “condições de trabalho seguras e saudáveis são fundamentais para o trabalho digno”.

A [Recomendação \(n.º 205\), sobre o emprego e trabalho digno para a paz e a resiliência](#), de 2017, apela a que todas as medidas de resposta à crise sejam desenvolvidas e promovidas através do diálogo social inclusivo em matéria de género, reconhecendo o papel crucial das organizações de trabalhadores e de empregadores a esse respeito.⁷

► 3. Diálogo social

O diálogo social é importante em todas as circunstâncias, não apenas durante uma crise. Porém, em tempos de crise pode ser especialmente eficaz, quando se tornam necessárias reações rápidas para encontrar soluções muitas vezes difíceis. Os acordos bipartidos entre representantes dos trabalhadores e dos empregadores, ou acordos tripartidos envolvendo também governos, podem muitas vezes ser alcançados mais facilmente em matéria de Segurança e Saúde no

Trabalho (SST) do que noutras questões potencialmente mais polémicas. Os Conselhos de SST ou as Comissões de SST já existem a vários níveis (nacional, regional ou empresarial); essas estruturas podem fornecer uma plataforma para sair do confinamento e preparar um regresso seguro ao trabalho.⁸

Os ministérios do trabalho e da saúde, em conjunto com os parceiros sociais, desenvolveram, em alguns casos, abordagens para a saída do confinamento. Foram realizadas consultas para debater e acordar medidas concretas para abrir empresas e tornar os locais de trabalho seguros contra uma nova propagação ou ressurgimento do coronavírus. Esta colaboração entre os atores no mundo do trabalho é essencial para garantir que as medidas adotadas são aceitáveis para e apoiadas por empregadores e trabalhadores e que serão implementadas de modo eficaz na prática. Esse diálogo tripartido tem começado frequentemente a nível nacional, resultando na adoção de diretrizes nacionais acordadas, seguidas depois por nova consulta e acordos bipartidos ou tripartidos a nível regional ou setorial para adaptá-las ao contexto específico. Além disso, o diálogo bipartido tem-se realizado por vezes a nível empresarial.

A aceitação de uma abordagem do diálogo social a vários níveis corresponde ao quarto pilar da política de resposta da OIT à crise da COVID-19, intitulado “Recorrer ao diálogo social para encontrar soluções”.

Pilar 1	Pilar 2	Pilar 3	Pilar 4
Estimular a economia e o emprego	Apoiar as empresas, os empregos e os rendimentos.	Proteger os trabalhadores no local de trabalho	Recorrer ao diálogo social para encontrar soluções

Os parceiros sociais também publicaram individualmente diretrizes e documentos de apoio⁹ para um regresso ao trabalho que seja seguro e onde o diálogo é considerado essencial.

3.1. Diálogo social a nível nacional

A nível nacional, alguns governos continuaram a convidar os parceiros sociais a debater a saída do confinamento e os requisitos para um regresso seguro ao trabalho. Com frequência, os representantes das autoridades de saúde pública e outros profissionais de saúde, tais como investigadores e epidemiologistas, juntaram-se a esses debates tripartidos. Os debates foram organizados por vezes em instituições de diálogo social tripartido existentes. Sempre que essas instituições não existiam, o diálogo foi organizado *ad hoc* num contexto de emergência.

4. [As normas da OIT e a COVID-19 \(coronavírus\)](#). OIT, Genebra, 29 de maio de 2020.

5. A [Convenção \(n.º 144\), sobre Consultas Tripartidas Relativas às Normas Internacionais do Trabalho](#), de 1976, a [Recomendação \(n.º 152\)](#), que a acompanha, e a [Recomendação \(n.º 113\), sobre Consulta \(Nível Profissional e Nacional\)](#), de 1960, são as principais normas para criar um quadro propício para a promoção do diálogo social institucionalizado entre governos e parceiros sociais. De modo a ajudar os constituintes a implementar essas normas, a OIT publicou um guia para o diálogo nacional tripartido, [Diálogo Social Nacional Tripartido](#)

6. As convenções e as recomendações que as acompanham (n.º 164 e 197) são complementadas pelas diretrizes relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho (OIT-SST 2001).

7. Ver também a publicação da OIT [Managing Conflicts and Disasters: Exploring Collaboration between Employers' and Workers' Organizations](#), que inclui a colaboração em situações de emergência, como a pandemia da COVID-19.

