

PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

ROBUSTECER OS SERVIÇOS DE SAÚDE
OCUPACIONAL PERANTE OS DESAFIOS
DA COVID-19

2021

PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES

Robustecer os Serviços de Saúde Ocupacional
perante os desafios da COVID-19

2021

FICHA TÉCNICA

Portugal. Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde.
Programa Nacional de Saúde Ocupacional

PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DA SAÚDE DOS TRABALHADORES - ROBUSTECER OS SERVIÇOS DE SAÚDE
OCUPACIONAL PERANTE OS DESAFIOS DA COVID-19

Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2021.

PALAVRAS CHAVE

COVID-19; SARS-CoV-2; Empresa; Serviços de Segurança e Saúde do Trabalho; Plano de Contingência;
Vigilância; Prevenção; Controlo; Saúde Ocupacional.

EDIÇÃO

Direção-Geral da Saúde
Alameda D. Afonso Henriques, 45 1049-005 Lisboa
Tel.: 218 430 500
Fax: 218 430 530
E-mail: geral@dgs.min-saude.pt
www.dgs.pt

AUTORIA

Sandra Moreira – Técnica Superior da Equipa de Coordenação do Programa Nacional de Saúde Ocupacional
José Rocha Nogueira – Coordenador do Programa Nacional de Saúde Ocupacional
DIREÇÃO DE SERVIÇOS DE PREVENÇÃO DA DOENÇA E PROMOÇÃO DA SAÚDE
DIVISÃO DE SAÚDE AMBIENTAL E OCUPACIONAL / PROGRAMA NACIONAL DE SAÚDE OCUPACIONAL.

REVISÃO

Carolina Nunes - Técnica Superior da Equipa de Coordenação do Programa Nacional de Saúde Ocupacional

Lisboa, abril 2021

Índice

1. Introdução	6
2. Objetivo	8
3. Serviços de saúde ocupacional	9
4. Processo de análise, avaliação e gestão do risco	11
5. Plano de contingência	13
5.1. Diagnóstico	14
5.1.1. Necessidades e funções essenciais	14
5.1.2. Situações críticas	14
5.1.3. Trabalhadores de risco/vulneráveis	15
5.1.4. Recolha de informações	16
5.2. Elaboração	17
5.2.1. EIXO I: Medidas de prevenção e controlo	17
5.2.2. EIXO II: Procedimentos de resposta e atuação	21
5.2.3. EIXO III: Responsabilidades e comunicação	23
5.3. Implementação e divulgação	24
5.4. Monitorização	26
6. Referências Bibliográficas	27
Anexos	29
ANEXO 1: Principais aspetos de verificação do Plano de Contingência para a COVID-19	29
ANEXO 2: Principais aspetos de verificação do Teletrabalho	36

Índice de Quadros

Quadro 1. **Exemplos de medidas de prevenção da transmissão da infeção por SARS-CoV-2 nos locais de trabalho** _____ 19

Quadro 2. **Ações de deteção ativa e precoce de casos de infeção por SARS-CoV-2 nas empresas**__23

Índice de Figuras

Figura 1. **Noções breves sobre a COVID-19** _____ 7

Figura 2. **Conjugação do processo de análise, avaliação e gestão do risco e das etapas do Plano de Contingência** _____ 9

Figura 3. **Objetivos globais do Plano de Contingência para a COVID-19** _____ 13

Figura 4. **Principais medidas de prevenção e controlo da transmissão da infeção por SARS-CoV-2** _____ 18

Figura 5. **Esquema de cadeia de transmissão numa situação de caso confirmado de COVID-19**__20

Figura 6. **Fases que devem ser acionadas ao longo do Plano de Contingência para a COVID-19**__22

1. Introdução

A **pandemia da COVID-19** (1) ocasionou uma disrupção, sem precedentes, do trabalho e da sociedade em geral (2), afetando a saúde e a situação económica de milhões de pessoas (3), agravando o desemprego, a exclusão social e a pobreza (4).

Profundas e rápidas mudanças laborais, com sérias implicações na atividade, na organização e nas condições de trabalho (3), alteraram a produção, o negócio e/ou os serviços das empresas¹ e impuseram exigentes e complexos desafios ao nível da Saúde e Segurança do Trabalho (SST).

Constituindo o **trabalho um importante determinante de saúde** (5), a prevenção (6) e controlo (6) da COVID-19 (Figura 1) nos locais de trabalho revela-se essencial para garantir uma saudável força de trabalho, e consequentes resultados positivos na saúde da população. Uma **“economia saudável depende de uma população saudável”** (7), pelo que garantir que os trabalhadores² tenham **bons níveis de “saúde e bem-estar”**³, sobretudo no atual contexto pandémico, revela-se um critério fundamental para a reativação sustentável das economias (8). Estes níveis são ainda indispensáveis à manutenção da capacidade de trabalho, assim como à confiança, motivação, e produtividade dos trabalhadores, aspetos essenciais ao funcionamento, desenvolvimento e competitividade de qualquer empresa.

Desta forma, considera-se que adequadas medidas preventivas **instituídas nos locais de trabalho**, no âmbito da COVID-19, **podem salvar vidas** (9), **diminuir o absentismo ao trabalho e salvaguardar os meios de subsistência da população**, minimizando o impacto negativo da COVID-19 sobre a economia e a sociedade.

Assim, a COVID-19 colocou em evidência que as empresas têm um papel fundamental no combate desta pandemia (10) e, simultaneamente, realçou importância de as empresas atribuírem **prioridade à proteção e promoção da saúde e bem-estar dos seus trabalhadores**. Esta prioridade, para além de afirmar o cumprimento legal em SST e a responsabilidade social da empresa, é fulcral para garantir o funcionamento e sustentabilidade do negócio e da atividade da empresa e assegurar o funcionamento das cadeias de abastecimento de bens e serviços essenciais à comunidade.

Crises como a COVID-19, que ocorrem de forma repentina e inesperada, testam a capacidade de resiliência do Estado, das empresas e da sociedade, exigindo uma resposta célere e eficaz uma vez que não se deparam apenas com a ameaça do SARS-CoV-2, mas com muitas outras situações. É fundamental que a **experiência desta pandemia** permita que em futuras situações de crise e emergência, as medidas de prevenção e proteção salvem mais vidas e minimizem, sobretudo, as manifestações graves de doença.

1. Para efeitos do presente documento “empresas” e “organizações” são sinónimos e integram todos os ramos de atividade nos setores público, privado ou cooperativo e social.

2. Para efeitos do presente documento “trabalhador” e “colaborador” são sinónimos, ao considerar-se que este último é um “trabalhador por conta de outrem”.

3. Segundo a Organização Mundial de Saúde, a “saúde” compreende um completo bem-estar físico, mental e social. Por conseguinte, considera-se que o “bem-estar” no trabalho diz respeito a todos os aspetos da vida profissional (9), desde a qualidade das condições de trabalho, à salubridade e segurança do ambiente físico, até à forma como os trabalhadores se sentem em relação às tarefas, ao ambiente e à organização de trabalho, para além das relações de trabalho e do equilíbrio entre a componente profissional e as componentes social e familiar.

Figura 1. **Noções breves sobre a COVID-19**

<p>31 de dezembro de 2019 - a China reportou à Organização Mundial de Saúde (OMS) um cluster de casos de pneumonia de etiologia desconhecida em trabalhadores e clientes de um mercado de peixe, mariscos vivos e aves na cidade de Wuhan, Província de Hubei, China.</p> <p>9 de janeiro de 2020 - as autoridades chinesas identificaram um novo coronavírus, inicialmente designado por 2019-nCoV e posteriormente denominado pelo <i>Coronavirus Study Group</i> como SARS-CoV-2 (11), como agente causal da COVID-19.</p> <p>30 de janeiro de 2020 - a OMS declarou esta doença como Emergência de Saúde Pública de âmbito Internacional.</p> <p>11 de março de 2020 - o Diretor-Geral da OMS reconheceu a COVID-19 como pandemia.</p>		
	<p>QUAL É O AGENTE CAUSAL?</p> <p>A COVID-19 é causada pelo Coronavírus da Síndrome Respiratória Aguda Grave 2 (de forma abreviada «SARS-CoV-2»), um fator de risco/perigo de natureza biológica.</p> <p>No âmbito ocupacional o SARS-CoV-2 integra a lista de agentes biológicos reconhecidamente infecciosos para os seres humanos e está classificado como agente biológico do grupo 3 (Decreto-Lei n.º 102-A/2020, de 9 de dezembro, que altera o Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril).</p>	
	<p>QUAIS AS VIAS DE TRANSMISSÃO?</p> <p>Com base na evidência científica atual, a transmissão do SARS-CoV-2 pode ocorrer por via:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Direta, pela disseminação de gotículas respiratórias produzidas quando uma pessoa infetada tosse, espirra ou fala, que são inaladas ou se depositam na boca, nariz ou olhos de pessoa(s) que está(ão) próxima(s); • Indireta, através de contacto das mãos com uma superfície ou objeto contaminado com SARS-CoV-2 e, em seguida, com a boca, nariz ou olhos. <p>A transmissão de SARS-CoV-2 por pessoa infetada pode ocorrer cerca de dois dias (48 horas) antes da manifestação de sintomas.</p>	<p>QUAIS OS PRINCIPAIS SINTOMAS?</p> <p>Consideram-se sintomas compatíveis com COVID-19 (Norma 004/2020 da DGS)⁴:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tosse de novo, ou agravamento do padrão habitual; • Febre (temperatura $\geq 38.0^{\circ}\text{C}$) sem outra causa atribuível; • Dispneia / dificuldade respiratória, sem outra causa atribuível; • Anosmia, ageusia ou disgeusia de início súbito. <p>A pessoa infetada por SARS-CoV-2 pode não apresentar sinais ou sintomas, sendo considerada doente com COVID-19 assintomática - Norma 004/2020 da DGS.</p>
<p>QUAL O PERÍODO DE INCUBAÇÃO DA DOENÇA?</p> <p>À data, estima-se que o período de incubação da doença (tempo decorrido entre a exposição ao vírus e o início de sintomas) seja entre 1 e 14 dias (7).</p>		
<p>O QUE É UM CASO POSSÍVEL?</p> <p>Pessoa que preencha os critérios clínicos (ex. anosmia, ageusia ou disgeusia de início súbito) – Norma 020/2020 da DGS.</p>	<p>O QUE É UM CASO PROVÁVEL?</p> <p>Pessoa que preencha um dos seguintes critérios: a) Critérios clínicos e critérios epidemiológicos; b) Critérios clínicos e critérios imagiológicos – Norma 020/2020 da DGS.</p>	<p>O QUE É UM CASO CONFIRMADO?</p> <p>Pessoa que preencha os critérios laboratoriais, ou seja confirmação laboratorial positiva para SARS-CoV-2 – Norma 020/2020 da DGS.</p>

4. Dispneia é dificuldade ou desconforto em respirar; Anosmia é perda completa do olfato; Ageusia é falta completa de paladar; Disgeusia é distorção persistente do paladar.

2. Objetivo

O presente documento tem por finalidade enfatizar a importante ação dos **Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho⁵ /Saúde Ocupacional (SST/SO)** em situações de crise e de emergência, como na atual situação pandémica da COVID-19, assim como apoiar os empregadores e os Serviços de SST/SO no desenvolvimento de Planos de Contingência para a COVID-19 com base no processo de análise, avaliação (8) e gestão do risco.

Neste contexto, considera-se que é essencial que as empresas assegurem:

- A organização dos Serviços de SST/SO, devendo estes ser robustos e ter uma atuação proactiva ;
- O planeamento meticuloso, suportado na avaliação do risco que permita a elaboração e implementação de um adequado Plano de Contingência específico para a COVID-19.
- A (re)organização do trabalho, com vista a dar continuidade ao negócio/serviço, mas cumprindo a legislação em vigor e as Normas e Orientações das entidades oficiais.
- O cumprimento rigoroso das medidas de prevenção e controlo (6), mobilizando todos os trabalhadores a adotarem comportamentos preventivos.
- Uma gestão adequada dos casos possíveis, casos prováveis e dos Casos Confirmados de SARS-CoV-2/ COVID-19.
- Uma comunicação célere e atempada, por canais de comunicação e interlocutores que permitam uma eficaz e adequada resposta.

Este documento está em alinhamento e reforça o preconizado na Orientação n.º 006/2020, da DGS.

