

# Regressar ao trabalho em segurança no novo normal



 randstad

  
THE ADECCO GROUP

  
ManpowerGroup®

# Regressar ao trabalho em segurança no novo normal

Um regresso disciplinado ao trabalho será a chave para a recuperação económica na sequência da pandemia

A crise sanitária da COVID-19 e a continuação do encerramento de muitos mercados coloca desafios inigualáveis às pessoas e economias de todo o mundo. Os governos estão a criar medidas de apoio económico sem precedentes para ajudar as empresas e os trabalhadores. No entanto, como empresas de todas as dimensões em muitos diferentes sectores estão a lutar pela sobrevivência, um grande número de pessoas estão a perder os seus empregos e a enfrentar uma grave incerteza financeira. Com a pandemia longe de ter terminado, e sendo o seu impacto susceptível de se fazer sentir durante anos, uma coisa é certa: o mundo do trabalho nunca voltará a ser o mesmo.

Para limitar a recessão económica e o impacto na capacidade das pessoas de ganhar o seu sustento, o mercado de trabalho e todos os seus intervenientes devem rapidamente adaptar-se a esta nova realidade - um novo normal em que o distanciamento físico (sinónimo de distanciamento social para efeitos do presente relatório) e outras medidas rigorosas serão parte integrante de todos os locais de trabalho processos durante um período de tempo considerável. Estes incluirão traçar um caminho claro para uma maior flexibilidade da mão-de-obra, o que inclui o trabalho à distância.

Assim sendo, é necessário tomar medidas urgentes hoje para estar plenamente preparado para fazer com que as pessoas voltem rapidamente ao trabalho em segurança quando chegar o momento certo. No momento da publicação deste documento, alguns países europeus anunciaram medidas de abertura activa dos sectores de actividade económicos novamente.

É crucial para a economia que esse timing seja acertado; uma estimativa para a economia alemã indica que uma semana extra de bloqueio resulta numa perda adicional de ~0,5% do PIB anual, que se traduz em novas quedas no emprego e grandes perdas de rendimento dos trabalhadores. O calendário será diferente por país e por sector e depende da aprendizagem das ondas e fases da pandemia em todo o mundo.

A organização e implementação de um regresso ao trabalho em segurança no meio da perturbação da pandemia coloca desafios significativos. Evitar uma segunda vaga de infecção é uma consideração importante. Colaboração e coordenação inigualáveis entre as diversas partes interessadas grupos - desde empregadores e governos até trabalhadores sindicatos, instituições e, naturalmente, os próprios trabalhadores - é necessária para se preparar para o novo normal no local de trabalho. Para proporcionar a maior medida de certeza, é fundamental que as melhores práticas sejam partilhadas entre países e indústrias, e que novos canais sejam criados para escalar protocolos eficazes com rapidez. Sem clareza nos processos e orientações, as pessoas podem temer pela sua saúde no regresso ao trabalho e as empresas podem ficar reticentes em reabrir.

Dado o sentido de urgência, a indústria dos serviços de Recursos Humanos formou uma aliança liderada pela Randstad NV, o Grupo Adecco e o ManpowerGroup. Esta indústria é o maior empregador privado do mundo e especializado no mercado de trabalho\* - esforça-se por dar um contributo vital para o processo de preparação para o novo normal, acelerar o regresso das pessoas

ao trabalho em segurança e colocar empresas e economias em funcionamento de novo. Empregadores, comércio, sindicatos e as ONG serão todos convidados a colaborar. Ao mesmo tempo que serão convidados a colaborar a aliança estenderá a mão aos governos para os ajudar, estimular e recomendar estes esforços.

Quanto mais tempo a situação actual se mantiver, maior será o impacto sobre a economia, e a taxa de perda de postos de trabalho continuará a aumentar. Chegou o momento de nos unirmos e tomarmos medidas. A indústria dos Recursos Humanos apela a outras partes interessadas para que unam esforços para permitir que as empresas e os trabalhadores regressem rapidamente ao trabalho de uma forma simultaneamente segura e produtiva, garantindo a segurança de todos.

