

Normas da OIT e COVID-19 (coronavírus)

Perguntas frequentes

Principais disposições das normas internacionais do trabalho a serem levadas em consideração no contexto em evolução da epidemia COVID-19

NORMAS

Versão original: [OIT, 23 de março 2020](#) - Versão 1.2

Tradução: DGERT

Esta nota é uma compilação de respostas às perguntas mais frequentes sobre as normas internacionais do trabalho e o COVID-19. Esta não é uma visão geral abrangente de possíveis medidas legislativas e regulamentares em face da epidemia. Para uma avaliação preliminar do possível impacto do COVID-19 no mundo do trabalho e das eventuais soluções disponíveis, consulte o [COVID-19 e o Mundo do Trabalho: Impactos e Respostas](#).

Conteúdo

O que nos dizem as normas internacionais do trabalho sobre a resposta à crise?	3
Que papel o diálogo social desempenha na luta contra a pandemia de COVID-19?	4
Evitar a perda de postos de trabalho e manter os níveis de rendimento	5
Quais são as principais medidas para favorecer a recuperação, proteger o emprego e promover o trabalho digno?	5
O que deve acontecer em caso de suspensão ou termo do contrato de trabalho?	5
E em caso de redução temporária das horas de trabalho?.....	6
E quanto ao pagamento de salários?	6
Os salários estão protegidos em caso de falência?	7
Segurança e saúde no trabalho	7
O que devem fazer os empregadores durante a epidemia?.....	7
Quais são os direitos e responsabilidades dos trabalhadores durante o surto?	7
Os trabalhadores têm direito a afastarem-se do local de trabalho?	8
A COVID-19 pode ser classificada como uma doença profissional?.....	8
E quanto ao acesso aos cuidados de saúde?.....	8
Existe alguma orientação sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos biológicos no local de trabalho?	8
Prevenção da discriminação, proteção contra a discriminação e proteção da vida privada	9
Como lidar com as questões de privacidade?	9
Como combater a discriminação, os preconceitos e a xenofobia?	9
Direito a férias e medidas especiais sobre os regimes de trabalho	11
Os trabalhadores têm direito a baixa remunerada por doença?	11
O que acontece em caso de ausência ao trabalho devido a quarentena?	11
O que fazer se um membro da família estiver doente?	11
Um trabalhador pode ser obrigado a usar as suas férias?	11
As normas internacionais do trabalho preveem modalidades de teletrabalho?	11
A flexibilidade nas normas laborais internacionais em situações de emergência	12
E as exceções ao período normal de trabalho em situações de emergência nacional?	12
Existem derrogações à proibição do trabalho obrigatório durante uma epidemia?	12
Categorias específicas de trabalhadores e de sectores.....	12
E quanto à proteção dos profissionais de saúde?	12
Setor marítimo.....	13
Como deve ser assegurada a proteção dos trabalhadores migrantes?	13
Que direitos têm os trabalhadores domésticos?	15

“As normas laborais internacionais proporcionam uma base fiável e comprovada para respostas políticas que se centram numa recuperação sustentável e equitativa”

Guy Ryder, Diretor-Geral da OIT

A Organização Internacional do Trabalho mantém um sistema de [normas internacionais do trabalho](#) para permitir que cada mulher e cada homem possam aceder a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

No contexto das respostas à crise do surto de COVID-19, as normas internacionais do trabalho constituem um instrumento útil para manter a tónica no trabalho digno.

Em primeiro lugar, o respeito das disposições fundamentais das normas internacionais do trabalho em matéria de segurança e saúde, organização do trabalho, proteção de categorias específicas de trabalhadores, a não discriminação, a segurança social ou proteção do emprego constitui uma garantia de que os trabalhadores, os empregadores e os governos continuarão a preservar condições de trabalho dignas, adaptando-se simultaneamente à pandemia de COVID-19.

Em segundo lugar, um grande número das normas trabalho são sobre o emprego, a proteção social, a proteção dos salários, a promoção das PME ou ainda a cooperação no local de trabalho contém indicações precisas de medidas que devem incentivar a adoção de uma abordagem em relação à crise e a recuperação centrada nas pessoas.

Essas orientações estendem-se à situação específica de certas categorias de trabalhadores, como o pessoal de enfermagem, os trabalhadores domésticos, os trabalhadores migrantes, os marítimos ou pescadores, que, como sabemos, são particularmente vulneráveis no contexto atual.

Além disso, o respeito por estas normas contribui igualmente para promover uma cultura de diálogo social e de cooperação no local de trabalho, que é crucial para sustentar a recuperação e evitar uma espiral descendente no emprego e nas condições laborais durante e após a crise. As normas internacionais do trabalho ilustram o comportamento que se pode esperar, incorporam a resiliência a situações específicas no mundo do trabalho e são essenciais para qualquer resposta duradoura e sustentável a pandemias, incluindo a da COVID-19. Elaboradas, reexaminadas periodicamente, e revistas, quando era necessário, ao longo do século passado, as normas internacionais do trabalho respondem à evolução do mundo do trabalho, com o objetivo de proteger os trabalhadores e tendo em conta as necessidades das empresas sustentáveis. Em 2019, a [Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho](#) reafirmou a importância fundamental para a OIT a elaboração, promoção e ratificação das normas internacionais do trabalho, assim como, o controle da sua aplicação. Todos os instrumentos jurídicos da OIT estabelecem um nível de normas sociais mínimas acordadas por todos os intervenientes na economia mundial, podendo os países implementar, se assim o desejarem, níveis de proteção mais elevados e medidas alargadas para atenuar o impacto da crise.