8. Ver também [A safe and healthy return to work during the COVID-19 pandemic - ILO guidance](#)

9. [Key issues on the return to work, ITUC COVID-19](#), maio de 2020; [Return to work during COVID-19. SHRM-IOE Guide](#), maio de 2020.

Em várias ocasiões os parceiros sociais realizaram reuniões internas antes de reunirem com os governos, de modo a definir as suas respetivas posições. Nas reuniões tripartidas, tiveram oportunidade de apresentar propostas concretas relativamente à segurança e saúde na fase de regresso ao trabalho, tal como tinham feito em relação às medidas de apoio nas fases iniciais da crise. Em alguns casos, foram realizadas várias reuniões consecutivas num curto período de tempo antes de ser acordado um documento conjunto. Um resultado positivo poderia ser a publicação de diretrizes sobre SST pelo governo, que tivessem beneficiado dos contributos e apoio dos parceiros sociais.

Caixa 1: Alemanha - Norma de Segurança e Saúde no Trabalho relativa ao SARS-CoV-2

Em 16 de abril de 2020, o Ministério Federal do Trabalho publicou Diretrizes de SST vinculativas sobre a COVID-19 e o regresso ao trabalho previsto, que foram desenvolvidas com consulta dos parceiros sociais (BDA e DGB), outros ministérios, governos regionais e organismos federais da saúde (o Plano de 10 Pontos). Estas Diretrizes baseiam-se no princípio de que “quem trabalha em tempos especiais necessita de proteção especial”. Sob a orientação da Associação Alemã de Seguro Obrigatório contra Acidentes (DGUV), foi criado um grupo de trabalho tripartido para elaborar adaptações setoriais necessárias e para monitorizar a implementação das diretrizes. O aconselhamento e a assistência que fornecem visa principalmente pequenas e médias empresas, com base no pressuposto de que as grandes empresas implementarão as medidas necessárias de resposta à COVID-19 usando especialistas internos de SST. As medidas em matéria de SST incluem:

- a) artigos de higiene disponíveis nos locais de trabalho (desinfetante, sabão), limpeza regular (incluindo de maçanetas, corrimões, ferramentas de trabalho);
- b) distanciamento físico no local de trabalho (1,50 metros) a aplicar em todos os lugares (incluindo nos vestiários); onde não for possível assegurar esta distância, é obrigatório disponibilizar máscaras;
- c) afixação de diversos cartazes para promover comportamentos corretos (higiene das mãos, Equipamento de Proteção Individual (EPI), etiqueta respiratória ao espirrar e tossir, etc.);
- d) linha telefónica direta para aconselhamento médico (da empresa ou pública);
- e) ninguém com febre ou outro sintoma de COVID-19 pode entrar no local de trabalho;
- f) recurso máximo ao teletrabalho.

Fonte: *SARS-CoV-2 Occupational Safety and Health Standard (SARS-CoV-2-Arbeitsschutzstandard)*. Ministério Federal do Trabalho e dos Assuntos Sociais. 16 de abril de 2020 (disponível em 5 línguas)

Foram realizados diálogos tripartidos a nível nacional em diversos outros países. Na **Suíça**, realizaram-se duas reuniões entre o Presidente, vários ministros e as organizações de parceiros sociais no início de março de 2020, no início da pandemia. As consultas prosseguiram em quatro grupos de trabalho (sobre questões jurídicas e orçamentais, aspetos associados ao local de trabalho e setoriais). As consultas a nível nacional incluíram a reabertura das empresas, definindo o momento, bem como as medidas específicas relacionadas com SST a adotar, que podem divergir em função do setor ou local de trabalho em questão.