## um retrato do impacto económico da crise COVID-19 até ao momento

- 3,3 milhões de americanos candidataram-se ao subsídio de desemprego na semana que terminou em 21 de Março. Na semana seguinte, 6,9 milhões de candidatos, seguidos de outros 6,6 milhões na semana que terminou a 4 de Abril. Antes desta crise, o número mais elevado de pedidos de desemprego recebidos no prazo de uma semana foi de 695.000 (em 1982).
- As medidas de encerramento total ou parcial estão agora a afectar quase 2,7 mil milhões de trabalhadores, representando cerca de 81% da mão-de-obra mundial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) prevê a perda de 195 milhões de postos de trabalho a nível mundial no segundo trimestre, sendo que 12 milhões só na Europa.
- Muitos países responderam com níveis extraordinários de estímulo orçamental e monetário para suavizar o impacto da crise no crescimento económico. Por exemplo, os Estados Unidos recentemente anunciaram um pacote de estímulo de 2 triliões de dólares.
- Embora seja incrivelmente difícil prever o impacto do vírus na economia mundial para o futuro, existem vários cenários desenvolvidos pela McKinsey em colaboração com a Oxford Economics. 40% a 50% das despesas de consumo discricionárias podem não acontecer. Esta diminuição da despesa discricionária traduz-se em cerca de 10% de redução do PIB nas regiões afectadas.
- No cenário "Vírus contido; recuperação do crescimento", a maioria dos países deverão registar uma forte diminuição do PIB no segundo trimestre, o que seria inaudito na era pós II Guerra Mundial. A queda anual do PIB seria de -8%.
- Num outro cenário, "ressurgimento do vírus; lento crescimento" indica uma queda de 13% do PIB em 2020. Os Estados Unidos da América enfrentaria um declínio do PIB de 35% para 40% a uma taxa anualizada no segundo trimestre. A maioria dos países aceitaria mais de dois anos para recuperar para níveis de pré-vírus do PIB.

Fonte: McKinsey/ILO

\* Ver na caixa 2

## Organização de um regresso ao trabalho em segurança

Considerando os primeiros sinais cautelosos de que o pior da pandemia pode já ter passado em alguns países, iniciativas centradas em ajudar as pessoas a regressar ao trabalho estão a começar a aparecer. Os governos, porém, deixaram claro que será um processo cauteloso, passo a passo.

Estaremos a lidar com um novo normal, em que o distanciamento físico é uma realidade, com medidas de higiene adicionais, testes regulares e outras soluções que ainda estão por decidir e serão cruciais para o previsível futuro. Para otimizar a segurança das pessoas à medida que regressam ao trabalho, é necessário serem estabelecidas diretrizes, processos e protocolos para apoiar tanto os trabalhadores como os empregadores. Estes deverão ser organizados por país, por sector e, em última análise, por empresa.

Os protocolos de saúde e segurança terão de ser actualizados para a economia temporária "movidada pelo distanciamento físico". Em vez de reinventar a roda, os países, os sectores e as empresas devem ser capazes de desenvolver as melhores práticas existentes e de as partilhar a nível mundial. A indústria de serviços de RH está pronta para ajudar a organizar e aplicar as mesmas.

## Como a indústria de serviços RH pode ajudar

O valor acrescentado da indústria global de serviços de RH é significativo na situação actual. Nomeadamente, os intervenientes no sector dos serviços de RH:

- são activos em todas as nações e sectores, trabalham tanto para grandes empresas e PME, podendo assim potenciar as melhores práticas dos países que estão à frente da curva e dos sectores que permanecem em aberto;
- têm um conhecimento profundo dos processos do mercado de trabalho em diversos sectores e empresas;
- trabalham como intermediários entre empregadores e trabalhadores - como tal, compreendem os problemas/desafios de cada um e servem os interesses de ambos;
- dispõem de uma rede global que abrange todas as partes interessadas;
- têm demonstrado agilidade com a evolução das circunstâncias, a ajudar os clientes e os talentos a prepararem-se para o futuro - é a sua actividade principal;
- têm uma vasta experiência com a organização e implementação de protocolos de saúde e segurança, trabalhando em estreita colaboração com especialistas locais e da empresa do sector da higiene e segurança no trabalho;

- são consultores experientes em gestão flexível da força de trabalho crucial no contexto de ter que implementar e cumprir os requisitos de distanciamento físico;
- têm milhões de pessoas no terreno.

A indústria dos serviços de RH compromete-se a ajudar a aplicar a sua experiência, promovendo a ligação entre os vários grupos de interessados e de apoio à partilha das melhores práticas. Além disso, a indústria ajudará a responder às preocupações dos trabalhadores, para que não sintam que têm de sacrificar a sua saúde e segurança pela sua segurança financeira. E, por fim, a indústria apoiará os empregadores, dando-lhes confiança de que os protocolos e políticas que têm em vigor estão actualizados e de acordo com as melhores práticas em todo o mundo.