A presente nota compilou as respostas às perguntas mais frequentes relacionadas com as normas internacionais do trabalho e a COVID-19 com vista a apoiar os governos, empregadores e trabalhadores na formulação das suas medidas de ajustamento e respostas à pandemia do COVID-19.

O que nos dizem as normas internacionais do trabalho sobre a resposta à crise?

As normas contêm orientações específicas para assegurar um trabalho digno no contexto da resposta a crises, incluindo orientações relevantes para o atual surto de COVID-19. Uma das normas internacionais mais recentes, a [Recomendação n.º 205, sobre o emprego e o trabalho digno para a paz e a resiliência, 2017](#), que foi adotada por uma esmagadora maioria de todos os constituintes, sublinha que a resposta às crises exige a garantia do respeito de todos os direitos humanos e do Estado de direito, incluindo o

respeito pelos princípios e direitos fundamentais no trabalho¹. Esta recomendação define uma abordagem estratégica para responder a crises, incluindo a adoção de uma abordagem gradual e multidimensional que implemente estratégias coerentes e abrangentes para permitir a recuperação e o reforço da capacidade de resiliência, nomeadamente:

- a estabilização dos meios de subsistência e dos rendimentos, através de medidas imediatas de proteção social e do emprego;
 - promoção da recuperação económica para gerar emprego e oportunidades de trabalho digno e reintegração socioeconómica;
 - promoção do emprego sustentável e do trabalho digno, da proteção social e da inclusão social, do desenvolvimento sustentável, da criação de empresas sustentáveis, em especial de pequenas e médias empresas, da transição da economia informal para a economia formal, da transição justa para uma economia sustentável e do acesso aos serviços públicos;
 - avaliação do impacto no emprego dos programas nacionais de recuperação;
 - prestação de orientações e apoio aos empregadores para lhes permitir tomar medidas eficazes para identificar, prevenir e mitigar os riscos de impactos negativos sobre as suas atividades, ou sobre produtos, serviços ou atividades aos quais possam estar diretamente associados;
 - promoção do diálogo social e da negociação coletiva;
 - criação ou restabelecimento de instituições do mercado de trabalho, incluindo serviços de emprego, para apoiar a estabilização e a recuperação;
 - reforço das capacidades dos governos, incluindo das autoridades regionais e locais, bem como das organizações de empregadores e de trabalhadores;
 - adoção de medidas, conforme adequado, para a reintegração socioeconómica das pessoas afetadas por uma crise, nomeadamente através de programas de formação destinados a melhorar a sua empregabilidade².
- Além disso, os governos deverão, o mais rapidamente possível:
 - procurar garantir uma segurança básica de rendimentos, em especial às pessoas que perderam o seu emprego ou os seus meios de subsistência;
 - adotar, restabelecer ou alargar os regimes de segurança social e outros mecanismos de proteção social, tendo em conta a legislação nacional e os acordos internacionais;
 - procurar garantir o acesso efetivo aos cuidados de saúde essenciais e a outros serviços sociais básicos, em especial a grupos da população e indivíduos que a crise tornou particularmente vulneráveis³.
 - Ao mesmo tempo, o respeito pelas disposições fundamentais das normas internacionais do trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho (SST), segurança social, emprego, não discriminação, organização do trabalho e proteção de categorias específicas de trabalhadores, pode igualmente contribuir para a manutenção das condições de trabalho digno durante a pandemia de COVID-19.

Que papel o diálogo social desempenha na luta contra a pandemia de COVID-19?

- O reforço da confiança através do diálogo social e do tripartismo será essencial para implementar eficazmente medidas destinadas a fazer face ao surto de COVID-19 e ao seu impacto. O reforço do respeito e da utilização dos mecanismos de diálogo social é uma forma de reforçar a resiliência e o empenhamento dos empregadores e dos trabalhadores em medidas políticas dolorosas, mas necessárias, sobretudo quando a tensão social se intensifica. A [Recomendação n.º 205, sobre o emprego e trabalho digno para a paz e a resiliência, 2017](#), sublinha, em particular, a importância

¹ [Recomendação n.º 205, sobre emprego e trabalho digno para a paz e a resiliência, 2017](#) [preâmbulo e n.ºs. 7(b) e 43].

² R.205 [n.º 8]. O n.º 9 contém mais orientações sobre as medidas imediatas que se deveriam adotar.

³ R.205 [n.º 21].

do diálogo social na resposta a crises e o papel fundamental das organizações de empregadores e de trabalhadores na resposta a crises⁴.

- A recomendação sublinha, ainda, a necessidade de assegurar a consulta e de promover a participação ativa das organizações de empregadores e de trabalhadores no planeamento, aplicação e acompanhamento das medidas de recuperação e de resiliência.⁵ Apela aos Estados-Membros para que reconheçam o papel essencial das organizações de empregadores e de trabalhadores na resposta às crises, tendo em conta a [Convenção n.º 87, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical, 1948](#), e a [Convenção n.º 98, sobre o direito de organização e de negociação coletiva, 1949](#)⁶.
- O diálogo social desempenha um papel essencial a nível da empresa, porque os trabalhadores precisam de ser informados, consultados e alertados sobre o impacto nos termos e condições do seu emprego e sobre as medidas que podem tomar para se protegerem a si próprios e participar no confinamento⁷.

Evitar a perda de postos de trabalho e manter os níveis de rendimento

Quais são as principais medidas para favorecer a recuperação, proteger o emprego e promover o trabalho digno?