Embora o presente documento tenha como base os princípios de evidência do atual conhecimento científico, **não dispensa a consulta e o cumprimento da legislação** em vigor e de outras orientações específicas para as empresas e locais de trabalho publicadas por entidades oficiais.

5. Os termos “Saúde e Segurança do Trabalho” e “Segurança e Saúde do Trabalho” têm o mesmo significado.

3. Serviços de saúde ocupacional

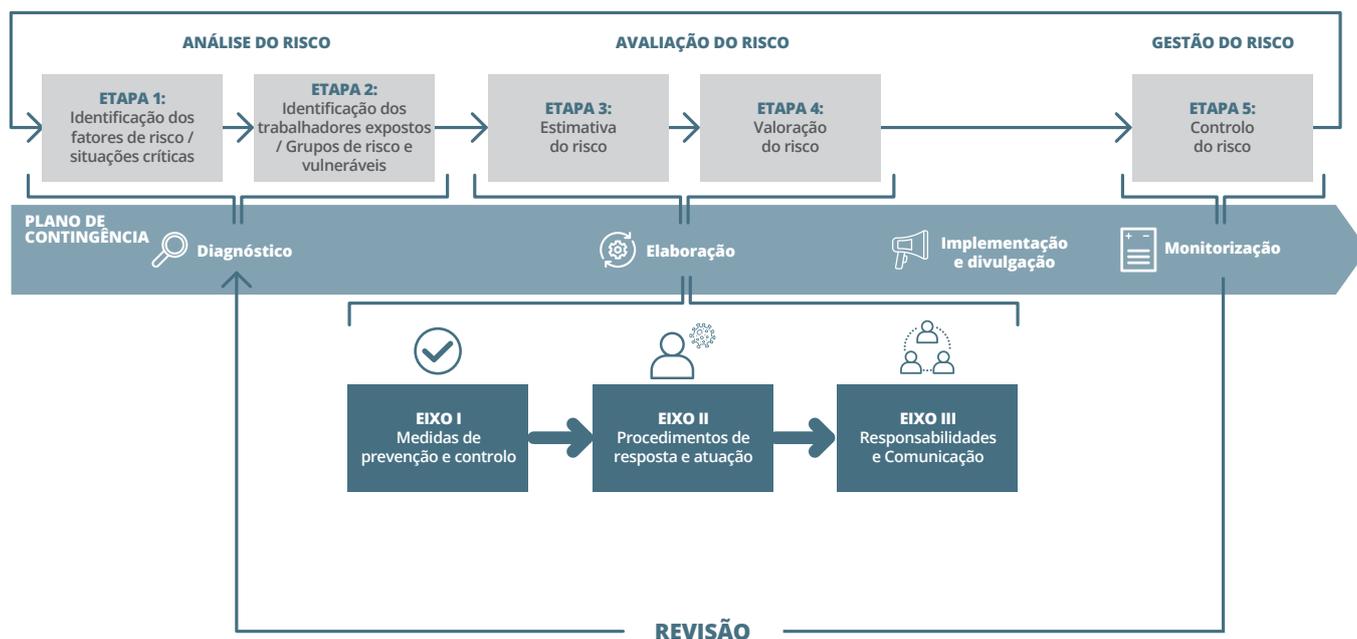
De acordo com o estabelecido no “Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho” (RJPST - Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, alterada e republicada pela Lei n.º 3/2014, de 28 de janeiro e sucessivas alterações) cabe ao empregador **organizar os Serviços de SST/SO** e assegurar as condições de saúde e segurança dos respetivos trabalhadores, em todos os aspetos relacionados com o trabalho, tendo em conta os **princípios gerais de prevenção** (artigo 281.º do Código do Trabalho e artigo 15.º RJPST). Reconhece-se que os Serviços de SST/SO, para além de ser uma exigência legal, são de primordial importância para as empresas⁶.

No âmbito da COVID-19 considera-se que a ação dos Serviços de SST/SO visa sobretudo: a) prevenir e controlar a transmissão da infeção por SARS-CoV-2 nos locais de trabalho; b) prevenir e controlar outros riscos profissionais que, direta ou indiretamente, estão associados à COVID-19 ou são agravados por esta; c) minimizar o impacto da infeção por SARS-CoV-2 nos trabalhadores mais vulneráveis; d) proceder à monitorização da evolução epidemiológica da COVID-19 na população trabalhadora da empresa.

A pandemia da COVID-19 reforçou a necessidade das decisões em SST/SO serem suportadas na melhor evidência científica disponível e num processo de **análise, avaliação e gestão do risco** (Figura 2). Exigiu ainda que as empresas:

- Implementassem ou reforçassem as prescrições mínimas de proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os **riscos da exposição a agentes biológicos no contexto de trabalho** (estabelecidas no Decreto-Lei n.º 84/97, de 16 de abril, na sua atual redação);
- Elaborassem **Planos de Contingência** (Figura 2) específicos para a COVID-19 (Orientação n.º 006/2020, da DGS) nos quais os Serviços de SST/SO das empresas devem assumir um papel relevante na elaboração e implementação.

Figura 2. **Conjugação do processo de análise, avaliação e gestão do risco e das etapas do Plano de Contingência**



6. O documento “SAÚDE OCUPACIONAL: as vantagens para as empresas – Trabalhadores mais saudáveis, empresas com mais sucesso!” apresenta as diversas vantagens das empresas em organizar Serviços de SST/SO: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/saude-ocupacional-as-vantagens-para-as-empresas.aspx>

Por último, deve-se referir que a COVID-19 realçou que é premente e indispensável a **ligação entre os Serviços de SST/SO e as Equipas de Saúde Pública**, considerando que “os efeitos e resultados das medidas de SST têm uma repercussão evidente na saúde e bem-estar geral dos trabalhadores e na sociedade como um todo”. Assim, perante este novo risco para a SST é imperioso valorizar mais as relações entre a SST/SO e a saúde pública”, mediante uma abordagem interdisciplinar (5). O reforço mútuo do papel dos Serviços SST/SO e das Equipas de Saúde Pública deve ser reconhecido como um pré-requisito para o sucesso da prevenção e controlo da COVID-19 (8).

4. Processo de análise, avaliação e gestão do risco

O RJPSST estabelece que o empregador, designadamente através dos seus Serviços de SST/SO, **deve proceder à avaliação do risco e rever esta avaliação** quando se verificarem alterações das “condições de trabalho suscetível de afetar a exposição dos trabalhadores, os resultados da vigilância da saúde o justifiquem ou se verifique desenvolvimento da investigação científica nesta matéria” (artigo 42.º RJPSST).

A COVID-19 impôs inúmeras alterações do contexto laboral, nas atividades e serviços das empresas, na organização e processos de trabalho, na gestão de recursos e nas relações laborais, entre outras. Assim, sempre que na empresa ocorram mudanças relevantes no trabalho ocasionadas pela COVID-19, ou na sequência de um caso confirmado (10), deve ser iniciado o processo de análise, avaliação e gestão do risco. Entre outros requisitos estabelecidos legalmente, este processo deverá abordar uma perspetiva de **prevenção e controlo da transmissão da infeção** por SARS-CoV-2, mas também de **prevenção e controlo de outros riscos profissionais que, mesmo que indiretamente, foram ocasionados ou agravados pela pandemia da COVID-19**, sejam eles de natureza psicossocial, física, química, biomecânica, ou mesmo biológica, numa **abordagem integrada de gestão do risco**.

Este processo, sistemático e contínuo, de recolha e análise de informação sobre os aspetos do trabalho, possibilita: a) **Identificar** o que é suscetível de causar efeito adverso (dano); b) **Aferir** a possibilidade de o(s) eliminar; e, se tal não for possível, c) **Determinar** as medidas de prevenção ou de proteção que devem ser implementadas, para controlar o(s) risco(s).

O **processo de análise, avaliação e gestão do risco** (13) deve suportar a estratégia preventiva da empresa, tendo por base cinco etapas (Figura 2):

- **ETAPA 1 Identificação dos fatores de risco / situações críticas** - etapa essencialmente descritiva sobre os elementos, as condições e os processos de trabalho, assim como sobre a(s) atividade(s) desempenhada(s) pelo trabalhador, com ênfase na perspetiva dos potenciais efeitos adversos na saúde do trabalhador. É uma etapa que exige rigor na inventariação e caracterização dos fatores de risco e das situações críticas e requer, para além da observação, a descrição e interpretação do contexto do trabalho que poderá ocasionar efeitos negativos na saúde e bem-estar do trabalhador.
- **ETAPA 2 Identificação dos trabalhadores expostos / grupos de risco e vulneráveis** - nesta etapa deverão ser identificados os trabalhadores que estão expostos ao fator de risco e de que forma a exposição profissional ocorre/pode ocorrer (ex. vias de exposição). Deve ser igualmente prestada especial atenção aos trabalhadores mais vulneráveis e aos trabalhadores que executam trabalhos/atividades de potencial risco.
- **ETAPA 3 Estimativa do risco** – perante a informação anteriormente recolhida estima-se a “probabilidade de exposição” e a “gravidade do dano”. De realçar que, no âmbito do risco de infeção por SARS-CoV-2, deverá considerar-se (9):

a. A probabilidade de exposição a SARS-CoV-2, tendo em conta as características da doença infecciosa (designadamente as vias de transmissão) e a possibilidade de contacto com pessoas infetadas ou de exposição a ambientes ou materiais contaminados (ex. amostras laboratoriais, resíduos) no exercício da atividade de trabalho.

b. A gravidade do dano na saúde, tendo em conta os fatores a ponderar (incluindo a idade e comorbilidades existentes), bem como as medidas disponíveis para controlar o impacto da infeção.

- **ETAPA 4** – Valoração do risco – tendo por base o cruzamento da informação relativa à “probabilidade de ocorrência” e à “gravidade do dano”, compara-se a magnitude do risco, mediante escala de níveis de risco. A cada nível estão associadas medidas preventivas/corretivas específicas.
- **ETAPA 5** – Controlo do risco – esta etapa deverá permitir reduzir o risco existente para níveis aceitáveis, assim como promover a monitorização das medidas implementadas (ex. ações de acompanhamento ou de reavaliação periódica). As medidas a implementar deverão considerar os princípios de prevenção. Esta etapa deverá ainda permitir identificar a necessidade de novas avaliações do risco, recomeçando o ciclo de gestão do risco.

5. Plano de contingência

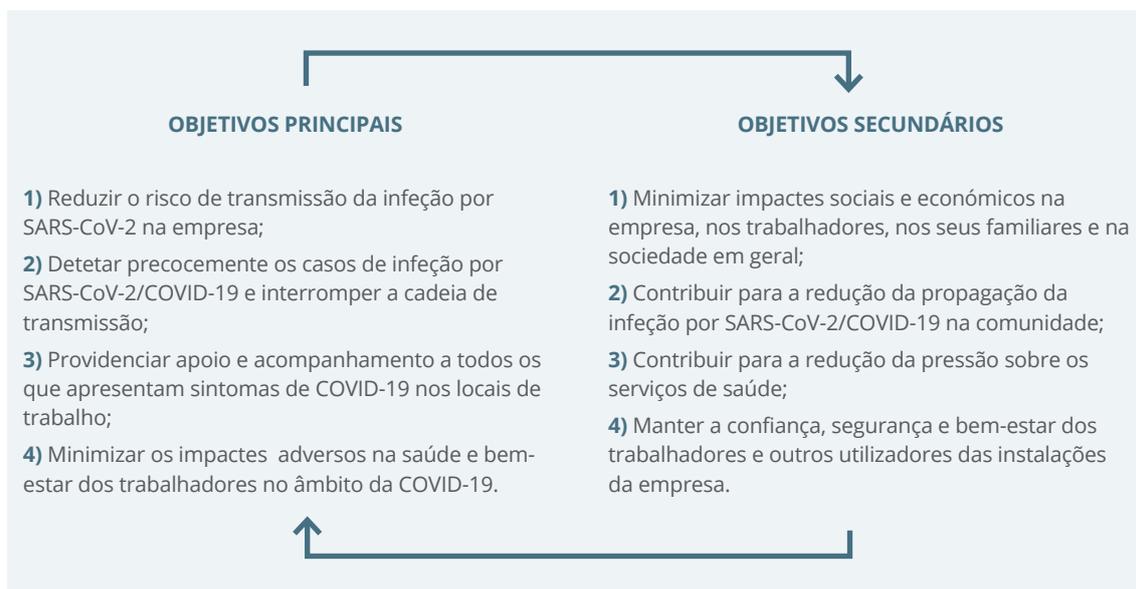
Um Plano de Contingência deve ser encarado pela empresa como uma ferramenta estratégica de **preparação e resposta** a uma potencial ameaça, como a COVID-19, e tem por finalidade minimizar os seus impactes.