## A indústria dos serviços de RH em factos e números

- Em 2018, 160.000 agências dos serviços de RH empregaram cerca de 58 milhões de pessoas em todo o mundo, numa grande variedade de sectores, suportadas por 2,4 milhões de consultores.
- As colocações anuais totalizaram 11 milhões na Europa, 16,8 milhões nos EUA, e 3,8 milhões no Japão.
- Distribuição sectorial na Europa: 40% da indústria transformadora, 40% serviços, 10% construção, 5% administração pública, 1% agricultura (e 4% outros).
- Em média global, cerca de 40% dos indivíduos são desempregados ou inactivos antes de iniciarem o trabalho temporário.
- Em média global, 74% dos trabalhadores temporários ainda estão a trabalhar 12 meses após o (numa variedade de contratos).
- Em média, a nível global, mais de 50% dos trabalhadores têm menos de 30 anos e a percentagem de mulheres é frequentemente também superior à média da população empregada.
- A indústria dos serviços de RH dá a milhões de trabalhadores temporários acesso a formação. Por exemplo, o FAFTT (Fundo Social Francês para Trabalhadores, geridos por agências e comércio sindicatos do sector) deu quase 60.000 acções de formação cursos para trabalhadores temporários em 2018. Estes fundos de formação existem também nos Países Baixos, Bélgica, Itália, e Suíça.

Fonte: WEC Economic Report and WEC Social Impact report

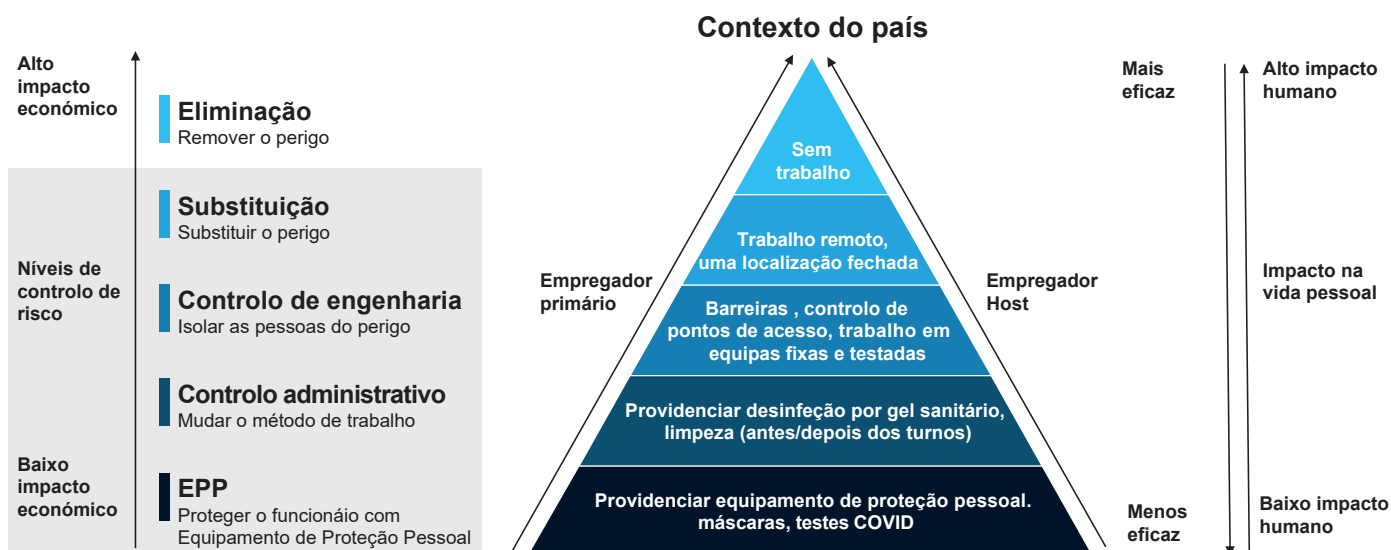
## Possibilitar um regresso ao trabalho em segurança

Em estreita colaboração com os empregadores e os trabalhadores colocados, os prestadores de serviços de RH há muito que abraçaram e integraram as medidas de saúde e segurança necessárias, tais como medidas governamentais e regulamentos sectoriais. Isto faz parte das actividades regulares do sector, na colocação dos trabalhadores no local. O valor acrescentado das empresas da indústria dos serviços de RH reside na sua capacidade de partilhar conhecimentos e experiência sobre as melhores práticas existentes nas diferentes áreas da saúde e segurança entre sectores e países. Estas empresas também vão poder ajudar a reunir o conhecimento e a experiência do sector.