- A OIT prevê a perda até **25 milhões de postos de trabalho em todo o mundo, na sequência da crise provocada pela pandemia de COVID-19**. Neste contexto, a ação de uma política ativa para promover o pleno emprego, produtivo e livremente escolhido (em conformidade com a [Convenção n.º 122, sobre a política de emprego, 1964](#))⁸ terá de incluir medidas específicas para estabilizar as economias e regular os problemas do emprego, incluindo medidas de estímulo fiscal e monetário destinadas a preservar os meios de subsistência e os rendimentos e a salvaguardar a continuidade das atividades⁹.
- Uma abordagem gradual e multidimensional que permita a recuperação deve incluir medidas imediatas de proteção social e de emprego que promovam, nomeadamente, a recuperação da economia local¹⁰.
- No contexto de abrandamento económico, a manutenção dos níveis salariais mínimos é particularmente relevante para proteger os trabalhadores vulneráveis e reduzir a pobreza, aumentar a procura e contribuir para a estabilidade económica¹¹.

O que deve acontecer em caso de suspensão ou termo do contrato de trabalho?

- Em caso de suspensão do contrato de trabalho, redução do período normal de trabalho, ou de termo do contrato de trabalho devido ao impacto económico da pandemia da COVID-19 ou por razões de segurança e saúde, o trabalhador deve ter direito a assistência ou prestações de desemprego para compensar a perda de rendimentos, em conformidade com a [Convenção n.º 168, sobre a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988](#)¹².

⁴ R.205, n.ºs 7 k), 24 e 25.

⁵ R.205, n.º 8 d).

⁶ R.205, n.º 25.

⁷ Veja-se por exemplo, a [Recomendação n.º 94, sobre a colaboração no âmbito da empresa, 1952](#), e a [Convenção n.º 135, relativa ao representantes dos trabalhadores, 1971](#), e a respetiva [Recomendação n.º 143](#).

⁸ [Convenção n.º 122 sobre política de emprego, 1964](#), artigo 1.º.

⁹ [Recomendação n.º 122 sobre política de emprego, 1964](#), n.º 8 e anexo, e [Recomendação n.º 169, sobre a política de empregos \(disposições complementares\), 1984](#), n.ºs 1,6 e 10.

¹⁰ R.205, n.º 8.

¹¹ A [Convenção n.º 131, sobre a fixação dos salários mínimos, 1970](#) e a respetiva [Recomendação n.º 135](#) podem proporcionar orientações a este respeito [veja-se também o n.º 23 do [Recovering from the crisis: A Global Jobs Pact](#), adotado na 98.ª Conferência Internacional do Trabalho, a 19 de junho de 2009, em Genebra].

¹² Artigo 10.º da [Convenção n.º 168, sobre a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988](#). Veja-se também a parte IV da [Convenção n.º 102, relativa à segurança social \(norma mínima\), 1952](#).

- Os trabalhadores que tenham perdido o seu emprego devem ter acesso a medidas de promoção do emprego, incluindo serviços de emprego e formação profissional, tendo em vista a sua reintegração no mercado de trabalho ¹³.
- No caso de despedimentos individuais, a [Convenção n.º 158, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, 1982](#), prevê, como princípio básico, que um trabalhador não pode ser despedido sem justa causa, i.e., sem que haja um motivo relacionado com a sua capacidade ou conduta ou com base nas exigências operacionais da empresa¹⁴. A ausência temporária ao trabalho devido a doença ou lesão ou a responsabilidades familiares não constituem justa causa para o despedimento¹⁵.
- No que respeita aos despedimentos coletivos, a Convenção n.º 158 prevê que, assim que um empregador tencione proceder a despedimentos por razões económicas, deve fornecer aos representantes dos trabalhadores em causa, as informações pertinentes, (incluindo os motivos dos despedimentos pretendidos, o número e as categorias de trabalhadores suscetíveis de serem afetados por esses despedimentos, bem como o período durante o qual os despedimentos deverão ser efetuados), e dar a oportunidade, de acordo com a legislação e a prática nacionais, o tempo suficiente para que procedam a consultas sobre as medidas a tomar para evitar ou limitar as rescisões e as medidas destinadas a atenuar as consequências negativas de todas as rescisões para os trabalhadores em causa, por exemplo, encontrando-lhes outro emprego¹⁶. Nos termos da convenção, o empregador que preveja proceder a despedimentos, deve notificar as autoridades competentes, conforme exigido pela legislação¹⁷.
- A este respeito, a [Recomendação n.º 166, relativa à cessação do contrato de trabalho por iniciativa do empregador, 1982](#), sublinha que todas as partes interessadas devem procurar evitar ou limitar tanto quanto possível a cessação da relação de trabalho por razões económicas, estruturais ou similares, sem prejuízo do funcionamento eficaz da empresa, do estabelecimento ou do serviço, e envidar esforços para atenuar as consequências nefastas de qualquer cessação da relação de trabalho por estas razões para o(s) trabalhador(es) em causa. Prevê igualmente que, se for caso disso, a autoridade competente deverá ajudar as partes na procura de soluções para os problemas suscitados pelos despedimentos previstos¹⁸.

E em caso de redução temporária das horas de trabalho?

Os governos devem tomar medidas para alargar os subsídios de desemprego aos trabalhadores que enfrentam uma perda de rendimentos devido ao desemprego parcial, especialmente nos casos de redução temporária do horário de trabalho e de suspensão ou redução dos rendimentos em resultado de uma suspensão temporária do trabalho¹⁹.

E quanto ao pagamento de salários?