Em termos globais, o Plano de Contingência específico para a COVID-19 visa que a empresa **estabeleça e implemente medidas de prevenção e controlo** e defina os **procedimentos de resposta e atuação** perante um “trabalhador com sintomas/caso possível” e num “caso confirmado de COVID-19”. Desta forma pretende-se que as atividades e o negócio/serviço da empresa sejam afetados o mínimo possível e, simultaneamente, seja salvaguardada a saúde e segurança dos trabalhadores e utilizadores, condição determinante e vital ao funcionamento de qualquer empresa.

Considera-se indispensável que as empresas elaborem **um Plano de Contingência específico para responder à COVID-19**, devendo este ser **atualizado** (14) de acordo com a fase epidémica da doença, o conhecimento técnico e científico, as medidas decretadas pelo Governo e o estado de atividade e funcionamento da empresa.

A Figura 3 identifica, de forma sumária, os objetivos globais do Plano de Contingência para a COVID-19.

Figura 3. **Objetivos globais do Plano de Contingência para a COVID-19**



Considera-se que a construção do Plano de Contingência integra as seguintes fases: Diagnóstico, Elaboração, Implementação, Divulgação e Monitorização (Figura 2). Para cada fase apresentam-se os principais aspetos a considerar na “Construção do Plano de Contingência”, na “Revisão do Plano de Contingência” e na “Situação de Retorno da empresa à atividade”.

No Anexo 1 sistematizam-se alguns **aspetos de verificação** do Plano de Contingência para a COVID-19.



5.1. Diagnóstico

A construção (e revisão) do Plano de Contingência para a COVID-19 exige uma cuidada pesquisa e análise de informação base (ex. necessidades e funções da empresa; situações críticas; trabalhadores de risco/vulneráveis) que permita efetuar um adequado diagnóstico de situação da empresa.

5.1.1. Necessidades e funções essenciais

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Tendo em conta as funções essenciais (14) do negócio/serviço, o empregador deve identificar e estimar os impactos, consequências ou os efeitos que a COVID-19 já causou e pode ainda causar na empresa.

A empresa deve estar preparada para a **possibilidade de parte (ou a totalidade) dos seus trabalhadores estar ausente ao trabalho por motivos relacionados com a COVID-19** devido a causas “diretas” (ex. elevado número de trabalhadores infetados com SARS-CoV-2 ou a cuidar de familiar doente) ou por causas “indiretas” decorrentes da imposição de medidas decretadas pelo Governo no âmbito da COVID-19 (ex. estado de emergência, confinamento, cordão sanitário, entre outras situações possíveis).

Assim, revela-se importante que a empresa identifique:

- As **atividades da empresa**: a) que podem recorrer a formas alternativas de trabalho ou de realização de tarefas (designadamente pelo recurso ao teletrabalho)(10); b) que podem reduzir ou encerrar/fechar/desativar e em que períodos/situações; c) que é necessário reforçar/dar continuidade; d) outras..
- Os **recursos essenciais** (ex. matérias-primas, fornecedores, prestadores de serviços e logística).
- Os **trabalhadores que são necessários** para garantir e manter em funcionamento a empresa e para satisfazer as necessidades básicas dos clientes, salvaguardando os princípios de SST/SO.

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Neste contexto, deverão ser confirmadas as informações relativas às atividades, recursos e trabalhadores essenciais, assim como identificar, entre outros aspetos:

- Quais as atividades da empresa que podem ser desempenhadas recorrendo ao **teletrabalho** e que podem/devem continuar; quantos trabalhadores estão em teletrabalho.
- Quais as atividades da empresa que recorrem a **equipas/turnos com configuração estável/fixa e “em espelho”** e quais podem/devem continuar; quantos trabalhadores estão nestas equipas/turnos.
- Se existe **desfasamento de horários** (ex. de entrada e saída de trabalhadores; de pausas de trabalho, para refeições e acesso a áreas comuns), e se este(s) pode(m)/deve(m) continuar.

NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

Para além do referido no âmbito da revisão do Plano, importa assegurar, antes dos trabalhadores regressarem ao trabalho, a verificação das **redes e sistemas de apoio** (ex. água, gás, eletricidade, ventilação) e a sua manutenção, em particular nas situações de suspensão ou encerramento (total ou parcial) das atividades da empresa.

5.1.2. Situações críticas

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

No âmbito da COVID-19 deve-se proceder à identificação de situações críticas, ou seja, contextos laborais com maior risco de **exposição** e/ou de **transmissão** da infeção, em particular locais de trabalho:

- com maior potencial de aglomeração de pessoas;
- com maior interação social (entre trabalhadores e entre estes e clientes, prestadores, etc.);
- com maior mobilidade territorial envolvida;

- com condições de trabalho deficitárias/insalubres;
- em ambiente interior que tenha constrangimentos de ventilação/renovação do ar;
- onde nem sempre seja possível utilizar máscara por todas as pessoas;
- onde nem sempre seja possível assegurar o distanciamento de segurança;
- onde são prestados cuidados a doentes com COVID-19;
- outras situações.

Assim, podem ser consideradas “situações críticas”:

- **Áreas/zonas/circuitos da empresa** que, pela sua utilização, funcionamento, aglomeração de pessoas ou outra situação, sejam propícias à transmissão da infeção por SARS-CoV-2 (ex. áreas comuns; espaços partilhados por várias equipas; locais de trabalho com constrangimentos na distância de segurança, etc.).
- **Atividades e/ou tarefas de trabalho** onde poderá existir um maior risco de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 (ex. tarefas em cadeia com manipulação do mesmo objeto por vários trabalhadores; prestação de cuidados; atendimento presencial de público/cliente/utente/prestador, etc.).
- **Períodos de trabalho** em que poderá existir maior aglomeração de pessoas, favorecendo a existência de contextos propícios à transmissão da infeção por SARS-CoV-2 (ex. pausas para refeições; pausas de descanso; horário de entrada e saída dos trabalhadores; mudança de turnos).
- **Deslocações** dos trabalhadores (ex. trajeto “casa-trabalho” ou viagens de trabalho, em que o risco de infeção poderá ser agravado devido à maior mobilidade e interação social).

Devem ser ainda **identificadas outras situações laborais críticas** ocasionadas (mesmo que de forma indireta) ou agravadas pela pandemia da COVID-19 e que não se relacionam com a transmissão da infeção (ex. situações relacionadas com o isolamento social, com posturas inadequadas, etc.).

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Entre outros aspetos, importa identificar se foram previamente identificadas todas as situações críticas e se é necessário integrar outras situações. Importa ainda identificar:

- Se existe **ausência de um número significativo de trabalhadores** que esteja a ocasionar maior carga/pressão de trabalho aos restantes trabalhadores.
- Se está assegurado o número mínimo de **trabalhadores necessários** para manter o funcionamento da empresa, salvaguardando os princípios de SST/SO.

NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

Para além do referido no âmbito da revisão do Plano, importa considerar que o retorno à atividade, sobretudo após encerramento prolongado, pode exigir **mudanças significativas** no local de trabalho, processos e práticas, para as quais devem ser atempadamente identificadas novas situações críticas.

Devem-se identificar ainda quais os/as departamentos, unidades ou setores que devem retomar primeiro com base nas necessidades do negócio/das atividades essenciais (15) visando, sempre que possível, um regresso gradual à atividade.

5.1.3. Trabalhadores de risco/vulneráveis CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Num contexto de abordagem de avaliação do risco da infeção por SARS-CoV-2, consideram-se os **trabalhadores de maior risco** aqueles que, em contexto laboral, têm: maior risco de **exposição** a SARS-CoV-2; maior risco de **transmissão** da infeção; ou risco acrescido de **manifestação** mais grave da COVID-19 (pior *outcome* perante a infeção/doença). Em termos gerais, estes trabalhadores de maior risco poderão exigir que os Serviços de SST/SO determinem recomendações preventivas específicas ou reforçadas.

De referir que o “risco acrescido de manifestação mais grave da COVID-19” depende de vários fatores, entre os quais se destacam: a) idade superior a 60 anos; b) doença ou condição crónica (DPOC, asma, insuficiência cardíaca, diabetes, cirrose hepática, doença renal crónica em hemodiálise, drepanocitose, obesidade); c) gravidez; d) neoplasia maligna ativa (particularmente sob quimioterapia, radioterapia ou imunoterapia/ terapêutica biológica); e) imunodepressão (Anexo 2 da Norma 004/2020, da DGS).

Não obstante o exposto anteriormente e de acordo com o artigo 25.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua atual redação, que estabelece o “*Regime excepcional de proteção de imunodeprimidos e doentes crónicos*”, consideram-se **grupos de risco** para a COVID-19 os trabalhadores **imunodeprimidos** e os portadores de doença crónica, em particular os trabalhadores hipertensos, diabéticos, obesos, com doenças cardiovasculares, portadores de doença respiratória crónica, com doenças oncológicas e portadores de insuficiência renal. De referir que, de acordo com o Centro Europeu de Prevenção e Controlo de Doenças (ECDC) (16), podem ainda acrescer **outras situações** que incluem trabalhadores com doenças neurológicas, com doenças cardíacas congénitas e/ou com anomalias cromossómicas.

No contexto da COVID-19, os Serviços de SST/SO, em particular o médico do trabalho⁷, deverão ainda identificar e prestar particular atenção aos **trabalhadores mais vulneráveis**, como por exemplo: trabalhadores migrantes, trabalhadores com comportamentos aditivos e trabalhadores com carências socioeconómicas (Orientação n.º 035/2020, da DGS).

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Neste contexto importa verificar se foi identificada a totalidade dos trabalhadores considerados de risco e/ou vulneráveis e se é necessário ter em consideração mais alguns trabalhadores (ex. novos trabalhadores admitidos).

É ainda indispensável assegurar que o Serviço de Saúde do Trabalho avalie, mediante exame de saúde ocasional, se os trabalhadores que tiveram COVID-19 não apresentam sequelas funcionais e/ou perturbação mental (2) decorrente da doença, que influenciem a aptidão para o trabalho. Tal poderá implicar, por exemplo, a necessidade de readaptação de determinadas condições de trabalho ou de medidas de prevenção e proteção suplementares (ex. recolocação noutra atividade compatível, atribuição de outras tarefas, teletrabalho), mesmo que de forma provisória.

NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

Para além do referido no âmbito da revisão do Plano, importa determinar quais **trabalhadores que devem regressar primeiro ao trabalho**. De salientar que, para uma grande parte das empresas, não é recomendável que todos os trabalhadores regressem aos locais de trabalho em simultâneo (15). Esta determinação deve ter em conta as restrições em curso, nomeadamente assegurar as distâncias de segurança. As empresas devem documentar as razões (15) deste processo, de modo a fundamentar a evidência em critérios de seleção não discriminatórios.

5.1.4. Recolha de informações

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

É essencial que a empresa recolha informações sobre:

- A situação epidemiológica da COVID-19 a nível nacional e na região onde se localiza a empresa;
- Os requisitos, disposições e recomendações emitidas em legislação e publicadas por entidades oficiais (Normas e Orientações da DGS e informações emitidas por outras entidades).
- Os contactos prioritários: do SNS24 e do INEM; dos Serviços SST/SO e, se possível, do(s) médico(s) do trabalho responsável(veis) pela vigilância da saúde dos trabalhadores da empresa; do Serviço de Saúde Pública, que permita o contacto com a Autoridade de Saúde territorialmente competente.

7. No âmbito dos Serviços Externos de Saúde do Trabalho, o médico do trabalho da empresa é o que consta no contrato celebrado entre o prestador de Serviços Externos e a empresa, como preconizado na Informação Técnica n.º 07/2014 da DGS, de 27/06/2014, relativa aos “Requisitos do contrato de saúde do trabalho: Especificações”.

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA e NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

A informação que consta no Plano de Contingência deve ser **atualizada**. Para o efeito, deve-se verificar se os documentos e informações que estiveram na base do Plano de Contingência foram revistos/alterados ou se existem novos documentos/informações que se devem incluir para melhorar o Plano e adequá-lo à situação epidemiológica e ao conhecimento técnico-científico existente.