- Os peritos do sector podem dar acesso a casos de empresas e aprender com os colegas do mesmo sector ou de sectores diferentes.
- Podem desbloquear material existente e possíveis abordagens com base em desafios individuais.
- Podem ajudar os empregadores a construir e implementar os seus planos para reiniciar o seu negócio tendo por base as melhores práticas e e conectá-los ao contactos certos (locais ou internacionais).
- Podem oferecer um apoio prático em termos de fornecimento flexível de trabalho, gestão da mão-de-obra, implementação do teletrabalho, transição, formação e desenvolvimento de competências, e muito mais.

## Como pode a COVID-19 ser integrada nesta abordagem de saúde e segurança existente?

Como parte de várias intervenções governamentais de saúde e segurança estratégicas (por exemplo, OSHA e NIOSH, nos EUA), a mesma abordagem que está presente nos sistemas de gestão da segurança pode ser adaptada para integrar outras áreas críticas de influência, tais como a prevenção da COVID-19 e recuperação estratégica. Para definir os níveis de risco e a abordagem correcta em circunstâncias específicas, podem ser utilizados uma versão adaptada do NIOSH (National Institute for Occupational Safety/Health) com a seguinte hierarquia de controlos:



**Partilha de práticas de sector/país:** manter níveis de risco aceitáveis ao mesmo tempo limitando o impacto económico.

## Como é que isto ajuda as empresas?

A pirâmide fornece aos empregadores uma visão de como podem reiniciar a sua empresa de uma forma segura e equilibrada, enquanto mitigam os desafios da COVID-19. As recomendações são de natureza consultiva, informativa no conteúdo e destinada a ajudar os empregadores a proporcionar um local de trabalho seguro e saudável minimizando o impacto económico da crise do Corona vírus e permitindo novamente o acesso de muitos trabalhadores e meios de subsistência.

## Como pode a indústria dos serviços de RH ajudar empresas individualmente?

Muitas organizações encontram-se agora num período crítico, uma vez que tentam reequilibrar a responsabilidade da saúde e segurança com o seu dever de minimizar o impacto económico do encerramento. Como fazer um reinício responsável do negócio? Como queremos alcançar níveis de protecção e segurança, e também limitar o impacto teremos primeiro de encontrar o equilíbrio certo na ordem dos controlos. Há exemplos de sectores que ainda estão (parcialmente) operacionais sob condições específicas (por exemplo, construção, centros de distribuição de alimentos, cuidados e saúde, etc.). transporte de carga, supermercados, etc.). Podemos aprender com estes sectores para ajudar outras empresas a adaptarem-se ao novo normal.

## Próximos passos

A indústria dos serviços de RH está a lançar um apelo à acção, chegando a todas as partes interessadas e pedindo-lhes que desempenhem o seu papel. Para começar, as empresas que formaram esta aliança irão pedir a mais elementos da indústria dos RH para integrarem a iniciativa. Os empregadores, sindicatos, e as ONG serão também convidadas a colaborar. Ao mesmo tempo, a aliança solicita aos governos apoio, estímulo e que recomendem estes esforços.

A tónica inicial será colocada nas empresas de cinco sectores e dez países/regiões. A coligação estabelecerá a ligação com as partes interessadas ao nível de cada país nas próximas semanas.