- Segundo a [Convenção n.º 95, relativa à proteção do salário, 1949](#), o salário deve ser pago com intervalos regulares. Quando ocorre a cessação do contrato de trabalho, o pagamento final da

¹³ Artigos 7.º ao 9.º da C.168. Veja-se também a [Recomendação n.º 176, sobre a promoção do emprego e a proteção contra o desemprego, 1988](#), n.º 2

¹⁴ Artigo 4.º da C.158.

¹⁵ [Estudo conjunto de 1995 sobre a proteção contra o despedimento injustificado](#), n.ºs 136-142; e artigo 8.º da Convenção n.º 156.

¹⁶ Artigo 13.º da C.158.

¹⁷ Artigo 14.º da C.158.

¹⁸ n.º 19 da R.166.

¹⁹ Artigo 10.º da C.168.

totalidade do salário devido é efetuado em conformidade com a legislação nacional ou, se não houver disposições a este respeito, dentro de um prazo razoável²⁰.

Os salários estão protegidos em caso de falência?

- Em caso de falência ou liquidação judicial de uma empresa (inclusive em resultado do surto de COVID-19), a [Convenção n.º 95, relativa à proteção do salário, 1949](#), prevê que os trabalhadores nela empregados sejam tratados como credores privilegiados no que respeita aos salários que lhes são devidos, nas condições prescritas pela legislação nacional²¹.

Segurança e saúde no trabalho

O que devem fazer os empregadores durante a epidemia?

- Cabe aos empregadores a responsabilidade geral de assegurar que sejam tomadas todas as medidas de prevenção e de proteção possíveis para minimizar os riscos relacionados com a atividade profissional ([Convenção nº 155, relativa à Segurança e Saúde no Trabalho, 1981](#))²². Os empregadores têm a responsabilidade de fornecer, sempre que necessário e na medida do razoável e praticamente realizável, vestuário e equipamento de proteção apropriado, sem custos para o trabalhador²³.
- Os empregadores têm a responsabilidade de fornecer informação e formação adequada no domínio da SST²⁴; de consultar os trabalhadores sobre todos os aspetos da SST relacionados com o trabalho²⁵; de prever medidas para lidar com situações de emergência²⁶; e de notificar a inspeção do trabalho de casos de doença profissional²⁷.

Quais são os direitos e responsabilidades dos trabalhadores durante o surto?

- Os trabalhadores têm a responsabilidade de cooperar no cumprimento das obrigações da entidade patronal em matéria de SST, cumprir as medidas de segurança prescritas, garantir, dentro dos limites razoáveis, a segurança de outras pessoas (incluindo evitar a exposição de outras pessoas a riscos para a sua segurança e a sua saúde) e utilizar corretamente os dispositivos de segurança e os equipamentos de proteção²⁸.
- As medidas de segurança e de saúde no trabalho não devem implicar qualquer encargo financeiro para os trabalhadores²⁹.
- As disposições tomadas em relação ao local de trabalho devem prever que os trabalhadores têm a obrigação de comunicar imediatamente ao seu supervisor hierárquico qualquer situação que considerem, por motivos razoáveis, constituir um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde. Enquanto o empregador não tomar as medidas corretivas, se necessário, não poderá exigir que os trabalhadores regressem a uma situação de trabalho em que exista um perigo grave e iminente para a sua vida ou saúde³⁰.

²⁰ Artigo 12.º da C.95.

²¹ Artigo 11.º da Convenção n.º 95.

²² O n.º 1 do artigo 16.º da [Convenção n.º 155, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981](#) dispõe que “Os empregadores, sempre que isso for razoável e praticamente realizável, deverão ser obrigados a tomar as medidas necessárias para que os locais de trabalho [...], sujeitos à sua fiscalização não apresentem risco para a segurança e saúde dos trabalhadores.”

²³ n.º 3 do artigo 16.º e artigo 21.º da C.155.

²⁴ Alíneas c) e d) do artigo 19.º da C.155.

²⁵ Alínea e) do artigo 19.º da C.155.

²⁶ Artigo 18.º da C.155.

²⁷ Artigo 14.º da [Convenção n.º 81, sobre a inspeção do trabalho, 1947](#) e artigo 4.º do [Protocolo de 2002, relativo à segurança e saúde dos trabalhadores, de 1981](#).

²⁸ Artigo 19.º da C.155 e n.º 16 da [Recomendação n.º 164, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981](#).

²⁹ Artigo 21.º da C.155.

³⁰ Alínea f) do artigo 19.º da C.155.

- Todo trabalhador deve ser informado, de forma adequada e apropriada, dos riscos para a saúde inerentes ao seu trabalho³¹.

Os trabalhadores têm direito a afastarem-se do local de trabalho?

- Os trabalhadores têm o direito de se retirarem de uma situação de trabalho quando tiverem motivos razoáveis para acreditar que ela representa um perigo iminente e grave para a sua vida ou saúde. Um trabalhador que exerça este direito, deve ser protegido de qualquer consequência injustificada³².

A COVID-19 pode ser classificada como uma doença profissional?

- A infeção do COVID-19 e o stress pós-traumático, se resultarem de uma exposição profissional, poderiam ser considerados como doenças profissionais³³. OS trabalhadores que, em resultado de atividades relacionadas com o trabalho, sofram de uma ou de outra destas doenças, e estejam incapacitados para o trabalho, devem ter direito a uma indemnização pecuniária, a cuidados médicos e serviços conexos, tal como previsto na [Convenção n.º 121, sobre as prestações em caso de acidente de trabalho e doenças profissionais, 1964](#). Os familiares dependentes (cônjuge e filhos) de uma pessoa que morra da doença COVID-19 contraída no âmbito das suas atividades profissionais têm o direito a receber uma prestação ou indemnização pecuniária, bem como a um pagamento ou a um subsídio para despesas funerárias³⁴.