5.2. Elaboração

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Embora exista uma enorme diversidade de atividades económicas, cada qual com a sua especificidade, considera-se que a elaboração do Plano de Contingência para a COVID-19 deve contemplar: EIXO I) Medidas de prevenção e controlo; EIXO II) Procedimentos de resposta e atuação; EIXO III) Responsabilidades e Comunicação - Figura 2.

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

A revisão do Plano de Contingência deve estar **alicerçada num novo processo** de análise, avaliação e gestão do risco, à luz do conhecimento técnico-científico e assegurando a hierarquia das medidas de prevenção (8).

NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

Para além do referido no âmbito da revisão do Plano, importa assegurar que as novas medidas garantam o regresso seguro dos trabalhadores aos locais de trabalho, tais como:

- Considerar, sempre que possível, a **retoma gradual das atividades** (17) (ex. iniciar a atividade com número reduzido de grupos de produtos ou atividades; do nível mínimo para o nível normal de operações) para simplificar a logística e o fluxo do processo, pelo menos no início do período de retoma do trabalho (15).
- **Preparar o local de trabalho** (15) para o regresso dos trabalhadores (ex. averiguar a necessidade de alterar o layout do local de trabalho e de implementar mudanças que assegurem as distâncias de segurança; proceder à limpeza e higienização de locais e equipamentos de trabalho antes da empresa reabrir (17); assegurar os equipamentos de proteção para os trabalhadores).



5.2.1. EIXO I: Medidas de prevenção e controlo

O Plano deve estabelecer as necessárias medidas de prevenção e controlo da COVID-19, visando que as atividades e o negócio/serviço da empresa sejam afetados o mínimo possível e, simultaneamente, seja salvaguardada a saúde e segurança dos trabalhadores e utilizadores. É importante que a estratégia de prevenção da empresa acompanhe a evolução da situação epidemiológica da COVID-19, tenha em conta o estado de saúde/doença da população trabalhadora, e a (re)organização das atividades para funcionamento da empresa.

A empresa deve ter em consideração as seguintes medidas de **prevenção e controlo** (Figura 4) **da transmissão da infeção por SARS-CoV-2** (10,18):

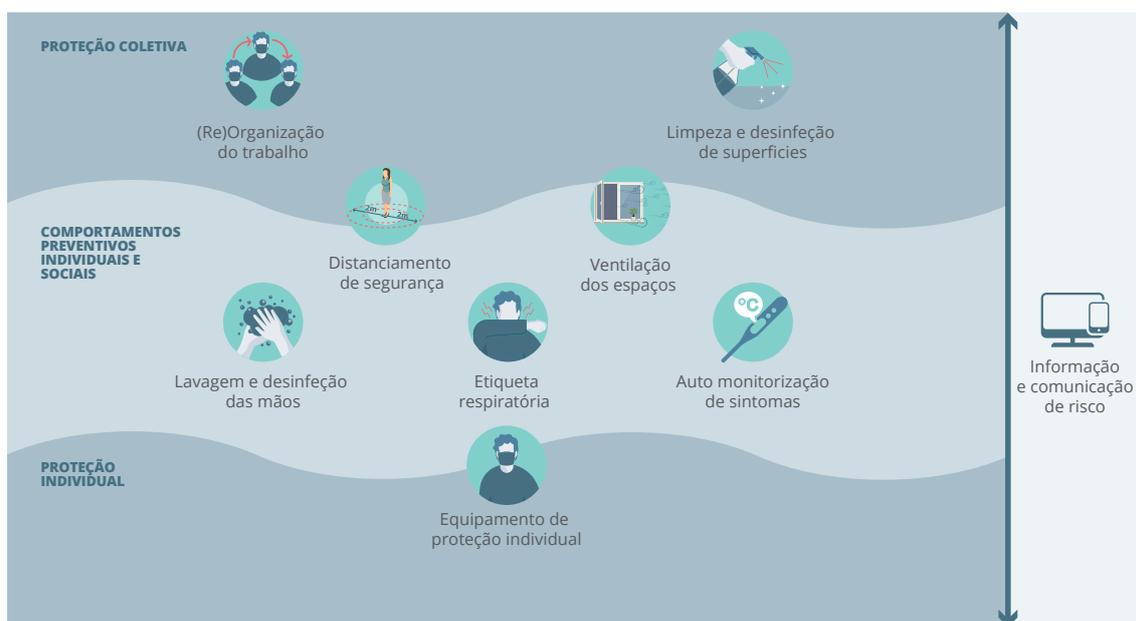
- (Re)organização do trabalho (incluindo o teletrabalho).
- Limpeza e desinfeção de superfícies;
- Distanciamento de segurança (designadamente através da utilização de barreiras físicas, pela sinalização de marcações de distância de segurança, e pela instituição de regras de conduta social);
- Ventilação (14,19) dos espaços (por meios naturais, mecânicos ou uma combinação de ambos);
- Lavagem e desinfeção das mãos (com água e sabão durante, pelo menos, 20 segundos ou, em alternativa, produto desinfetante de mãos – biocida – disponibilizado em locais estratégicos);
- Etiqueta respiratória;
- Auto monitorização de sintomas compatíveis com COVID-19⁸ (nomeadamente antes do início do trabalho);

8. A auto monitorização de sintomas deve ser realizada diariamente (21) pelo próprio trabalhador e visa a avaliação da febre (medir a temperatura corporal duas vezes por dia e registar o valor e a hora de medição (22)) e a verificação de tosse, dificuldade em respirar, ausência de paladar e olfato e de outros sintomas compatíveis com a definição de caso possível.

- Utilização de equipamentos de proteção individual;
- (In)formação (no âmbito da SST/SO) e comunicação de risco.

De realçar que as medidas preventivas anteriores são **complementares**, ou seja, a efetividade da prevenção da transmissão da infeção depende de uma implementação conjunta (18). Por outro lado, muitas medidas de prevenção, que são aplicáveis de uma forma individual, têm repercussões positivas na saúde e bem-estar do trabalhador e, conseqüentemente, em toda a população trabalhadora da empresa (Figura 4).

Figura 4. Principais medidas de prevenção e controlo da transmissão da infeção por SARS-CoV-2



Cabe ao empregador, designadamente através dos respetivos Serviços de SST/SO, determinar e implementar as **medidas específicas de prevenção da transmissão da infeção por SARS-CoV-2** mais adequadas à atividade económica da empresa, às características e dimensão dos postos de trabalho, à(s) atividade(s) e tarefa(s) dos trabalhadores, ao contexto próprio de cada trabalho, bem como, em determinadas situações, às necessidades e características específicas e individuais de cada trabalhador da empresa. De realçar o necessário cumprimento das disposições legislativas, nomeadamente as estabelecidas para o regime excecional e transitório no âmbito da COVID-19, as Normas e Orientações da DGS e outras informações emanadas por entidades oficiais.

Não obstante, as medidas referidas anteriormente, a empresa deve considerar e acautelar a interação deste risco biológico com **outros riscos** profissionais existentes (ex. de natureza psicossocial ou biomecânica), de forma a evitar situações prejudiciais à saúde e segurança dos trabalhadores ou à origem de novos riscos (8). Devem ainda ser contempladas medidas para a **prevenção de outros riscos** decorrentes do impacto da COVID-19 na saúde e bem-estar dos trabalhadores.

O envolvimento dos trabalhadores e dos seus representantes no planeamento das medidas preventivas, assim como no **feedback** quanto à operacionalização das mesmas, mostra-se uma boa prática para o sucesso da estratégia de prevenção na empresa e para a mobilização dos trabalhadores no cumprimento das medidas estabelecidas.

O Apontamento 1 apresenta alguns exemplos de importantes medidas preventivas.

APONTAMENTO 1

EXEMPLO 1: Prevenir as situações críticas

Para cada **situação crítica** deverão ser estabelecidas medidas preventivas específicas. O Quadro 1 apresenta alguns exemplos de medidas específicas. Outros exemplos encontram-se publicados no documento da DGS “Saúde e Trabalho: Medidas de prevenção da COVID-19 nas empresas”⁹.

Quadro 1. Exemplos de medidas de prevenção da transmissão da infeção por SARS-CoV-2 nos locais de trabalho

Áreas comuns

- Indicação da **lotação máxima** da área comum (adequação das dimensões do espaço ao número de pessoas que o pode frequentar);
- Definição dos **circuitos e sentido do fluxo** de pessoas que deve ser adotado no acesso à área comum e, eventualmente, no seu interior, visando evitar “congestionamentos” e uma convergência massiva de pessoas (ex. direção do fluxo sinalizada, zona de entrada distinta da zona de saída, etc.);
- **Sinalização dos lugares a utilizar** para cumprimento da distância de segurança (ex. lugares sentados a utilizar em bares, cantinas e similares; chuveiros a utilizar nos balneários, etc.) na área comum;
- **Marcações prévias** de utilização da área comum (ex. marcação atempada de sala para reuniões; marcação prévia do horário de almoço, etc.);
- Indicação de eventuais **restrições à área comum** (ex. acesso restrito a determinada equipa ou grupo de trabalhadores);
- Instituição de **medidas de higiene e limpeza** e regras de conduta para o distanciamento de segurança.

Pausas de trabalho

Verifica-se que muitos focos de transmissão do SARS-CoV-2 ocorrem nos **períodos de pausa/intervalo**, nomeadamente quando os trabalhadores fumam, durante o período de refeição, ou em zona exterior de acesso às instalações.

Usualmente, nestes períodos é retirada a máscara (ex. para comer) o que exige que, para além de um rigoroso distanciamento de segurança, exista uma sensibilização para os necessários comportamentos seguros nestas situações (ex. lavagem frequente das mãos; distância de segurança).

Reuniões

Sempre que possível, as **reuniões presenciais devem ser substituídas** pelo recurso às novas tecnologias de comunicação, como os sistemas de vídeo ou audioconferência. Quando as reuniões forem presenciais, para além de outras medidas necessárias (nomeadamente de limpeza e higiene), a disposição dos lugares deve permitir a maior distância possível entre os participantes e a duração da reunião deve ser reduzida ao estritamente necessário. Após cada reunião deverá ser efetuada a limpeza e higienização do espaço.

Transporte de trabalhadores de e para o local de trabalho:

- Disponibilização produto desinfetante de mãos à entrada e saída da viatura – os trabalhadores devem desinfetar ou lavar as mãos (10) antes e depois de utilizar o transporte coletivo;
- Utilização de máscara no transporte;
- Cumprimento da distância de segurança entre passageiros;
- Lotação máxima de 2/3 da sua capacidade (artigo 13.º-A do Decreto-Lei n.º 10-A/2020, de 13 de março, na sua redação atual);
- Cumprimento da sinalização dos lugares onde as pessoas se devem sentar, para garantir o distanciamento recomendado entre passageiros;
- Limpeza e desinfecção da viatura após cada viagem.

Viagens

Quando a viagem de negócios/trabalho não possa ser evitada, a empresa deverá obter **informações sobre a situação epidemiológica da COVID-19**, relativamente ao local de destino. Para o efeito, recomenda-se que as empresas e os seus trabalhadores consultem:

- Para **destino nacional**, a Direção-Geral da Saúde pelo link <https://covid19.min-saude.pt/ponto-de-situacao-atual-em-portugal> e no portal do Governo <https://covid19estamoson.gov.pt>;
- Para um **destino na União Europeia** a plataforma RE-OPEN EU (<https://reopen.europa.eu/pt>), que centraliza informações atualizadas da Comissão Europeia e dos países da UE.
- Para **destino internacional**, a Organização Mundial da Saúde: www.who.int/emergencies/diseases/novel-coronavirus-2019/situation-reports.

Para a realização da viagem de trabalho a empresa deve disponibilizar ao trabalhador material para higienização e proteção. Recomenda-se que as viagens de trabalho/negócios com destino internacional, sobretudo para zonas de maior risco, sejam do conhecimento dos Serviços de SST/SO, visando a adequação e eventual reforço da estratégia preventiva.

9. Link de acesso: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/saude-e-trabalho-medidas-de-prevencao-da-covid-19-pdf.aspx>

EXEMPLO 2: Prevenir através da (re)organização do trabalho

A (re)organização do trabalho é uma medida que permite prevenir a transmissão da SARS-CoV-2/COVID-19 no local de trabalho (mantendo o risco de infeção o mais baixo possível) dado que numa situação de Caso confirmado poderá **reduzir a dimensão e número da(s) cadeia(s) de transmissão** e, conseqüentemente, o número de pessoas infetadas (Figura 5), minimizando o impacto negativo na empresa.