Em **Itália**, o governo e os parceiros sociais desenvolveram um [protocolo conjunto](#) para regulamentar as medidas de combate e contenção da propagação da COVID-19 nos locais de trabalho (em 14 de março de 2020, atualizado em 26 de abril). O protocolo torna o distanciamento físico uma regra geral em todo o país e em todos os eventos e encoraja os empregadores e os trabalhadores a efetuar consultas sobre a sua implementação a nível empresarial. Refere-se tanto à livre circulação de informação sobre mudanças relacionadas com a COVID-19, regras de controlo de entrada/saída de trabalhadores e visitantes, bem como em áreas comuns (espaços de refeição, vestiários, etc.), medidas de higiene e desinfeção (ferramentas de trabalho, higiene pessoal) e disposições relativas a trabalhadores que apresentam sintomas de COVID-19. Apela igualmente a comissões territoriais compostas por organismos mistos de saúde e segurança e à criação de comissões internas de COVID-19 que incluam representantes sindicais a nível empresarial. A Itália também publicou um protocolo específico para estaleiros de construção¹⁰, desenvolvido em conjunto com os parceiros sociais. Estes protocolos tripartidos estimularam novas negociações e acordos a nível empresarial, centrados no regresso seguro ao trabalho.

A **Bélgica** desenvolveu um detalhado “Guia geral para combater a propagação da COVID-19 no trabalho”, que resultou da colaboração entre os parceiros sociais no Conselho Superior de Prevenção e Proteção no Trabalho, o Grupo de Gestão do Risco Económico, o Serviço Público Federal do Emprego, do Trabalho e da Concertação Social e a unidade de política do Ministério do Emprego.¹¹ Este instrumento, adaptável a diferentes setores, contém uma série de componentes básicos para permitir aos trabalhadores um regresso ao trabalho com a maior segurança possível. O diálogo social a nível empresarial é reconhecido como elemento essencial para retomar de forma segura e progressiva as atividades das empresas.

10. *Coronavirus: definite line guida sulla sicurezza nei cantieri edili*. ANAEP-Confartigianato Edilizia. 25 de março de 2020

11. Para detalhes adicionais, ver: *Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work*. Serviço Público Federal do Emprego, do Trabalho e da Concertação Social, maio de 2020.

Caixa 2: Singapura - Requisitos para medidas de gestão segura no local de trabalho

Em Singapura, os parceiros tripartidos acordaram e publicaram um guia de recomendações sobre a COVID-19 em 9 de maio de 2020, atualizado em 1 de junho. Os parceiros tripartidos (nomeadamente, o Ministério do Trabalho (MOM), o Congresso Nacional dos Sindicatos (NTUC) e a Federação Nacional de Empregadores de Singapura (SNEF) divulgaram detalhes sobre as “Medidas de Gestão Segura” necessárias aos empregadores, com base nas quais poderiam retomar as suas atividades. Estas medidas incluem requisitos para a generalidade dos locais de trabalho. Locais de trabalho específicos, como estaleiros de construção, estão sujeitos a requisitos adicionais. O MOM, a Autoridade de Construção e de Edifícios (BCA) e a *Enterprise Singapore* (ESG) comprometeram-se a intensificar a fiscalização e a tomar medidas contra empregadores não cumpridores através de, por exemplo, ordens de suspensão das atividades e sanções financeiras.

As medidas acordadas incluem os seguintes aspetos:

- a) Encorajar ativamente a trabalhar a partir de casa: rever os processos de trabalho e fornecer o equipamento informático necessário; realizar reuniões virtuais; reafetar temporariamente trabalhadores vulneráveis a outras funções na empresa;
- b) Ao retomar a atividade: escalonar horários e pausas de trabalho (para reduzir eventuais ajuntamentos em espaços comuns tais como entradas, saídas e espaços de refeição);
- c) Distribuir as pessoas por equipas nas instalações de trabalho, estando cada equipa sempre que possível, limitada a um posto de trabalho, sem possibilidade de mobilidade para serviços diferentes;
- d) Usar máscaras nos locais de trabalho: todas as pessoas incluindo trabalhadores, visitantes, fornecedores e prestadores de serviços, devem usar sempre máscara nas instalações; manter uma boa higiene pessoal (por exemplo, lavar frequentemente as mãos, evitar tocar no rosto);
- e) Registar as entradas de todas as pessoas (tanto trabalhadores como visitantes); com circuitos separados para entradas/saídas;
- f) Garantir sempre um distanciamento físico de, pelo menos, 1 metro entre cada pessoa (sinalização distâncias físicas seguras, limitação do número de pessoas em filas de espera);
- g) Reforçar a limpeza das instalações de trabalho; fornecer produtos de limpeza e desinfecção (por exemplo, sabão líquido; desinfetante para as mãos em todos os pontos de passagem como entradas, receção, postos de segurança, átrios de elevadores; *sprays* desinfetantes, toalhas e toalhetes de papel nas salas de reuniões e outros espaços comuns);
- h) Os empregadores devem garantir que as medidas enumeradas anteriormente são aplicadas, comunicadas e explicadas aos trabalhadores antes do regresso ao trabalho; deve ser afixada informação sinalética para lembrar aos trabalhadores e visitantes o dever de cumprir todas as medidas e as empresas com representação sindical devem envolver os seus sindicatos nessas medidas. Os trabalhadores têm de cumprir estas medidas.