E quanto ao acesso aos cuidados de saúde?

- As pessoas afetadas pela COVID-19 devem ter acesso, durante o tempo necessário, a cuidados e serviços de saúde preventivos ou curativos adequados, incluindo cuidados prestados por médicos de medicina geral e de outras especialidades (em contexto hospitalar ou fora dele), medicamentos necessários, hospitalização, quando necessário, e reabilitação médica³⁵.

Existe alguma orientação sobre a proteção dos trabalhadores contra os riscos biológicos no local de trabalho?

- As convenções de âmbito geral sobre segurança e saúde no trabalho exigem, em alguns casos específicos, medidas de prevenção dos riscos biológicos no local de trabalho³⁶. Contudo,

³¹n.º 22 da [Recomendação n.º 171, sobre os serviços de saúde no trabalho, 1985](#).

³² Artigo 13.º da C.155. A Comissão de Peritos sobre a Aplicação das Convenções e Recomendações (CEACR) salientou que, em determinados países, a natureza do trabalho pode ter influência sobre o exercício do direito de interromper o trabalho. Por exemplo, esse direito não pode ser exercido se o perigo for uma condição normal do trabalho (por exemplo, como ocorre com a profissão dos bombeiros); nestes casos, o trabalhador só pode recusar o trabalho se o risco de danos graves, no sentido habitualmente entendido, tiver aumentado significativamente numa dada situação, ou seja, se o risco de danos se tiver tornado consideravelmente mais provável. Veja-se por exemplo, o n.º 149 do [Estudo conjunto de 2009, sobre a segurança e saúde](#).

³³ O n.º 1.3.9 do anexo da [Recomendação n.º 194, sobre a lista de doenças profissionais, 2002](#), recomenda que as listas nacionais das doenças profissionais (para efeitos de prevenção, registo, notificação e, se for caso disso, de indemnização) incluam, nomeadamente, *as doenças causadas por agentes biológicos no trabalho, sempre que tenha sido cientificamente estabelecida ou determinada uma relação direta, através de métodos coerentes com as condições e práticas nacionais, entre a exposição de um trabalhador, resultante de atividades profissionais, a esses agentes biológicos e a doença que padece. A recomendação específica que, para a aplicação destas listas, o grau e o tipo de exposição e o trabalho ou atividade profissional que apresenta um risco particular de exposição devem ser tidos em conta, se for caso disso*.

³⁴ Ver, nomeadamente, os artigos 6.º, 8.º, 9.º, 10.º e 18.º da [Convenção n.º 121, relativa às Prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964](#); a [Recomendação n.º 121, relativa às prestações em caso de Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, 1964](#); e os n.ºs 2.1.12 e 2.4.1 do anexo da [Recomendação n.º 194, sobre a lista de doenças profissionais, 2002](#).

³⁵ Ver, nomeadamente, os n.ºs 4, 5 e 8 da [Recomendação n.º 202, relativa aos pisos de proteção social, 2012](#); a Parte II da [Convenção n.º 130, sobre cuidados médicos e prestações de doença, 1969](#); a Parte II da [Convenção n.º 102, sobre segurança social \(normas mínimas\), 1952](#).

³⁶ Por exemplo, a C.155 prevê que as autoridades competentes deverão assegurar progressivamente (tendo em conta as condições e possibilidades nacionais) a introdução ou o desenvolvimento de sistemas a fim de estudar os agentes biológicos do ponto de vista dos riscos que representam para a saúde dos trabalhadores [alínea f) do artigo 11.º. Ver também a alínea a) do artigo 5.º e a alínea b) do artigo 12.º. Alguns instrumentos sectoriais contêm igualmente disposições destinadas a proporcionar

atualmente, o conjunto das normas internacionais do trabalho não inclui disposições específicas sobre a proteção dos trabalhadores ou do local de trabalho contra estes riscos.

- Os riscos biológicos fazem referência a organismos ou a substâncias derivadas de organismos prejudiciais para a saúde humana. Entre os mais comuns encontram-se as bactérias, os vírus, as toxinas e os organismos animais. Eles podem causar uma série de efeitos na saúde, desde irritações e alergias a infeções, cancro e outras doenças. A exposição dos trabalhadores a agentes biológicos é maior em certos sectores, como os serviços de saúde, a agricultura, o saneamento e a gestão de resíduos (incluindo o desmantelamento de navios).
- Certos agentes biológicos devem ser reconhecidos como causas de doenças profissionais se expostos no decurso de atividades profissionais. Quando uma relação direta entre a exposição a agentes biológicos, resultante de atividades profissionais, e uma doença contraída por um trabalhador for cientificamente estabelecida (ou por outros métodos aplicados a nível nacional), recomenda-se que essa doença seja reconhecida como doença profissional para efeitos de prevenção, registo, notificação e indemnização³⁷.
- Existe atualmente uma lacuna regulamentar no que diz respeito à prevenção de doenças causadas pela maioria dos agentes biológicos³⁸.

A Organização está a examinar propostas para a criação de um novo instrumento que trate de todos os riscos biológicos. O Secretariado Internacional (BIT) está também a trabalhar na elaboração de diretrizes técnicas sobre os riscos biológicos. O instrumento e as diretrizes técnicas contribuirão para o objetivo central das políticas nacionais em matéria de segurança e saúde no trabalho, que consiste em prevenir os acidentes de trabalho e problemas de saúde relacionadas com o trabalho, minimizando, na medida do razoável e viável, as causas de riscos inerentes ao ambiente de trabalho³⁹.