Figura 5. **Esquema de cadeia de transmissão numa situação de caso confirmado de COVID-19**



Para efeitos de organização do trabalho a empresa pode optar por uma ou mais medidas:

- Adoção do **teletrabalho**, sempre que a natureza da atividade o permita;
- Constituição de **equipas/turnos com configuração estável/fixa** (sempre com os mesmos trabalhadores). Recomenda-se, quando possível, a organização de pequenas equipas/turnos, tendo em conta que, se existir uma situação de infeção por SARS-CoV-2, há um reduzido número de trabalhadores potencialmente infetados e ausentes ao trabalho.
- Adoção de **escalas de rotatividade de trabalhadores** (por vezes denominadas de equipas “em espelho”), mediante a alternância entre trabalho presencial, no local de trabalho habitual, e outro tipo de trabalho, como o teletrabalho.
- Incremento da/o **reorganização/desfasamento de horários** de entrada e saída de trabalhadores, assim como de pausas de trabalho, refeições e acesso a áreas comuns que, tendencialmente, tenham aglomeração de trabalhadores;
- Outras.

Na medida do possível, a **gestão das equipas/grupos** deve permitir que, no local de trabalho, exista o cumprimento do distanciamento de segurança e estejam asseguradas as restantes medidas preventivas indicadas na Figura 4. De salientar, a importância de as instalações serem **limpas, higienizadas e ventiladas** entre a utilização dos diferentes grupos/equipas.

A constituição dos grupos/equipas deve estar **listada** de modo a agilizar eventuais processos de investigação epidemiológica e rastreio de contactos, numa situação de caso confirmado de COVID-19 na empresa. Na organização do trabalho deverão ser considerados, para além dos trabalhadores da própria empresa, os trabalhadores temporários, prestadores de serviços, fornecedores e outras pessoas que exerçam atividade na empresa (ex. estagiários).

EXEMPLO 3: Prevenir através do teletrabalho

O teletrabalho¹⁰ e o trabalho remoto possibilitam o distanciamento físico de um trabalhador relativamente a outros trabalhadores, clientes, fornecedores, etc., o que permite **prevenir a transmissão da infeção por SARS-CoV-2 nos locais de trabalho**. Neste sentido, para os trabalhadores em regime exclusivo de teletrabalho, a avaliação do risco de infeção a SARS-CoV-2 no contexto ocupacional não é aplicável.

Não obstante, a avaliação do risco dos trabalhadores em teletrabalho deve ser sempre realizada visando prevenir outros riscos profissionais. O empregador **deve evitar** o isolamento dos trabalhadores em teletrabalho, mediante a realização de contactos regulares entre o trabalhador e as chefias e entre este e outros trabalhadores, designadamente pelo recurso a teleconferências previamente agendadas. Todavia, deve respeitar a privacidade do trabalhador, os seus tempos de descanso e de repouso e, sempre que possível, proporcionar a flexibilidade de horário para o necessário equilíbrio “trabalho/família”.

Cabe ainda ao empregador proporcionar **adequadas condições de trabalho** ao trabalhador em teletrabalho, nomeadamente pelo fornecimento dos necessários equipamentos de trabalho. A disponibilização de orientações para a “construção” de um posto de trabalho no domicílio (que, entre outros, assegure aspetos ergonómicos e psicossociais), assim como esclarecimentos sobre a utilização das tecnologias de informação e comunicação, são consideradas boas práticas.

O Anexo 2 apresenta alguns conselhos úteis para empregadores, chefias e trabalhadores no contexto do teletrabalho.

EXEMPLO 4: Prevenir a “carga/pressão” de trabalho

A ausência de um número significativo de trabalhadores, mesmo que temporariamente, pode causar uma enorme carga/pressão na realização das atividades da empresa, **além de poder colocar em perigo a segurança e saúde dos restantes trabalhadores**.

Esta situação foi comum em setores que, pela sua essencialidade, se mantiveram em funcionamento de forma presencial durante toda a pandemia (ex. saúde; construção civil; agricultura).

Neste âmbito deverão ser definidas estratégias preventivas, tais como:

- Determinar o número mínimo de trabalhadores para a execução de tarefa ou atividade, ou o número de trabalhadores a recrutar para situações de “pico de trabalho”;
- Monitorizar a carga de trabalho sempre que um significativo número de trabalhadores está ausente ao trabalho;
- Reprogramar a distribuição do trabalho;
- Assegurar as necessidades de formação no âmbito de novas tarefas e responsabilidades.

EXEMPLO 5: Prevenir os riscos psicossociais ocasionados/agravados pela COVID-19

Devem ser adotadas medidas para apoiar o bem-estar mental dos trabalhadores, tendo em consideração a diversidade de circunstâncias. Entre as medidas destacam-se:

- Incentivar a promoção da saúde e bem-estar no local de trabalho através de pausas e tempo de descanso que permita o equilíbrio físico e mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional;
- Estabelecer o direito à desconexão ao trabalho de trabalhadores remotos e teletrabalhadores;
- Promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, livre de violência e assédio.

Outros exemplos de medidas preventivas encontram-se indicados no Guia n.º 3 “Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho”, da DGS¹¹.



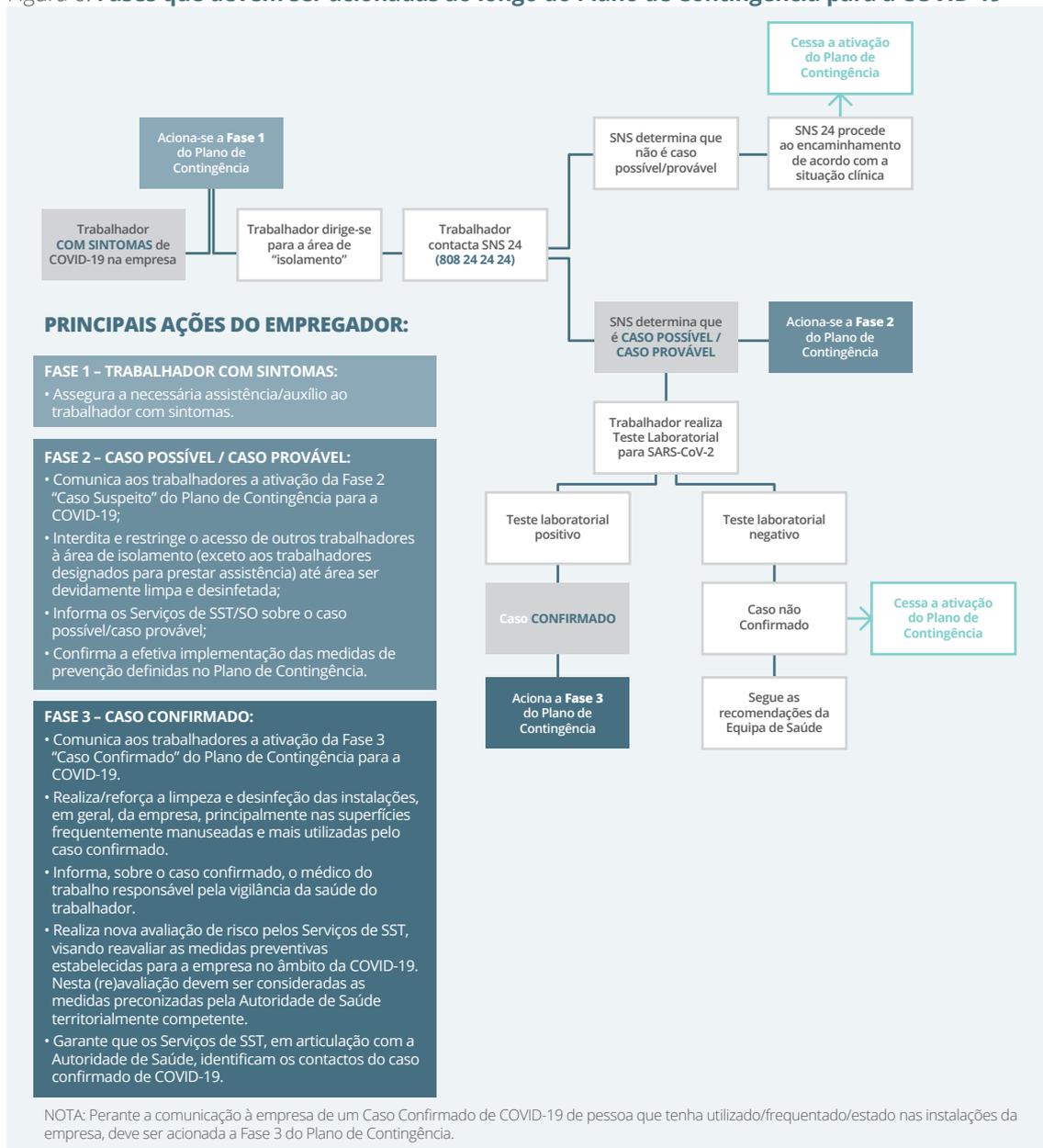
5.2.2. EIXO II: Procedimentos de resposta e atuação

O Plano de Contingência deve identificar os **procedimentos de resposta e atuação** perante um trabalhador com sintomas/caso possível, perante um caso confirmado de COVID-19 e para a deteção ativa e precoce de casos de infeção por SARS-CoV-2. A Figura 6 pretende sistematizar as Fases que devem ser acionadas ao longo do Plano de Contingência, nas situações de trabalhador com sintomas, caso possível e caso confirmado.

10. O “Explicador dos Regimes de Teletrabalho”, disponível em <https://covid19estamoson.gov.pt/regimes-de-teletrabalho>, poderá clarificar algumas dúvidas sobre a obrigatoriedade do teletrabalho, de acordo com a situação epidemiológica de cada concelho.

11. Link de acesso: <https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/referenciais-tecnicos-e-normativos/guias-tecnicos.aspx>

Figura 6. Fases que devem ser acionadas ao longo do Plano de Contingência para a COVID-19



De realçar que alguns elementos-chave para limitar a transmissão do SARS-CoV-2 nos locais de trabalho passam pelo isolamento rigoroso dos casos e dos seus contatos, pela testagem e rastreio de trabalhadores assintomáticos e pela vigilância da saúde dirigida/específica (Quadro 2), medidas que visam a deteção ativa e precoce de casos de infeção por SARS-CoV-2 nas empresas.

Quadro 2. **Ações de detecção ativa e precoce de casos de infeção por SARS-CoV-2 nas empresas**

Medida	Principal Objetivo dos Serviços de SST/SO	Principais Ações
Identificação De Potenciais Contactos	Identificar trabalhadores que estiveram expostos, no local de trabalho, a um caso confirmado de infeção por SARS-CoV-2 / COVID-19 dentro do período de transmissibilidade, ou a material biológico infetado com SARS-CoV-2.	<ul style="list-style-type: none"> • Empregador e Serviços de SST colaboram prontamente com a Autoridade de Saúde responsável pelo rastreio de contactos. • Médico do trabalho identifica os trabalhadores que possam ser considerados contactos do caso confirmado, visando interromper eventuais cadeias de transmissão da doença na empresa. • Trabalhadores que sejam contactos de um caso confirmado realizam testes moleculares laboratoriais para SARS-CoV-2.
Rastreios	Identificar a infeção por SARS-CoV-2 em trabalhadores assintomáticos e sem (conhecimento) de contacto com caso confirmado de COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> • Empregador deve instituir rastreios regulares e proporcionais ao risco¹² para SARS-CoV-2. • Estes rastreios de trabalhadores assintomáticos devem ser coordenados pelos Serviços de Saúde do Trabalho da empresa, com exceção das situações em que a sua realização e gestão é da responsabilidade das Autoridades de Saúde/Administrações Regionais de Saúde territorialmente competentes.
Vigilância Da Saúde Dirigida/ Específica	Identificar trabalhadores com suspeita de infeção por SARS-CoV-2 ou contactos de alto risco, assim como avaliar a aptidão para o trabalho após a situação de doença por COVID-19.	<ul style="list-style-type: none"> • Serviço de Saúde do Trabalho da empresa realiza um questionário clínico e epidemiológico dirigido, nas 24 a 72 horas anteriores ao exame de saúde (inicial, periódico ou ocasional). • Serviço de Saúde do Trabalho da empresa realiza exame de saúde ocasional após o regresso ao trabalho de trabalhador que teve COVID-19, independentemente do período de duração da ausência. Desta forma o médico do trabalho avalia eventuais alterações orgânicas, funcionais ou psicológicas decorrentes, quer diretamente da COVID-19, quer indiretamente das condições inerentes ao isolamento ou internamento e que possam interferir com as aptidões do trabalhador para o trabalho. Devem ser enviados esforços para evitar estigmatização social destes trabalhadores(8).