Fonte: [Requirements for Safe Management Measures at the Workplace](#). Ministério do Trabalho de Singapura. Emitido em 9 de maio, atualizado em 1 de junho de 2020

Na **África do Sul**, vários ministros reuniram regularmente com o Conselho Nacional do Desenvolvimento Económico e do Trabalho (NEDLAC) desde março de 2020 e o Presidente presidiu a uma reunião do NEDLAC em 15 de maio (reunião virtual) para debater estratégias para sair do confinamento e implementar um regresso seguro ao trabalho.¹² Posteriormente, o Governo tomou um conjunto de decisões em relação ao trabalho baseadas nestes debates.¹³ Foram realizadas outras reuniões tripartidas para consultas sobre abordagens setoriais específicas e incentivado o diálogo bilateral a nível das empresas para o desenvolvimento de medidas complementares.

No **Quênia**, os parceiros sociais e o governo celebraram um acordo tripartido em abril de 2020, com base no trabalho de uma equipa tripartida de resposta rápida, no qual se comprometeram a cumprir e a implementar regulamentos sobre SST, a garantir EPI e a centrar as negociações na adaptação ou prorrogação dos acordos coletivos existentes.¹⁴

A **China** adotou uma abordagem tripartida na implementação do apelo do governo para a promoção da prevenção e controlo da pandemia. O Ministério dos Recursos Humanos e da Segurança Social, a Confederação Geral dos Sindicatos da China, a Confederação das Empresas Chinesas, a Associação de Empresários Chineses e a Federação Geral de Indústria e Comércio emitiram uma [Nota conjunta sobre a realização de consultas coletivas em resposta ao impacto da pandemia](#). A Nota sublinha que as consultas coletivas devem desempenhar um papel relevante, no apoio às empresas para retomar as atividades e a produção e mantendo a estabilidade das relações laborais. Adicionalmente incentiva a realização dessas consultas em todos os níveis (províncias, municípios, federações de empresas, etc.).

Nas **Filipinas**, o Departamento de Trabalho e Emprego (DOLE) convocou reuniões tripartidas para discutir o impacto sanitário, social e económico da COVID-19 nos trabalhadores e nas empresas em geral, bem como em indústrias específicas. Estas reuniões resultaram em várias deliberações tripartidas, como por exemplo, sobre o aumento de fundos para a resposta à COVID-19 e sobre o direito à garantia de continuidade do emprego, bem como a divulgação de orientações internas em matéria de SST nos locais de trabalho pelo Departamento de Trabalho e Emprego (DOLE) e pelo Departamento de Comércio e Indústria (DTI).

Os exemplos referidos demonstram que uma colaboração significativa com os parceiros sociais potencia decisões governamentais fundamentadas, relativamente à conceção e implementação de

12. [Presidency on commitment by NEDLAC to soonest migration to Coronavirus COVID-19 level 3 lockdown](#). Governo da África do Sul. 15 de maio de 2020

13. [Economic Cluster Media Briefing on Coronavirus COVID-19 Alert Level 3](#), 29 de maio de 2020

14. [Memorandum of Understanding between the tripartite social partners](#) - Ministério do Trabalho e da Proteção Social, Organização Central dos Sindicatos (COTU) e Federação de Empregadores do Quênia (FKE), assinado em 30 de abril de 2020.

medidas de SST necessárias para um regresso seguro ao trabalho. Esta colaboração ajuda a assegurar o compromisso dos parceiros sociais para com a promoção de uma plena implementação de tais decisões entre os respetivos membros.

3.2. Diálogo social a nível regional e setorial

Em diversos países, os acordos bipartidos ou tripartidos sobre a COVID-19 alcançados a nível nacional fomentaram outros acordos a nível regional que refletem o contexto local. As adaptações regionais deverão ter em conta a taxa de infeção local por COVID-19, que influenciará as medidas de confinamento e de regresso ao trabalho.