Prevenção da discriminação, proteção contra a discriminação e proteção da vida privada

Como lidar com as questões de privacidade?

- No que respeita à vigilância da saúde, a [Recomendação nº 171, relativa aos serviços de saúde no trabalho, 1985](#), indica que devem ser tomadas disposições para proteger a privacidade dos trabalhadores e assegurar que a vigilância da sua saúde não seja utilizada para fins discriminatórios ou de qualquer outra forma prejudicial aos seus interesses⁴⁰.

Como combater a discriminação, os preconceitos e a xenofobia?

- Podem ocorrer incidentes racistas e xenófobos neste contexto epidémico, especialmente contra pessoas de determinadas origens étnicas e de países onde o vírus está mais disseminado. Importa

uma proteção contra riscos biológicos e/ou doenças infecciosas, tais como a [Recomendação nº 120, sobre higiene \(comércio e escritórios\), de 1964](#); a [Recomendação nº 157, sobre pessoal de enfermagem, de 1977](#); a [Convenção nº 167, sobre segurança e saúde na construção, 1988](#); a [Convenção n.º 176, sobre a Segurança e a Saúde nas Minas, 1995](#); a [Convenção n.º 184, sobre a Segurança e a Saúde na Agricultura, 2001](#); a [Recomendação n.º 192 sobre Segurança e Saúde na Agricultura, 2001](#); e a [Convenção do Trabalho Marítimo, 2006, com as alterações que lhe foram introduzidas \(MLC, 2006\)](#).

³⁷ [Recomendação n.º 194, sobre a lista de doenças profissionais, 2002](#). Veja-se também a [Convenção n.º 121, sobre as prestações em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, 1964 e o seu quadro I modificado em 1980](#).

³⁸ Com exceção do carvão, tratado na [Recomendação n.º 3, sobre a prevenção do carvão, 1919](#). Esta norma foi considerada pelo [Grupo de trabalho tripartido do mecanismo de revisão das normas](#), que considerou que o seu âmbito era demasiado limitado, tanto no que diz respeito à proteção contra o carvão, em particular, como no que diz respeito aos riscos biológicos, em geral. Foi proposto que a [Recomendação n.º 3](#) fosse revista através do desenvolvimento de um instrumento que abrangesse todos os riscos biológicos.

³⁹ n.º 2 do artigo 4º da [Convenção n.º 155, sobre a segurança e saúde dos trabalhadores, 1981](#).

⁴⁰ 2.º ponto do n.º 11 da R. 171. A recomendação n.º 171 contém outras disposições sobre a proteção dos dados pessoais relativos às avaliações de saúde efetuadas pelos serviços de medicina do trabalho: "*Os dados pessoais relativos às avaliações de saúde só devem ser divulgados a terceiros com o consentimento informado do trabalhador em causa*". (n.º 14). O [ILO Code of practice on the protection of workers' personal data, 1997](#), também fornece orientações úteis.

recordar, no entanto, que a raça é um dos motivos enunciados na [Convenção n.º 111, sobre a discriminação \(Emprego e Profissão\), 1958](#), que proíbe a discriminação em todos os aspetos do emprego e da atividade profissional, seja discriminação direta e indireta, ou assédio com base na discriminação e, em particular, o assédio racial⁴¹. O assédio racial ocorre quando uma pessoa é sujeita a uma conduta física, verbal ou não verbal ou a outra conduta baseada na raça que afeta a sua dignidade ou cria um ambiente de trabalho intimidante, hostil ou humilhante para a pessoa em causa⁴².

- Em muitos países, a discriminação com base no estado de saúde é proibida por lei⁴³. Pode-se considerar que a proteção oferecida pela [Convenção n.º 111, sobre a discriminação \(Emprego e Profissão\), 1958](#), aplica-se à discriminação no emprego e na atividade profissional com base no estado de saúde (incluindo os casos por infeções virais) quando um Estado Membro que tenha ratificado esta convenção acrescenta este motivo de discriminação ao seu quadro jurídico nacional⁴⁴. Em princípio, e sempre que o estado de saúde esteja abrangido, devem ser tomadas medidas legais e na prática para prevenir e proteger os trabalhadores contra a discriminação com base no seu estado de saúde.
- Importa referir que a Convenção prevê a possibilidade de adotar, após consulta aos parceiros sociais, medidas especiais destinadas a atender a necessidades particulares de pessoas que, necessitem de proteção ou assistência especial, sem que essas medidas sejam consideradas discriminatórias.⁴⁵ Além disso, a Convenção n.º 111 prevê igualmente que as distinções, exclusões ou preferências baseadas nas qualificações exigidas para um determinado emprego não sejam consideradas como discriminação⁴⁶. Contudo, é essencial lembrar que esta exceção deve ser interpretada de forma restritiva, a fim de evitar uma limitação indevida da proteção (é necessário um exame pormenorizado de cada caso). Por último, é importante chamar a atenção para os efeitos que as disposições adotadas para combater a pandemia terão nas mulheres, à medida que o vírus se propagar pelo mundo. [Recomendação n.º 205, sobre o emprego e o trabalho digno para a paz e a resiliência, 2017](#), apela à aplicação de uma perspectiva de género em todos os esforços para conceber, implementar, monitorizar e avaliar a resposta à crise⁴⁷. No contexto atual, espera-se que as mulheres sejam as mais afetadas pelas perturbações sociais e económicas, uma vez que, na prática, continuam a ser elas que prestam a maioria dos cuidados. Assim, quando as escolas tiverem de ser fechadas e as viagens restringidas devido à propagação do vírus, e a doença provocada pelo vírus puser em risco os membros mais velhos da família, as mulheres terão muito provavelmente de assumir o fardo de mais responsabilidades domésticas. As dificuldades geradas por esta pandemia exacerbam as desigualdades existentes. Se não houver já uma partilha equitativa das responsabilidades familiares ou das tarefas domésticas, serão as mulheres as responsáveis pela assistência ao ensino à distância, pela garantia de que não há falta de alimentos ou de outros produtos em casa e, de um modo geral, pela abordagem de todas as implicações desta crise. A resposta à crise deve incluir, se necessário, uma avaliação coordenada e inclusiva das necessidades, com uma clara perspectiva de género⁴⁸.