De realçar que o rastreio da COVID-19 em contexto ocupacional deverá ser realizado em trabalhadores que cumpram a totalidade dos seguintes critérios de elegibilidade: assintomáticos; sem contacto com casos confirmados de COVID-19 conhecidos, nos 14 dias anteriores à data do rastreio; sem história de infeção por SARS-CoV-2 nos 90 dias prévios ao rastreio; a desempenhar funções presenciais na empresa (privilegiar aqueles com maior risco de exposição); trabalhadores que consentam ser rastreados.



5.2.3. EIXO III: Responsabilidades e comunicação

O Plano de Contingência deve estabelecer um **coordenador ou responsável principal** e definir uma **hierarquia de responsabilidades** que responda, designadamente às seguintes questões:

- **A QUEM** os trabalhadores reportam a existência de sintomatologia compatível com COVID-19?
- **DE QUE FORMA/COMO** a chefia informa o empregador (ou alguém por este designado) para acionar as diligências necessárias?
- **QUEM** é/são o(s) trabalhador(es) que o acompanha(m)/presta(m) assistência a trabalhador com sintomas compatíveis com COVID-19?
- **QUEM** é o responsável pela (des)ativação do Plano de Contingência e das fases do mesmo?

12. A realização sistemática de testes rápidos de antígeno (TRAg) para SARS-CoV-2 exige o cumprimento dos requisitos dispostos na Circular Informativa Conjunta DGS-INFARMED-INSA nº 005-CD-100.20.200.

O Plano de Contingência deve definir uma **estratégia de comunicação efetiva**, que inclua processo(s) de comunicação célere(s), expedito(s) e facilitadores da operacionalização das medidas de prevenção da COVID-19 na empresa, nomeadamente aquando da ocorrência de caso possível, provável ou confirmado de COVID-19. É indispensável assegurar **a articulação entre o empregador (ou alguém por este designado) e os Serviços de SST**.

A comunicação deverá ser realizada a dois níveis: **comunicação interna e comunicação externa**. A comunicação **interna** visa partilhar informação técnica e operacional entre o empregador e os seus trabalhadores, de forma a garantir uma efetiva implementação do Plano de Contingência. A comunicação **externa** visa informar os utilizadores das instalações (ex. clientes, utentes, prestadores de serviços, fornecedores etc.) sobre as medidas instituídas para acesso e utilização das instalações da empresa.

É fundamental que a comunicação seja **clara, sucinta, objetiva e esclarecedora**, assim como diferenciada tendo em conta o público-alvo a que se destina. Deverá permitir criar condições facilitadoras de adesão e manutenção de novos comportamentos de prevenção.

De referir que deverá ser prevista a comunicação com os trabalhadores **antes de estes chegarem ao local de trabalho** (ex. por motivos de encerramento de um serviço).



5.3. Implementação e divulgação

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Para uma adequada implementação do Plano é importante que os trabalhadores sejam **informados e esclarecidos** sobre os seguintes temas:

- As vias de transmissão do SARS-CoV-2 e os sintomas da COVID-19;
- Principais áreas, atividades e situações críticas da empresa, onde existe um maior risco de transmissão da infeção;
- Medidas de prevenção da COVID-19 adotadas pela empresa e de que forma estas estão a ser / vão ser implementadas na empresa (incluindo as medidas específicas de organização do trabalho);
- Regras e procedimentos de utilização dos locais e equipamentos de trabalho;
- Procedimentos a adotar se tiverem sintomas compatíveis com COVID-19, perante um caso possível e perante um caso confirmado de COVID-19 na empresa, de acordo com o estabelecido na Orientação n.º 006/2020, da DGS.

Deverá existir um **registo dos trabalhadores** que participaram das sessões de informação e/ou formação, para garantir que todos os trabalhadores tenham sido alvo destas ações.

A entidade empregadora deve adquirir e disponibilizar os **equipamentos e produtos** necessários para a implementação das medidas de prevenção e controlo da transmissão da COVID-19 (ex. máscaras; produto desinfetante de mãos; produto desinfetante de superfícies), designadamente os indicados na Orientação n.º 006/2020, da DGS. Deve ainda definir e divulgar aos trabalhadores **a(s) área(s) de "isolamento"** (sala, gabinete, secção, zona), devendo esta(s) cumprir os requisitos estabelecidos na Orientação n.º 006/2020, da DGS.

Para o sucesso da fase de implementação do Plano, poderá ser necessária a (re)definição de **regras e instruções específicas** para determinadas situações críticas identificadas na fase de diagnóstico, que visam diminuir a possibilidade de transmissão de SARS-CoV-2.

A **informação**, quando adequada e esclarecedora, tem um papel fundamental na mobilização dos trabalhadores para a adoção de comportamentos preventivos, bem como para uma **resposta célere e adequada** no combate à COVID-19. Para o efeito, é fundamental que **todos os trabalhadores da empresa tenham conhecimento do Plano de Contingência para a COVID-19** e estejam sensibilizados para a sua importância ao nível individual, da empresa, familiar e comunitário. Deverá ser disponibilizado um contacto (15) para esclarecimento de dúvidas sobre o Plano.

Considera-se ainda que a partilha regular de **pontos de situação** de medidas, recomendações e procedimentos, são peças chave para o sucesso da estratégia de informação e comunicação da empresa, que permite não só tranquilizar os trabalhadores como dar confiança face às incertezas subjacentes à COVID-19. Estes pontos de situação, ou outras medidas, poderão contribuir para a **promoção de literacia** em saúde e para a **adoção de comportamentos preventivos** na empresa e na comunidade.

Informações **complementares** devem ser prestadas aos trabalhadores, nomeadamente em caso de agravamento da situação epidemiológica da COVID-19 na região da empresa e nas situações de alteração do estado de atividade e funcionamento da empresa (ex. atividades ou serviços suspensos; redução de horários; etc.), no sentido de clarificar os trabalhadores quanto à situação da empresa, bem como relativamente a novas medidas preventivas ou ao reforço ou permanência das existentes.

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Sempre que o Plano de Contingência seja alterado/revisto deve ser comunicado aos trabalhadores e reforçada a (in)formação, nomeadamente sobre **novas medidas e procedimentos**. Também os colaboradores/fornecedores/serviços externos devem ser informados quanto à revisão do Plano.

Os comportamentos individuais e coletivos e a adesão às recomendações transmitidas (ex. cumprimento do distanciamento de segurança, da etiqueta respiratória, do uso de máscara, da ventilação dos espaços, etc.) são fatores preponderantes na mitigação e combate da COVID-19 nos locais de trabalho. Assim, revela-se necessário avaliar a **perceção** dos trabalhadores e o **cumprimento** destes quanto às medidas de prevenção e de proteção (incluindo o adequado uso de EPI) instituídas no âmbito da COVID-19, visando aferir a necessidade de alteração e/ou reforço das mesmas.

A correção de falsas informações que possam estar a circular na empresa e o esclarecimento de dúvidas dos trabalhadores mostra-se essencial. Assim, poderá ser útil a elaboração e disseminação de materiais com informações ou recomendações de acordo com as perceções e preocupações dos trabalhadores.

NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

Para além do referido no âmbito da revisão do Plano, é essencial que as medidas adicionais de prevenção e controlo da COVID-19 sejam implementadas antes da retoma da atividade empresarial (17). Importa ainda (15):

- Reforçar a informação aos trabalhadores sobre como prevenir a COVID-19 no local de trabalho. Tendo em conta que, na retoma do trabalho, pode existir uma tendência de “minimizar o risco” face à expectativa e necessidade de retomar a atividade económica de forma célere, devem-se enfatizar, repetidamente, os requisitos que devem ser assegurados para efeitos de prevenção e proteção, e garantir que estes são aplicados de forma consistente.
- Reforçar o diálogo aberto com os trabalhadores e seus representantes no planeamento, implementação e monitorização das medidas preventivas e de proteção.
- Certificar-se de que os **trabalhadores estão cientes dos procedimentos de “retorno ao trabalho”** da empresa, assim como, quando aplicável, da revisão/alteração do Plano de Contingência.



5.4. Monitorização

CONSTRUÇÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

Um adequado acompanhamento contínuo do Plano de Contingência permitirá **avaliar o impacto das intervenções**, e sobretudo aferir se as medidas de prevenção e proteção instituídas estão a permitir reduzir o risco de infeção e outros riscos associados (ex. psicossociais) no âmbito da COVID-19.

Para efeitos de monitorização é fundamental que existam **registos** (8) sobre:

- As medidas de prevenção e controlo estabelecidas, pessoa/departamento/núcleo responsável pela sua execução/implementação e prazos de execução;
- As avaliações realizadas e conclusões alcançadas.

O estabelecimento de indicadores de desempenho e controlo (ex. n.º total de TRAg realizados e de TRAg com resultados positivos) poderá também ser útil para efeitos de monitorização.

O acompanhamento e reavaliação periódica das medidas de prevenção e proteção que a monitorização possibilita poderão identificar a necessidade de novas avaliações e medidas, assim como eventuais ajustes e correções no sentido de **melhoria contínua**.

REVISÃO DO PLANO DE CONTINGÊNCIA

As necessidades e melhorias identificadas devem ser integradas no Plano de Contingência.

NA SITUAÇÃO DE RETORNO DA EMPRESA À ATIVIDADE

A retoma gradual/faseada das atividades deve ser alvo monitorização.

6. Referências Bibliográficas

1. World Health Organization (WHO). *Interim Guidance Global Surveillance for COVID-19 caused by human infection with COVID-19 virus*, 20 March 2020. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/331506/WHO-2019-nCoV-SurveillanceGuidance-2020.6-eng.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
2. Hamouche S. *COVID-19 and employees' mental health: stressors, moderators and agenda for organizational actions*. *Emerald Open Res.* 2020;2:15.
3. Eurofound. *Living, working and COVID-19* [Internet]. Publications Office of the European Union. Luxembourg; 2020. Disponível em: www.eurofound.europa.eu
4. Williams C. *A bright future for the world of work*. *The Economist* [Internet]. 2021; Disponível em: <https://www.economist.com/special-report/2021/04/08/a-bright-future-for-the-world-of-work>
5. International Labour Organization (ILO). *Safety and Health at the Heart of the Future of Work: Building on 100 years of experience* [Internet]. 2019. Disponível em: www.ilo.org/labadmin-osh
6. World Health Organization (WHO). *Considerations for public health and social measures in the workplace in the context of COVID-19*, 10 May 2020 [Internet]. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/rest/bits-treams/1277575/retrieve>
7. Eurofound. *Health and well-being at work: A report based on the fifth European Working Conditions Survey* [Internet]. Dublin; 2012. Disponível em: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1302en.pdf
8. Organização Internacional do Trabalho (OIT). *Um regresso seguro e saudável ao trabalho durante a pandemia COVID-19*. Relatório de Políticas. 2020.
9. International Labour Organization (ILO). *In the face of a pandemic: Ensuring Safety and Health at Work* [Internet]. 2020. 50 p. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_742463.pdf%0Ahttps://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/oit-campanha-sst-2020-pdf.aspx
10. World Health Organization (WHO). *Getting your workplace ready for COVID-19*, 3 March 2020. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/331584>
11. Gorbalenya A, Baker S, Baric R, de Groot R, Drosten C, Gulyaeva A, et al. *Severe acute respiratory syndrome-related coronavirus : The species and its viruses – a statement of the Coronavirus Study Group*. *Nat Microbiol.* 2020;
12. European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC). *Q & A on COVID-19: Basic facts* [Internet]. 2020 [citado a 22 abril 2021]]. Disponível em: <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/facts/questions-answers-basic-facts>
13. Autoridade Para as Condições de Trabalho (ACT) e Direção-Geral da Saúde (DGS). *Segurança e Saúde do Trabalho: Atuação dos Industriais no âmbito do Sistema da Indústria Responsável - SIR* [Internet]. 2013. Disponível em: https://www.dgs.pt/saude-ocupacional/documentos-so/documento_atuacao-dos-industriais-no-ambito-do-sir-pdf.aspx
14. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). *Guidance for Businesses and Employers Responding to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) - Updated Mar. 1, 2021* [Internet]. 2021 [citado a 22 abril 2021]]. Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/guidance-business-response.html>
15. International Labour Organization (ILO). *Safe return to work: Guide for employers on COVID-19 prevention*. Geneva; 2020.
16. European Centre for Disease Prevention and Control (ECDC). *Risk factors and risk groups* [Internet]. *Latest evidence*. 2020 [citado a 22 abril 2021]]. Disponível em: <https://www.ecdc.europa.eu/en/covid-19/latest-evidence/epidemiology>
17. International Labour Organization (ILO). *Safe Return to Work: Ten Action Points. Pract Guid.* 2020;(May):1–5.
18. Direção-Geral da Saúde (DGS). *Saúde e Trabalho: Medidas de prevenção da COVID-19 nas empresas*. 2020; Disponível em: <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/saude-e-trabalho-medidas-de-prevencao-da-covid-19-pdf.aspx>