Caixa 3: Suíça - Apelo público no setor da construção em Solothurn

No cantão de Solothurn, os parceiros sociais e o ministério da economia local reúnem-se regularmente para uma “Economia de Diálogo”. No seguimento de várias queixas individuais provenientes do setor da construção após o regresso ao trabalho, debateram e publicaram conjuntamente um Apelo Público (em 24 de março) para “incitar urgentemente todos os que trabalham no setor da construção a respeitar e implementar as recomendações do Governo e dos serviços de Saúde no que respeita à prevenção da COVID-19, e cujo incumprimento poderá resultar no encerramento dos estaleiros de construção”. Foi elaborada uma lista de medidas concretas a seguir e incluída uma lista de verificação previamente publicada para os estaleiros de construção.

Fonte: *Solothurner Zeitung*, 24 de março de 2020

Também existem diferenças assinaláveis entre os setores. Determinadas normas da OIT, para setores económicos específicos, são importantes no contexto da COVID-19. À semelhança das normas gerais anteriormente referidas, estas normas referem-se à necessidade do diálogo social na abordagem das questões relacionadas com esses setores.¹⁵ Alguns setores foram declarados essenciais e não puderam ser encerrados (como o da saúde, produção e processamento de alimentos e secções de transporte local), enquanto para outros foi estipulado um encerramento temporário a fim de conter a propagação do vírus. Estas decisões foram por vezes tomadas pelos governos após consulta dos parceiros sociais.

15. As normas setoriais sobre ou que abrangem a SST incluem a [Convenção \(n.º 120\) sobre higiene \(comércio e escritórios\)](#), de 1964, a [Convenção \(n.º 149\) sobre pessoal de enfermagem](#), de 1977, a [Convenção \(n.º 167\) sobre segurança e saúde na construção](#), de 1988, a [Convenção \(n.º 176\) sobre segurança e saúde nas minas](#), de 1995, a [Convenção \(n.º 184\) sobre a segurança e saúde na agricultura](#), de 2001 e a [Convenção do trabalho marítimo](#), de 2006 (CTM, 2006).

É importante recordar o princípio geral de que não existe um modelo único para o diálogo social. A abordagem adequada a adotar depende do contexto específico e poderão ser necessárias soluções inovadoras para alcançar o melhor resultado. São descritos mais abaixo alguns exemplos de diálogo social a nível setorial.

Caixa 4: Estados Unidos da América - Acordos na indústria automóvel

A *United Autoworkers' Union* (UAW), associada da *IndustriALL*, chegou a um acordo com a *General Motors*, a *Fiat Chrysler* e a *Ford Motor* para a reabertura dos locais de trabalho. A UAW encetou negociações para garantir que são tomadas medidas adicionais de segurança nas instalações de acordo com as orientações dos Centros para o Controlo e a Prevenção de Doenças para os trabalhadores. O acordo especifica as precauções necessárias, incluindo turnos escalonados, a lavagem regular das mãos, o distanciamento físico, a medição da temperatura, o uso de máscaras, etc.

Fonte: [Negotiating the return to work](#). Artigo da *IndustriALL*, junho de 2020.

Caixa 5: Bélgica - Acordo no setor da construção

Na Bélgica, após um mês de negociações, os parceiros sociais da indústria da construção chegaram a um acordo para retomar o trabalho nos estaleiros, respeitando tanto quanto possível as regras de distanciamento físico. Foram estabelecidas, nomeadamente, medidas especiais para os trabalhadores que pertencem a grupos de risco ou cujo trabalho tem de ser realizado em edifícios nos quais tenham sido detetados casos de coronavírus. Foi anunciado um protocolo adicional que complementa o guia geral pormenorizado para um regresso seguro ao trabalho após confinamento nacional, desenvolvido a nível tripartido nacional e mencionado acima.

Fonte: [Belgium: social partners in construction sector pen agreement to re-open sites with social distancing measures applied](#). *PlanetLabour*, 20 de abril de 2020; [Safe at Work: Generic guide for combatting the spread of COVID-19 at work](#). Serviço Público Federal para o Emprego, Trabalho e Diálogo Social, maio de 2020.