⁴¹ [Convenção n.º 111, sobre a discriminação \(emprego e ocupação\), 1958](#).

⁴² [Observação geral da Comissão de peritos sobre a aplicação das convenções e recomendações \(CEACR\) sobre a C.111](#).

⁴³ Por exemplo: Albânia, Croácia, França, Quênia, Libéria, México, Nepal e Togo.

⁴⁴ Ao abrigo do n.º 1 do artigo 1º da C.111. A CEACR considerou que quando a informação recebida pelos governos e pelas organizações de trabalhadores e empregadores, indicar a adoção, após consulta dos parceiros sociais, de legislação ou políticas relativas à discriminação com base em motivos adicionais, pode concluir-se que o governo utilizou a possibilidade oferecida pela alínea b) do n.º 1 do artigo 1º da C. 111.

⁴⁵ n.º 2 do artigo 5º da C.111.

⁴⁶ n.º 2 do artigo 1º da C.111.

⁴⁷ n.º 8 da R. 205.

⁴⁸ n.º 9 da R.205. Ver em particular os artigos 1º e 2º da [Convenção n.º 100, sobre igualdade de remuneração, 1951](#), artigos 1º e 2º da C.111; artigos 1º a 6º da C.156.

Direito a férias e medidas especiais sobre os regimes de trabalho

Os trabalhadores têm direito a baixa remunerada por doença?

- Os trabalhadores que tenham contraído a doença COVID-19 devem ter direito a uma baixa por doença paga ou a subsídio por doença enquanto estiverem incapacitados para o trabalho, a fim de compensar a perda de rendimentos daí resultante⁴⁹.

O que acontece em caso de ausência ao trabalho devido a quarentena?

- Os trabalhadores que se ausentam do trabalho por motivo de quarentena ou para receber cuidados médicos preventivos ou curativos e cujos salários estão suspensos devem receber uma prestação pecuniária de doença ([Recomendação n.º 134, sobre cuidados médicos e prestações por doença, 1969](#))⁵⁰.

O que fazer se um membro da família estiver doente?

- Um trabalhador com responsabilidades familiares que tenha um filho a cargo - ou outro membro direto da família que necessita de cuidados ou apoio - deve poder gozar uma licença em caso de doença do dependente, em conformidade com as disposições da [Recomendação n.º 165, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981](#)⁵¹.
- As necessidades especiais dos trabalhadores, incluindo as decorrentes das responsabilidades familiares, deverão ser tidas em conta na organização do trabalho por turnos e na afetação do trabalho noturno⁵². Os trabalhadores que têm de cuidar de membros da família doentes devem também beneficiar de uma assistência⁵³.

Um trabalhador pode ser obrigado a usar as suas férias?

- Os empregadores não devem exigir *unilateralmente* que os trabalhadores utilizem as suas férias anuais se for decidido que não devem ir trabalhar como medida preventiva para evitar todo o risco de exposição: a [Convenção n.º 132, sobre as férias anuais remuneradas \(revista\), 1970](#), prevê que o momento em que as férias serão gozadas seja determinado pelo empregador *após* consulta do trabalhador interessado e que, ao determinar, devem ser tidas em conta as exigências do trabalho e as possibilidades de descanso e de lazer que se proporcionam a esse trabalhador⁵⁴.

As normas internacionais do trabalho preveem modalidades de teletrabalho?

- O teletrabalho é atualmente utilizado como forma de prevenir a propagação do vírus em inúmeras empresas e instituições públicas. As normas laborais internacionais não abordam especificamente a questão do teletrabalho. Contudo, a Comissão de Peritos abordou esta questão no [estudo conjunto de 2018 sobre os instrumentos relativos ao tempo de trabalho](#) e, mais recentemente, noutro estudo conjunto intitulado "[Employment and Decent Work in a Changing Landscape](#)"⁵⁵.

⁴⁹ Vd. parte III da C.130 e a parte III da C.102.

⁵⁰ n.º 8 da [Recomendação n.º 134, sobre cuidados médicos e subsídios de doença, 1969](#).

⁵¹ 1.º e 2.º pontos do n.º 23 da [Recomendação n.º 165, relativa aos trabalhadores com responsabilidades familiares, 1981](#).

⁵² n.º 19 da R.165.

⁵³ n.º 10 da R.134.

⁵⁴ Artigo 10.º da [Convenção n.º 132, sobre as férias anuais remuneradas \(revista\), 1970](#), A este respeito, no estudo conjunto de 1984, a CEACR salientou que a licença cumpre melhor o seu objetivo de proporcionar ao trabalhador um período mínimo de descanso e de lazer quando é concedida num momento conveniente para o trabalhador (n.º 275).

⁵⁵ Vd. n.ºs 614 a 623 do estudo conjunto intitulado [Employment and Decent Work in a Changing Landscape](#), em que se descrevem as vantagens e desvantagens do teletrabalho.