Sectores:	Países/regiões
Transportes e Logística	Bélgica
Indústria automóvel	França
Indústria transformadora & Ciências da vida	Alemanha
Construção	Itália
Alimentação	Japão
	Holanda
	Nórdicos; Noruega, Suécia, Finlândia e Dinamarca
	Espanha
	Reino Unido
	Estados Unidos

## Entre em contacto

Para juntar-se à aliança, contacte:

**Randstad NV**

Robbin Brugman

[robbin.brugman@randstad.com](mailto:robbin.brugman@randstad.com)

**Adecco Group**

Stephan Howeg

[Stephan.Howeg@adeccogroup.com](mailto:Stephan.Howeg@adeccogroup.com)

**ManpowerGroup**

Tomas Chamorro Premuzic

[tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com](mailto:tomas.chamorroremuzic@manpowergroup.com)

Para relações públicas, contacte:

**Randstad NV**

Annemarie Muntz

[annemarie.muntz@randstad.com](mailto:annemarie.muntz@randstad.com)

**Adecco Group**

Bettina Schaller

[bettina.schaller@adeccogroup.com](mailto:bettina.schaller@adeccogroup.com)

**ManpowerGroup**

Hans Leentjes

[hans.leentjes@manpowergroup.com](mailto:hans.leentjes@manpowergroup.com)

Para questões relativas a imprensa e media, contacte

**Randstad NV**

[corporate.communications@randstad.com](mailto:corporate.communications@randstad.com)

**Adecco Group**

[media@adeccogroup.com](mailto:media@adeccogroup.com)

**ManpowerGroup**

[emma.almond@manpowergroup.com](mailto:emma.almond@manpowergroup.com)

# Apêndice

## Regressar ao trabalho em segurança - Protocolos COVID

### Exemplo de modelo

COVID-19 PROTOCOL		PROTOCOL			
GENERAL FOR COUNTRY: NETHERLANDS		WORK SITUATION	PREVENTATIVE MEASURES	WORK INSTRUCTIONS	REQUIREMENTS
PERSONAL	Eligible to work	Before going to work	Do not go to work by employee at Corona infection of yourself or a family member. Don't go to work if you have a cold. Don't go to work when a family member has a fever. Do not go back to work until the employee or family member has at least 24 hours without complaints.	Communicate to employees instructions when to stay home	When available, provide COVID test to employees
PERSONAL	Personal hygiene	At work	Don't shake hands. Regularly wash your hands and/or use disinfectant hand gel with at least 70% alcohol. Wash your hands at least 6 times a day, according to the instruction. In any case before eating, after visiting the toilet, after travelling by public transport, after cleaning. Do not touch the face or as little as possible, sneeze / cough in the elbow, bring your own paper handkerchiefs. And throw them away after using them once. Then wash your hands.	Communicate to employees personal hygiene instructions at work	Provide soap & hand sanitizers
INTERRELATIONAL	Remote work	When at work from home	Organize homework if the function allows it.	Enable online access to documents and organize virtual meetings	
INTERRELATIONAL	Social distance	When travelling to work	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible when transporting to and from the workplace	Consider other travel options instead of public transportation e.g. cycling to work	
INTERRELATIONAL	Social distance	When at work at business site	Keep a distance of 1.5 metres as much as possible at the workplace itself.	Adjust the work accordingly and design the workplace accordingly. If less than 1.5 meters is unavoidable, follow strict RCM hygiene rules 3&4 Work as much as possible in permanent	