Foram celebrados outros acordos setoriais, incluindo disposições em matéria de SST, em diversos setores como o da Saúde, em que os trabalhadores e trabalhadoras da linha da frente continuaram a trabalhar durante a pandemia (por exemplo, na Alemanha, Itália, Noruega, República da Coreia, Senegal, Suíça e Tunísia).

3.3. Diálogo social a nível dos locais de trabalho

A [Convenção \(n.º 187\) sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho](#), de 2006, estabelece que os acordos que promovem a cooperação constituem um elemento crucial das medidas de prevenção nos locais de trabalho. Os estudos demonstraram conclusivamente que a presença de sindicatos e o recurso ao diálogo social para abordar questões de SST nos locais de trabalho estão associados a um decréscimo de acidentes e doenças profissionais.¹⁶ A cooperação em questões de SST a nível empresarial, muitas vezes concretiza-se através de comissões de SST nos locais de trabalho. A este respeito, a [Recomendação \(n.º 197\)](#)¹⁷ declara que a criação dessas comissões ajuda a promover uma cultura de prevenção, de segurança e de saúde. Em alguns países, visando especificamente as pequenas empresas sem comissões de SST, foi estabelecida uma rede de representantes dos trabalhadores para a SST¹⁸, bem como outros mecanismos que asseguram a informação aos trabalhadores e a formação em SST.¹⁹ Esses mecanismos podem constituir um importante meio para orientar o regresso seguro ao trabalho.

A fase de regresso ao trabalho proporciona uma excelente oportunidade para reforçar a cooperação e a confiança mútua entre os parceiros sociais a nível empresarial, sobretudo no contexto do acompanhamento de acordos de nível nacional ou setorial. Existem vários bons exemplos de diálogo social bipartido a nível empresarial para alcançar acordos específicos em matéria de SST para a COVID-19, adaptados a contextos em específicos.²⁰

16. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. *Worker representation and consultation on health and safety: An analysis of the findings of the European survey of enterprises on new and emerging risks* (Luxemburgo, 2012). Ver também o documento da OIT relativo ao debate recorrente sobre Diálogo Social, no âmbito da [Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa](#), 2013, para 127.

17. [Recomendação \(n.º 197\), sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho](#), de 2006

18. Por exemplo, a África do Sul tem representantes de segurança itinerantes, para mais informações ver: [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, 2017, para. 199.

19. Vários países da América Latina implementaram um Sistema de Medição Integrada e Avanço da Produtividade (SIMAPRO), um programa da OIT baseado no diálogo social, que inclui uma comunicação, colaboração e formação melhoradas para os trabalhadores de PME, por exemplo, no Chile, Cuba, México e República Dominicana; ver [General Survey on the occupational safety and health instruments concerning the promotional framework, construction, mines and agriculture](#), Conferência Internacional do Trabalho, 106.ª sessão, 2017, para. 200.

20. Para mais informações relativamente ao diálogo social bipartido sobre a COVID-19 em geral, ver: [Employers and workers negotiating measures to prevent the spread of COVID-19, protect livelihoods and support recovery: A review of practice](#), Síntese de Políticas da OIT, julho de 2020

Caixa 6: Alemanha – Daimler AG

A Produção automóvel na *Daimler AG* foi retomada após quatro semanas de paralisação em grande parte da empresa. Cerca de 80 por cento dos 170 000 trabalhadores na Alemanha estiveram em regime de trabalho a tempo parcial (*Kurzarbeit*). Antes do regresso ao trabalho, a direção e as comissões de trabalho elaboraram uma lista de condições específicas de saúde e segurança para cada local de trabalho. Esta lista foi igualmente referida no decurso de consultas tripartidas do governo federal sobre diretrizes de SST (ver caixa 1). Para limitar o contacto direto entre os trabalhadores, o regresso ao trabalho deveria ser feito de forma gradual e apenas para alguns departamentos ou para um ou dois turnos em algumas secções da fábrica; o trabalho por turnos teria horas de início e de fim desfasadas (conduzindo à redução do contacto no portão de entrada e nos vestiários) e o teletrabalho continuaria a ser desenvolvido sempre que possível.

Fonte: *Autobauer werfen Werke wieder an boerse.ard*. de 20 de abril de 2020.

Caixa 7: Espanha – Telefónica

O *Grupo Telefónica* assinou um acordo com o sindicato global UNI-ICTS²¹ para orientar o regresso às atividades a nível mundial. O acordo estabelece um protocolo comum para os mais de 112 000 trabalhadores e trabalhadoras da empresa, em doze países da Europa e da América Latina.