19. Occupational Safety and Health Administration (OSHA). *Guidance on Preparing Workplaces for COVID-19*. 2020; Disponível em: <https://www.osha.gov/Publications/OSHA3990.pdf>
20. International Labour Organization (ILO). *Workplace well-being [Internet]*. [citado a 22 abril 2021]. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/areasofwork/workplace-health-promotion-and-well-being/WCMS_118396/lang--en/index.htm
21. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). *COVID-19 Critical Infrastructure Sector Response Planning - Updated Dec. 3, 2020 [Internet]*. 2020 [citado a 22 abril 2021]. Disponível em: https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/community/critical-infrastructure-sectors.html?CDC_AA_refVal=https%3A%2F%2Fwww.cdc.gov%2Fcoronavirus%2F2019-ncov%2Fcommunity%2Fcritical-workers%2Fimplementing-safety-practices.html
22. Centers for Disease Control and Prevention (CDC). *Interim U.S. Guidance for Risk Assessment and Work Restrictions for Healthcare Personnel with Potential Exposure to COVID-19 [Internet]*. 2020 [citado a 22 abril 2021]. Disponível em: <https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/hcp/guidance-risk-assesment-hcp.html>

Anexos

ANEXO 1: Principais aspetos de verificação do Plano de Contingência para a COVID-19

PLANO DE CONTINGÊNCIA PARA A COVID-19:

Este questionário tem como objetivo auxiliar as empresas na elaboração, ou atualização, do Plano de Contingência para a COVID-19 mediante a verificação dos principais aspetos que este Plano deve abordar e salvaguardar. O questionário permite ainda elaborar um registo que sistematiza o planeamento da empresa no âmbito da COVID-19.

Para o efeito, deverá selecionar as medidas/situações abaixo indicadas que estão contempladas no Plano de Contingência para a COVID-19, e adicionar outras situações que considere de maior relevância no âmbito da resposta da empresa à COVID-19.

DIAGNÓSTICO

1. Na **construção** do Plano de Contingência para a COVID-19:

1.1. Foram identificadas as **necessidades e funções** da empresa, nomeadamente:

1.1.1. As atividades a que se “podem recorrer” / “recorrem” a formas alternativas de trabalho ou de realização de tarefas.

[registe o número de trabalhadores que “podem recorrer” / “recorrem” ao teletrabalho].

[registe o número de trabalhadores em equipas/turnos com configuração estável/fixa e “em espelho”].

1.1.2. Os recursos essenciais (ex. fornecedores e prestadores de serviços).

[registe os fornecedores, prestadores de serviços e outros que utilizam as instalações da empresa e que necessitam de conhecer o Plano de Contingência].

1.1.3. O número mínimo de trabalhadores (ex. por setor, departamento, programa, etc.) que é necessário para assegurar o funcionamento a empresa, garantindo todas as questões de SST/SO.

[registe o número mínimo de trabalhadores].

1.2. Foram identificadas as **situações críticas**, nomeadamente em:

1.2.1. Áreas comuns da empresa [registe as principais];

1.2.2. Zonas/circuitos da empresa [registe as/os principais];

1.2.3. Atividades e/ou tarefas de trabalho [registe as principais];

1.2.4. Períodos de trabalho [registe os principais];

1.2.5. Deslocações (viagens) [registe os principais];

1.2.6. Outras situações [registe quais].

1.3. Foram identificados pelos Serviços de SST/SO os **trabalhadores de risco/vulneráveis** no âmbito da COVID-19, salvaguardando a confidencialidade da informação dos dados de saúde.

1.4. Foram recolhidas as **informações mais relevantes** para o Plano de Contingência, publicadas em legislação e em documentos de entidades oficiais.

[acrescente outras situações importantes a registar].

ELABORAÇÃO

Medidas de prevenção e controlo

2. As medidas de prevenção e controlo adotadas pela empresa no âmbito da COVID-19:

2.1. Tiveram por base um processo de análise, avaliação e gestão do risco.

2.2. Foram estabelecidas em estreita articulação com os Serviços de SST/SO.

2.3. O risco de exposição e de transmissão da infeção por SARS-CoV-2 integram a avaliação de risco realizada.

2.4. O impacte psicossocial da COVID-19 e as suas implicações na saúde e bem-estar dos trabalhadores integraram a avaliação de risco realizada.

[acrescente outras situações importantes a registar].

3. O Plano de Contingência para a COVID-19:

3.1. Determina as **medidas de prevenção da transmissão** da infeção por SARS-CoV-2, que incluem:

3.1.1. (Re)organização do trabalho, nomeadamente pela:

3.1.1.1. Adoção do teletrabalho/trabalho remoto;

3.1.1.2. Reorganização de equipas/turnos (ex. configuração estável/fixa semanal);

3.1.1.3. Desfasamento de horários de entrada e saída de trabalhadores;

3.1.1.4. Outros [registre quais].

3.1.2. Limpeza e desinfeção de superfícies.

3.1.2.1. Foi reforçado o plano de higiene e limpeza das instalações tendo em conta os riscos de transmissão do SARS-CoV-2.

3.1.2.2. Está prevista a limpeza e desinfeção das instalações quando ocorra um caso confirmado na empresa.

3.1.2.3. Outros [registre quais].

3.1.3. Distanciamento de segurança, nomeadamente através de:

- 3.1.3.1. Marcações de distância de segurança;
- 3.1.3.2. Barreiras físicas;
- 3.1.3.3. Regras/conduitas seguras entre trabalhadores e entre estes e outras pessoas;
- 3.1.3.4. Outros [registre quais].

3.1.4. Ventilação dos espaços.

- 3.1.4.1. As medidas instituídas asseguram valores apropriados de caudal de ar novo no(s) edifício(s) da empresa;
- 3.1.4.2. [Se aplicável]: Os meios mecânicos estão sujeitos a rigoroso programa de manutenção técnica.
- 3.1.4.3. Outros [registre quais].

3.1.5. Lavagem e desinfeção das mãos.

- 3.1.5.1. Existem instalações e equipamentos suficientes e adequados para a lavagem e desinfeção das mãos.
- 3.1.5.2. A reposição dos dispensadores com produto desinfetante de mãos está assegurada e está determinado a quem devem reportar os trabalhadores a sua falta.
- 3.1.5.3. Outros [registre quais].

3.1.6. Etiqueta respiratória.

- 3.1.6.1. Foi transmitida informação aos trabalhadores sobre a importância etiqueta respiratória no contexto da COVID-19.
- 3.1.6.2. Outros [registre quais].

3.1.7. Auto monitorização de sintomas.

- 3.1.7.1. Está preconizado que os trabalhadores devem auto monitorizar os sintomas da COVID-19 antes de se deslocarem para o trabalho e, quando existam sintomas, fiquem no domicílio e contactarem o SNS24, para além de avisarem a chefia.
- 3.1.7.2. Outros [registre quais].

3.1.8. Equipamentos de proteção individual (EPI).

- 3.1.8.1. Está(ão) preconizado(s) o(s) EPI que os trabalhadores devem utilizar e em que situações e condições de trabalho.
- 3.1.8.2. Está determinado a quem devem reportar os trabalhadores na falta de EPI ou quando estes, não sendo descartáveis, não se encontram devidamente higienizados/desinfetados.
- 3.1.8.3. Outros [registre quais].

3.1.9. (In)formação de SST e comunicação de risco.

- 3.1.9.1. Todos os trabalhadores tiveram acesso a informação sobre a COVID-19.
- 3.1.9.2. Em “pontos-chave” da empresa existem avisos/alertas sobre as medidas de prevenção da COVID-19.
- 3.1.9.3. Outros [registre quais].

3.2. Determina **medidas específicas** de prevenção da transmissão da SARS-COV-2/COVID-19 no local de trabalho da COVID-19 para:

- 3.2.1. Áreas comuns da empresa [registe as principais];
- 3.2.2. Zonas/circuitos da empresa [registe as/os principais];
- 3.2.3. Atividades e/ou tarefas de trabalho [registe as principais];
- 3.2.4. Pausas/períodos de trabalho [registe os principais];
- 3.2.5. Deslocações (viagens) [registe os principais];
- 3.2.6. Outras situações [registe quais].

3.3. Determina **outras medidas de prevenção** da COVID-19 associadas a outros riscos (ex. psicossocial).

3.4. Integra as **medidas específicas** de prevenção da COVID-19 para trabalhadores expostos / grupos de risco ou vulneráveis, designadamente as recomendadas pelos Serviços de Saúde do Trabalho.

3.5. Considera a apreciação e **feedback** dos trabalhadores, e dos seus representantes, às medidas de prevenção da COVID-19.

[acrescente outras situações importantes a registar].

Procedimentos de resposta e atuação

4. Na situação de **trabalhador com sintomas/caso possível** o Plano de Contingência para a COVID-19:

- 4.1. Determina um procedimento de resposta de acordo com o preconizado na Orientação n.º 006/2020, da DGS.
- 4.2. Prevê a necessária assistência/auxílio ao trabalhador com sintomas, sempre que necessário.
- 4.3. Preconiza a comunicação da situação (após um caso possível):
 - 4.3.1. Aos trabalhadores;
 - 4.3.2. Aos respetivos Serviços de SST/SO.
- 4.4. Prevê a confirmação das medidas de prevenção definidas no Plano (após um caso possível).

[acrescente outras situações importantes a registar].

5. Perante um **caso confirmado**, o Plano de Contingência para a COVID-19:

- 5.1. Determina um procedimento de resposta de acordo com o preconizado na Orientação n.º 006/2020, da DGS.
- 5.2. Preconiza a comunicação da situação:
 - 5.2.1. Aos trabalhadores;
 - 5.2.2. Ao médico do trabalho responsável pela vigilância da saúde do trabalhador em causa.

5.3. Estabelece a realização de uma nova avaliação de risco visando reavaliar as medidas preventivas estabelecidas no âmbito da COVID-19.

[acrescente outras situações importantes a registar].

6. O Plano de Contingência para a COVID-19, no âmbito da **deteção ativa e precoce de casos de infeção** por SARS-CoV-2:

6.1. Prevê a existência de listagem dos grupos/equipas da empresa, visando agilizar eventuais processos de investigação epidemiológica e rastreio de contactos.

6.2. Contempla a cooperação da empresa com a Autoridade de Saúde Local/Equipa de Saúde Pública, designadamente na identificação de contactos, sempre que necessário/solicitado.

6.3. Prevê [se aplicável] rastreios regulares aos trabalhadores (assintomáticos) para SARS-CoV-2.

6.4. Contempla que o Serviço de Saúde do Trabalho realize exame ocasional após o regresso ao trabalho de trabalhador que tenha tido COVID-19.

[acrescente outras situações importantes a registar].

Responsabilidades e Comunicação

7. No âmbito do **Plano de Contingência para a COVID-19:**

7.1. Está definido o coordenador ou responsável principal pelo Plano de Contingência para a COVID-19.

7.2. Está definido a quem reportam os trabalhadores uma situação de sintomatologia compatível com COVID-19.

7.3. Está definido quem presta assistência a trabalhador com sintomas compatíveis com COVID-19, sempre que necessário.

7.4. Está definido como o empregador (ou seu representante) comunica aos trabalhadores (comunicação interna) a existência de caso possível ou caso confirmado.