Modelo desenvolvido para recolher protocolos relacionados com a COVID-19

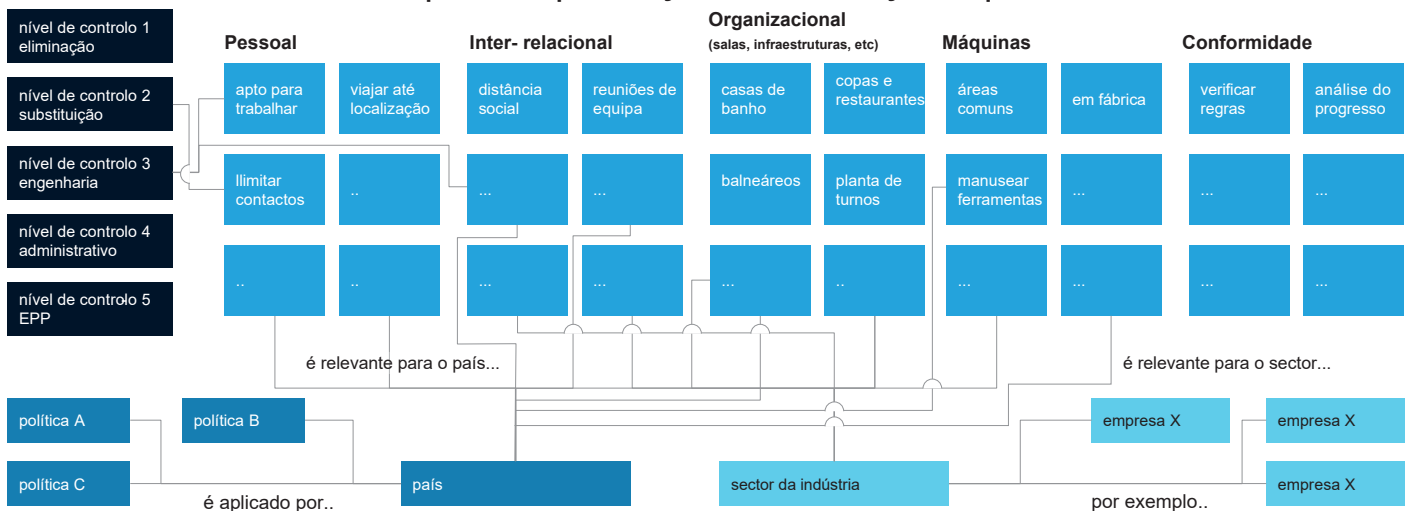
### Nomes das colunas

- Dimensão (pessoal, inter-relacional, organizacional, máquina ou conformidade)
- Nome do tópico (por exemplo, acesso à entrada)
- Medida (por exemplo, medir a temperaturas na porta de acesso)
- Situação de trabalho (qual é o desafio na situação de trabalho)
- Medição do efeito (qual é o efeito desejado e a forma de medir esse efeito)
- Instruções de trabalho (o quê e como executar)
- Requisitos em matéria de infra-estruturas (meios necessários de apoio)
- Nível de controlo de risco abordado

### S&S controlos

- nível de controlo 1 eliminação
- nível de controlo 2 substituição
- nível de controlo 3 engenharia
- nível de controlo 4 administrativo
- nível de controlo 5 EPP

### Todas as medidas preventivas para situações laborais - instruções - requisitos de infraestruturas - etc.



COVID políticas & fonte (gover / sector org etc)

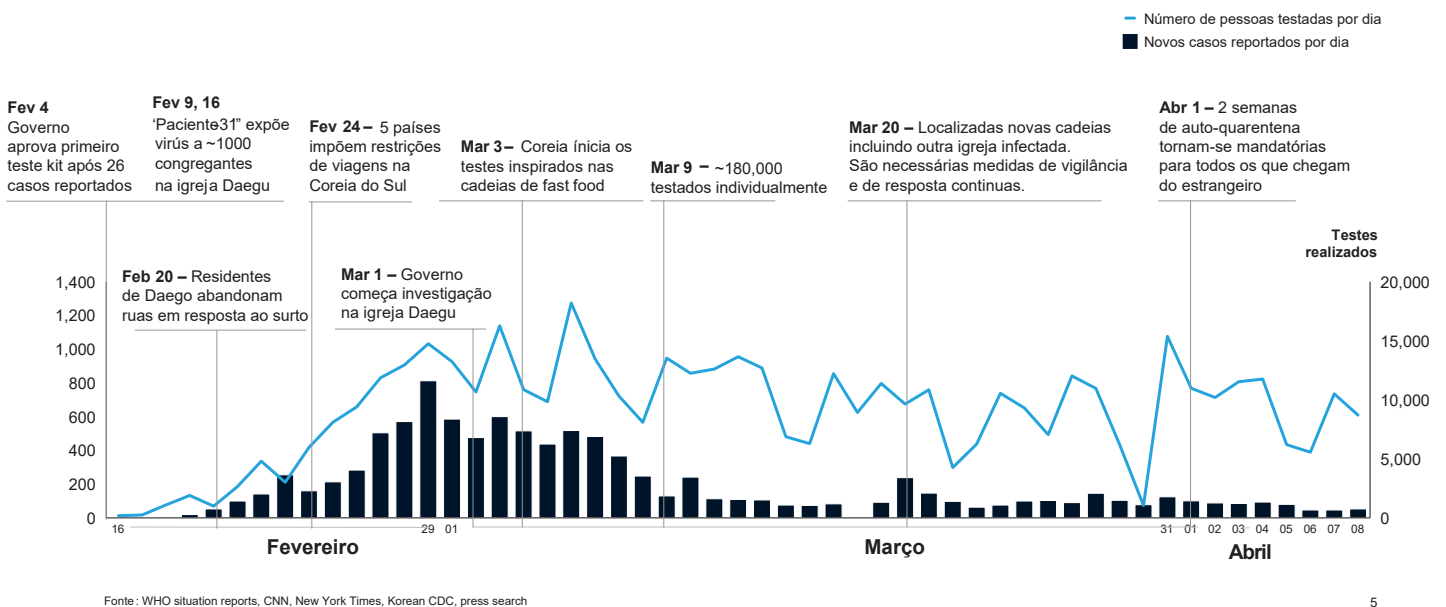
Identificar a relevância por país e por sector