O protocolo inclui uma série de medidas já aprovadas em Espanha, tais como o fornecimento de EPI em todos os postos de trabalho e formação sobre a sua correta utilização, minimizando o tempo despendido no local de trabalho, limitando a ocupação das instalações, elevadores e salas de reuniões de acordo com as regras de distanciamento social, reforçando a limpeza e desinfeção de todas as áreas de trabalho, casas de banho e áreas comuns, bem como uma maior flexibilidade em termos de horário de trabalho.

Fonte: [Telefónica extiende a Hispam y Brasil el protocolo de retorno a las oficinas tras alcanzar un acuerdo global con UNI, UGT y CCOO](#). Telefónica, Madrid, 12 de maio de 2020.

21. O UNI-ICTS é o sindicato global para o setor da informação, comunicação, tecnologia de informação e serviços empresariais (ICTS), que representa 330 sindicatos e mais de 3 milhões de trabalhadores e trabalhadoras.

Caixa 8: Panamá - Comissões especiais para a COVID-19

O Ministério do Trabalho preparou um protocolo sobre segurança e saúde para a prevenção da COVID-19 com base em diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde.

O protocolo foi celebrado com as organizações de trabalhadores e de empregadores e exige que as empresas criem uma comissão especial de saúde e higiene para a prevenção e cuidados de saúde da COVID-19, constituída por, pelo menos, dois a seis representantes de cada uma das partes - trabalhadores e direção - em função da dimensão da empresa. Caso haja uma representação sindical na empresa, tem de fazer parte da comissão.

A comissão irá funcionar durante o período de pandemia, tal como declarado pela Organização Mundial de Saúde e confirmado pelo Ministério da Saúde. Estas comissões são formadas exclusivamente para abordar a COVID-19 no seio da empresa e reunir-se-ão regularmente para discutir as medidas a tomar, monitorizar o progresso na implementação do protocolo e controlar a saúde dos trabalhadores.

Fonte: *Protocolo para preservar la higiene y salud en el ámbito laboral para la prevención ante el covid-19*. Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral. República do Panamá. 2020.

▶ 4. Conclusões

O novo coronavírus SARS-CoV-2 é um risco biológico que deve ser abordado, como qualquer outro risco para a saúde no local de trabalho, através do diálogo social.

A gestão de um regresso seguro das pessoas ao trabalho no contexto da COVID-19 impõe desafios sem precedentes aos governos, aos empregadores e aos trabalhadores em todo o mundo. De facto, assegurar um regresso seguro ao trabalho é absolutamente decisivo para criar confiança entre a força de trabalho e permitir que as atividades empresariais sejam retomadas de modo produtivo e sustentável.

É, portanto, necessário que o diálogo social tenha um papel determinante na conceção e implementação de políticas e medidas de SST para o regresso ao trabalho. A experiência em todo o mundo demonstra que esta necessidade foi reconhecida por muitos países, indústrias e empresas, mas não se trata de forma alguma de um reconhecimento universal. A ausência de um diálogo social significativo pode comprometer a eficácia dessas mesmas medidas a médio e longo prazo. Assim, é importante que os atores nos países em questão recorram ao diálogo social para que o regresso ao trabalho seja gerido de modo mais sustentável.

Contudo, foram identificadas boas práticas no recurso ao diálogo social para a conceção de medidas de regresso ao trabalho em diferentes níveis - nacional, regional, setorial e empresarial.

O diálogo social é necessário em todos estes distintos níveis, que frequentemente interagem e se reforçam mutuamente. É necessário desde o início o envolvimento dos parceiros sociais com os governos na tomada de decisões relativas às políticas de SST. Além disso, a nível setorial e empresarial, os representantes dos empregadores devem consultar os representantes dos trabalhadores desde as fases iniciais de planeamento para retomar as atividades com segurança.

Não existe uma solução nem um modelo único a seguir quando se trata de gerir o regresso ao trabalho. A evolução da pandemia e os diferentes contextos nacionais exigem abordagens inovadoras e flexíveis ao diálogo social e às diversas medidas de SST a tomar, que melhor se adaptem às circunstâncias específicas e que possam ser alteradas à medida que a situação evolui.