7.5. Foi estabelecida uma estratégia para fornecer informações fiáveis e atualizadas aos trabalhadores sobre a COVID-19.

7.6. Está definido como a empresa informa os utilizadores das instalações (comunicação externa) quanto às medidas instituídas para acesso e utilização das mesmas.

[acrescente outras situações importantes a registar].

IMPLEMENTAÇÃO E DIVULGAÇÃO

8. No âmbito do Plano de Contingência para a COVID-19:

- 8.1. A empresa deu conhecimento do Plano de Contingência para a COVID-19, ou de qualquer revisão existente, a todos os trabalhadores.
- 8.2. A empresa informou os prestadores de serviços, fornecedores, clientes, utentes e outros sobre as medidas instituídas para acesso e utilização das instalações.
- 8.3. Foram adquiridos os equipamentos e produtos para a implementação das medidas de prevenção de combate à COVID-19.
- 8.4. Foi/foram definida(s) área(s) de isolamento (e respetivo(s) circuito(s)), cumprindo esta(s) os requisitos estabelecidos na Orientação n.º 006/2020, da DGS.
- 8.5. São realizadas ações/sessões de informação para uma efetiva implementação do Plano de Contingência, registando-se os participantes das mesmas.
- 8.6. Está estabelecida uma partilha regular de pontos de situação no âmbito da COVID-19.
- 8.7. Foram comunicadas as regras e instruções específicas para determinadas situações críticas identificadas na fase de diagnóstico.

[acrescente outras situações importantes a registar].

MONITORIZAÇÃO

9. O Plano de Contingência para a COVID-19:

- 9.1. Determina a verificação de todas as medidas de prevenção e proteção estabelecidas e reavaliação periódica das mesmas.
- 9.2. Estabelece formas/meios de avaliar o impacto das medidas preventivas instituídas [registre quais].
- 9.3. Prevê a atualização periódica do Plano de acordo com a fase epidémica da doença, o conhecimento técnico e científico, as medidas decretadas pelo Governo e o estado de atividade e funcionamento da empresa [registre a próxima data de revisão do Plano].

[acrescente outras situações importantes a registar].

CONCLUSÃO

10. Registe os principais **constrangimentos** e **ações de melhoria** do Plano de Contingência para a COVID-19, decorrente da análise realizada nas questões anteriores:

Constrangimentos / Ações De Melhoria	Recursos Necessários Para A Ultrapassar Os Constrangimentos / Implementar As Ações De Melhoria
-	-
- (...)	- (...)
- (...)	- (...)

Data:

Responsável(eis) pelo preenchimento:

ANEXO 2: Principais aspetos de verificação do Teletrabalho

EMPREGADORES E CHEFIAS

Os **empregadores** devem garantir a saúde, segurança e bem-estar dos seus trabalhadores em teletrabalho. A liderança de **equipas** e de **trabalhadores** nesta modalidade exige uma nova “cultura de gestão de trabalho”.

Recomenda-se a verificação dos seguintes aspetos por **empregadores** e **chefias** que tenham trabalhadores/equipas em **teletrabalho**.

1. Estabeleceu uma rotina de comunicação com os seus trabalhadores/equipa?

Promova e fomente a comunicação e a boa relação entre trabalhadores (e equipas) à distância, visando evitar o trabalho isolado. Para o trabalhador, é importante saber que a sua empresa (e o seu chefe) se preocupam consigo e com o bem-estar da equipa. Utilize as novas tecnologias (ex. videochamadas, videoconferências, chats) para potenciar o desenvolvimento e acompanhamento de atividades e projetos de trabalho. A informação comunicada deve ser partilhada com empatia e clareza, procurando reduzir a incerteza, insegurança e ansiedade entre os trabalhadores.

2. O trabalho está a ser planeado e organizado com a devida antecedência?

Clarifique o trabalhador (e equipa) quanto aos objetivos e metas de trabalho, assim como quanto às expectativas de tempo de resposta das atividades em curso. Reorganize as prioridades das tarefas e possibilite flexibilidade na organização do trabalho para a apresentação de resultados. Agende reuniões de trabalho online que permitam ao trabalhador estar atualizado e informado sobre o desenvolvimento das tarefas que realizou e da sua equipa.

3. Os trabalhadores (equipa) estão motivados mesmo à distância?

O reconhecimento do esforço e dos objetivos alcançados pelo trabalhador, assim como a partilha de feedbacks positivos, devem ser reforçados no contexto atual. É importante transmitir confiança aos trabalhadores em aspetos como gestão do tempo de trabalho (que implica o equilíbrio entre trabalho e a vida familiar/pessoal), autonomia e suporte institucional.

4. Estão em curso estratégias/mecanismos para que os trabalhadores (equipa) se sintam apoiados e próximos?

Reforce o lado humano da sua equipa e o relacionamento informal entre os trabalhadores (ex. partilha de hobbies e de outros assuntos de interesse). Estes aspetos impulsionam o espírito de compromisso, de entreaajuda e de proximidade e aumentam a ligação social e relacional entre os trabalhadores, contribuindo para maiores níveis de satisfação profissional e de produtividade.

5. Há o respeito pelo tempo de trabalho dos trabalhadores? Foi promovida a flexibilidade de horários?

Dado que o regime de teletrabalho poderá permitir uma flexibilidade de horário ao trabalhador – visando o equilíbrio entre as exigências do trabalho, os compromissos familiares e outras responsabilidades pessoais – o empregador (e respetiva chefia) deve conhecer e respeitar o período de trabalho de cada trabalhador.

6. Estão garantidos os equipamentos e materiais de trabalho necessários aos trabalhadores?

O teletrabalho implica ter condições de espaço e dotar o mesmo dos equipamentos essenciais. O empregador deve assegurar que o trabalhador tem os equipamentos e materiais adequados e necessários ao desempenho da atividade profissional e facultar os mesmos, sempre que necessário. Deve ser disponibilizado ao trabalhador apoio de backoffice.

7. Os trabalhadores têm a (in)formação necessária no âmbito das tecnologias de informação e comunicação necessárias à realização do seu trabalho?

As exigências tecnológicas e cognitivas do trabalhador para o desempenho da atividade profissional em regime de teletrabalho podem ser diferentes das habituais. Assegure-se que o trabalhador tem as necessárias competências para conseguir realizar as tarefas requeridas. Poderá haver necessidade de formar e capacitar o trabalhador em áreas específicas (ex. plataformas digitais).

8. Os trabalhadores foram informados e incentivados a adotar hábitos de vida e de trabalho saudáveis?

Incentive os trabalhadores a concretizarem pausas no trabalho, a realizarem atividade física e a adotarem hábitos alimentares saudáveis. Valorize vivências sociais (ex. voluntariado, participação em teatro online, ensino de música online) praticadas pelos trabalhadores.

9. Os trabalhadores estão informados/sensibilizados para os principais riscos profissionais do teletrabalho?

Embora os trabalhadores desempenhem a sua atividade profissional à distância, as obrigações do empregador em matéria de saúde e segurança do trabalho mantêm-se. O trabalhador deve ser informado dos principais riscos profissionais associados ao teletrabalho e das necessárias medidas de prevenção estabelecidas pelos Serviços de Saúde Ocupacional (ou Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho).

TRABALHADORES

O teletrabalho (ou trabalho a partir do domicílio) deve ser executado de forma a que este seja produtivo e eficiente sem prejuízo de salvaguardar a **saúde e bem-estar** do trabalhador. **Recomenda-se** a verificação dos seguintes aspetos pelos **trabalhadores** que estejam em **teletrabalho**.

1. Mantém uma rotina diária estruturada?

Ainda que possa existir alguma flexibilidade é importante a organização dos horários de acordar/deitar, de início/fim do período de trabalho e das principais refeições. A higiene pessoal diária e o vestuário, este último mesmo que mais casual, não deverão ser aspetos descurados. Valorize o descanso noturno e a higiene do sono para restabelecer as energias vitais e o equilíbrio pessoal.

2. Definiu um espaço para trabalhar?

Independentemente da zona social da área da casa/domicílio, é importante estabelecer um espaço que permita a concentração durante o trabalho e que facilite a desativação no final do dia. Caso o espaço seja partilhado com outra pessoa, devem ser estabelecidos horários de utilização. Se aplicável, procure definir um sinal que indique que não deve ser interrompido naquele período de trabalho.

3. Adequou o ambiente do domicílio ao contexto de trabalho?

O espaço para trabalhar deve estar limpo e arrumado e ter, sempre que possível, pouco ruído, temperatura confortável e janela para possibilitar iluminação natural e arejamento. As exigências visuais devem merecer atenção, pelo que se deve verificar a necessidade de aumentar ou reduzir a luz disponível e de recorrer a iluminação localizada.

4. Adota posições (posturas) de trabalho adequadas?

A inadequação dos espaços e equipamentos de trabalho que temos nas nossas habitações obriga a que se assumam, por vezes durante longos períodos, posições de trabalho (ou posturas) fora do conforto articular, que podem causar incómodo ou dor localizada. Procure ajustar o mobiliário e os equipamentos de trabalho de forma a ter o maior conforto e a permitir bem-estar corporal.

5. (Re)organizou o tempo de trabalho?

Estabeleça os períodos e as pausas de trabalho. As pausas deverão implicar uma mudança de espaço (ex. do escritório para a sala). Reconheça os fatores de distração (ex. redes sociais, televisão, jogos) e reduza-os durante o período de trabalho. Realize uma lista de tarefas diárias para se sentir organizado, motivado e produtivo enquanto trabalha em casa/no domicílio.

6. Procedeu ao planeamento do seu trabalho para efeitos de teletrabalho?

Poderá não conseguir realizar todas as atividades planeadas ou ter de realizar novas atividades que não estavam previstas. Estabeleça prioridades e objetivos de trabalho apresentando-os e negociando-os com a sua chefia.

7. Está informado sobre a epidemia da COVID-19? Recorre a fontes fidedignas?

É importante estar atualizado quanto à evolução da epidemia da COVID-19. No entanto esta informação pode gerar ansiedade e preocupação acrescida, nomeadamente enquanto trabalha. Evite consultar fontes de informação que não sejam oficiais.

8. Ativou ou reforçou a sua rede social de suporte?

Recorra às novas tecnologias (ex. videoconferências, videochamadas) e a telefonemas para manter um contacto social regular. Iniciativas como coffe break virtual, ou partilha virtual de hobbies, poderão ser positivos no estreitar de relações.

9. Pratica exercício físico?

A prática de exercício físico ajuda a manter-nos fisicamente ativos, evita o sedentarismo e favorece o bem-estar mental. É importante a mobilização das principais articulações do corpo, sobretudo coluna e os membros superiores. O recurso a exercícios on-line poderá ser um bom incentivo.

10. Efetua uma boa alimentação?

Realizar uma alimentação completa, variada e equilibrada, seguindo os princípios da Roda dos Alimentos e bebendo água com frequência são aspetos essenciais à saúde e ao bem-estar físico e mental. Deve-se evitar “lixo alimentar” (ex. snacks hipercalóricos, ricos em sal, açúcar e gordura), mesmo em situações de stress emocional.

11. Realiza atividades apazíveis fora do tempo de trabalho?

Identifique as atividades que mais gosta de fazer e possíveis de realizar neste contexto de pandemia (ex. ler, pintar, meditar, dançar, ouvir música) e coloque-as em prática. Existem várias atividades on-line que poderá explorar (ex. visitar museus, ouvir concertos, ver teatro). Valorize os momentos diários (ex. tomar um chá ou apanhar sol na varanda).

12. Sente-se excessivamente ansioso, desmotivado e preocupado? Estes sentimentos interferem com o seu trabalho e com a sua vida pessoal?

Informe e aconselhe-se com os profissionais de saúde do Serviço de Saúde de Trabalho da sua empresa. Emoções negativas como tristeza, preocupação, ansiedade, desmotivação ocorrem quando vivenciamos um distanciamento social. Podem ainda manifestar-se sintomas de dor ou desconforto para além do habitual, independentemente da sua localização corporal. Quando estas situações se prolongam no tempo e interferem com a sua atividade de trabalho deverá informar o Serviço de Saúde de Trabalho da sua empresa. Poderá ainda solicitar aconselhamento psicológico pelo SNS24 (808 24 24 24).

Direção-Geral da Saúde

Alameda D. Afonso Henriques, 45 | 1049-005 Lisboa | Portugal

Tel.: +351 218 430 500 | Fax: +351 218 430 530

E-mail: geral@dgs.min-saude.pt

www.dgs.pt