### Grelha global - Voltar ao trabalho em segurança - Explicação da ontologia dos protocolos COVID

# Desde a paralisação até reabertura das economias: um acto de equilíbrio contínuo

## Exemplo de Caso - Coreia do Sul

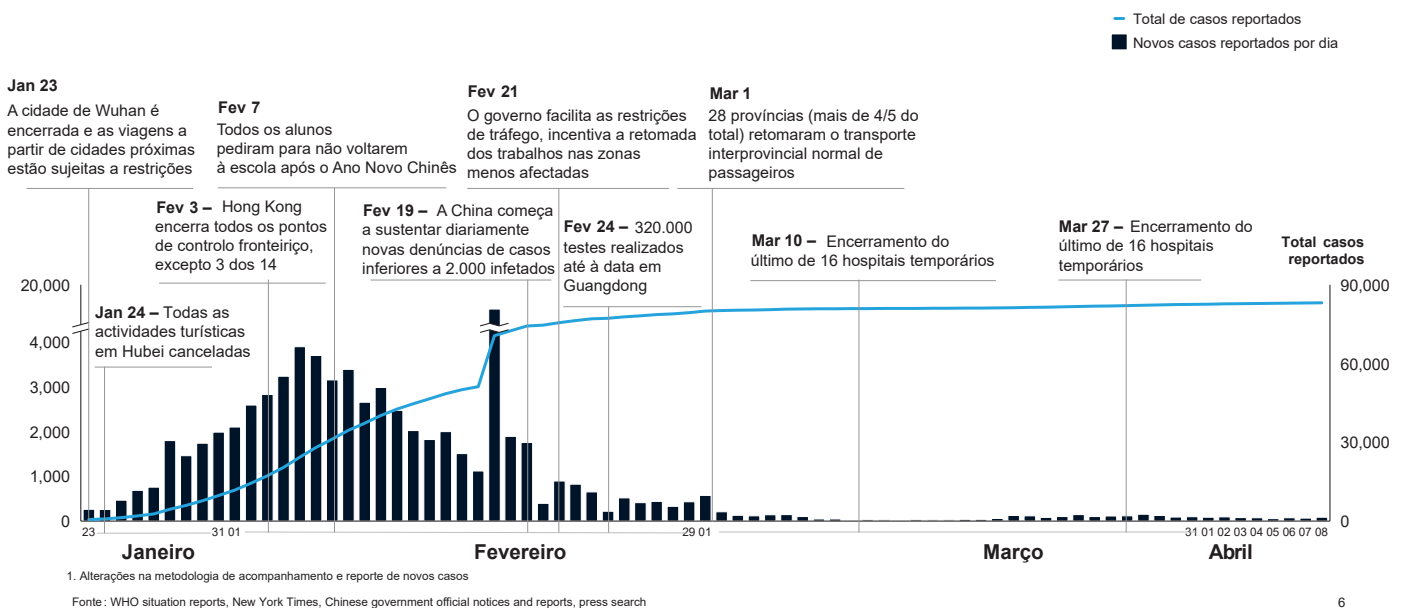
ATUAL EM 8 DE ABRIL DE 2020



### Número diário de casos reportados e indivíduos testados na Coreia do Sul

## Exemplo de Caso - China

ATUAL EM 8 DE ABRIL DE 2020



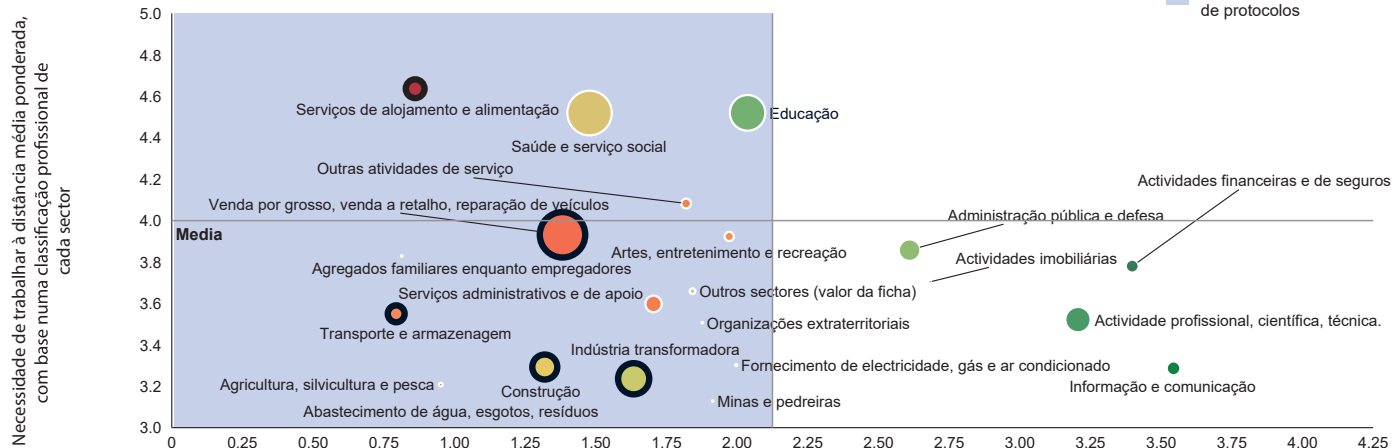
### Número diário de casos reportados e indivíduos testados na China

## Preparando-se para voltar ao trabalho - com segurança

### Análise do mercado de trabalho no Reino Unido

Tamanho e número da bolha = total de funcionários em 2016/17, milhares;

Cor da bolha = salário médio por hora médio ponderado: **vermelho** = £9.5; **verde** = £19.5



#### Possibilidade de trabalhar remotamente, classificação média ponderada, com base no mix ocupacional de cada sector

1. Com base no fato de a ocupação exigir interações cara a cara com um grande número de pessoas ou se o local de trabalho normal normalmente possui uma alta densidade

Fonte: ONS; TA analysis

Certos setores parecem ter uma maior necessidade de protocolos devido à menor possibilidade de trabalhar remotamente (Análise econômica do Reino Unido)

### Protocolos de segurança e saúde



#### Controle de acesso quarentena

- Definir políticas claras para o acesso ao local de trabalho
- Medir a temperatura corporal à entrada do edifício
- Realizar controles visuais e de temperatura aleatórios durante o dia de trabalho
- Pedir quarentena aos funcionários quando aparecer o menor sintoma de COVID-19
- Acompanhar e documentar todas as entradas e saídas do edifício



#### Trabalho remoto

- Incentivar o trabalho à distância em todas as funções que não exijam presença física
- Fornecer webinars sobre as melhores práticas de teletrabalho e liderança



#### Planeamento do trabalho e dos turnos

- Criar planos de turnos e tempos de pausa diferenciados para um mínimo de congestionamento nas instalações de trabalho
- Desdobrar turnos e dispersar os locais/deslocações de trabalho para garantir uma distância mínima.
- Identificar e isolar grupos críticos de trabalhadores
- Definir planos de contingência para o encerramento de postos de trabalho



#### Higiene e saúde

- Estabelecer políticas claras para o distanciamento físico no local de trabalho
- Estabelecer procedimentos diários de desinfecção
- Promover protocolos de saúde e higiene obrigatórios (por exemplo, lavagem das mãos, uso de máscara, uso de luvas) para os funcionários
- Parar a utilização do elevador sempre que possível
- Interromper a utilização de artigos partilhados (por exemplo, canetas, telefones)
- Fornecer fornecimentos críticos



#### Conformidade e comunicação

- Comunicar pelo menos uma vez por dia sobre o objectivo e as alterações das medidas em vigor
- Efectuar controlos aleatórios em todos os departamentos da lista completa de medidas
- Comunicar os sintomas da COVID-19 às autoridades sanitárias competentes
- Tratar todos os protocolos com as autoridades locais

As empresas europeias estão a desenvolver uma série de protocolos de segurança e saúde para a COVID-19

### Referências

"[Europe needs to prepare now to get back to work—safely](#)," McKinsey & Company, Abril 2020

"[How to restart national economies during the coronavirus crisis](#)," McKinsey & Company, Abril 2020

"[Safeguarding our lives and our livelihoods: The imperative of our time](#)," McKinsey & Company, Março 2020