A flexibilidade nas normas laborais internacionais em situações de emergência

As normas laborais internacionais são flexíveis e podem ser adaptadas a várias situações. Proporcionam flexibilidade em casos de "força maior" ou em situações de emergência, por exemplo, no que diz respeito ao tempo de trabalho e ao trabalho obrigatório.

E as exceções ao período normal de trabalho em situações de emergência nacional?

- A [Recomendação n.º 116, sobre a redução do horário de trabalho, 1962](#), indica que a autoridade ou a entidade competente em cada país deve determinar em que circunstâncias e quais os limites de derrogações ao período normal de trabalho podem ser autorizados em casos de força maior, para fazer face ao aumento extraordinário do trabalho, para compensar as horas de trabalho perdidas em resultado de interrupções coletivas de trabalho devido a acidentes ou em caso de acontecimentos que representem um perigo nacional⁵⁶.

Existem derrogações à proibição do trabalho obrigatório durante uma epidemia?

- Nos termos das normas da OIT (em especial a [Convenção n.º 29, sobre o trabalho forçado ou obrigatório, 1930](#)), a definição de trabalho obrigatório não inclui qualquer trabalho ou serviço exigido em casos de força maior, incluindo no caso de uma epidemia que coloque ou ameace colocar em perigo a vida ou as condições normais de vida de toda ou parte da população⁵⁷.
- No entanto, nesses casos excepcionais, não pode ser exigido que o trabalho obrigatório seja efetuado indiscriminadamente e sem a supervisão das autoridades competentes. A duração e extensão do serviço obrigatório e o objetivo para o qual é utilizado devem ser estritamente limitados às exigências da situação⁵⁸.

Categorias específicas de trabalhadores e de sectores

E quanto à proteção dos profissionais de saúde?

- Os trabalhadores do sector da saúde correm um risco particular de exposição profissional a doenças transmissíveis, como a COVID-19. Nos termos da [Convenção n.º 149, relativa ao pessoal de enfermagem, 1977](#), cada governo deve esforçar-se, se necessário, por melhorar as disposições legislativas existentes em matéria de segurança e saúde no trabalho, adaptando-as às características específicas do trabalho do pessoal de enfermagem e do ambiente em que este é realizado⁵⁹.
- A [Recomendação n.º 157, relativa ao pessoal de enfermagem, 1977](#), trata da proteção da saúde no sector da enfermagem e prevê que sejam tomadas todas as medidas possíveis para evitar a que pessoal de enfermagem seja exposto a riscos específicos. Quando a exposição a esses riscos for inevitável, são necessárias medidas para minimizar essa exposição, incluindo o fornecimento e utilização de vestuário de proteção, redução do horário de trabalho, pausas para descanso mais frequentes, afastamento temporário do risco e compensação financeira em caso de exposição⁶⁰.

⁵⁶ Subalíneas iii) a vi), da alínea b) do n.º 14 da [Recomendação n.º 116, sobre a redução do horário de trabalho, 1962](#).

⁵⁷ Alínea d) n.º 2 do Artigo 2.º da [Convenção n.º 29, sobre o trabalho forçado ou obrigatório, 1930](#).

⁵⁸ Vd. n.º 280 do [Estudo conjunto, de 2012, sobre as convenções fundamentais relativas aos direitos no trabalho no quadro do acompanhamento da Declaração da OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Justa, 2008](#).

⁵⁹ Artigo 7.º da [Convenção n.º 149, relativa ao pessoal de enfermagem, 1977](#).

⁶⁰ n.º 49 da [Recomendação n.º 157, relativa ao pessoal de enfermagem, 1977](#). As [diretrizes da OIT sobre trabalho digno nos serviços públicos de emergência, de 2018](#), abordam a necessidade de proteger os trabalhadores dos serviços públicos de emergência contra a exposição a doenças transmissíveis, incluindo o pessoal médico de emergência, e afirmam que "é importante

Setor marítimo

Quais são os direitos dos marítimos em matéria de segurança e saúde durante a epidemia?

O sector marítimo foi gravemente afetado pelas medidas tomadas para conter o surto da COVID-19. Neste contexto, a proteção dos marinheiros deve continuar a ser uma prioridade. A [Convenção do trabalho marítimo, 2006](#), (MLC, 2006), prevê que todos os marítimos têm direito a um local de trabalho seguro e protegido que cumpra as normas de segurança e de proteção da saúde, assistência médica, às medidas de bem-estar e outras formas de proteção social.⁶¹

E quanto ao direito de ir a terra?

Mesmo no contexto da epidemia da COVID-19, os marítimos devem beneficiar de licenças para ir a terra no interesse da sua saúde e bem-estar, desde que sejam compatíveis com as exigências práticas das suas funções⁶².

Obrigações dos Estados de bandeira:

Os governos devem assegurar que todos os marítimos que trabalhem em navios com o seu pavilhão sejam abrangidos por medidas adequadas de proteção da sua saúde - incluindo o fornecimento de desinfetantes de mãos à base de álcool e de máscaras de proteção - e que tenham acesso rápido e adequado a assistência médica enquanto trabalham a bordo⁶³.

Obrigações do Estado do porto:

Os governos devem assegurar que os marítimos a bordo de navios que se encontrem no seu território tenham acesso às instalações médicas em terra se necessitarem de assistência médica imediata⁶⁴.

Boas práticas:

A OIT participou na elaboração de uma carta circular da Organização Marítima Internacional (OMI) destinada à comunidade internacional para abordar a situação dos marítimos no contexto do surto da COVID-19. A carta chama a atenção para as disposições pertinentes da MLC, 2006. A Organização Mundial de Saúde publicou considerações de ordem prática sobre o tratamento de casos/surto epidémico do coronavírus (COVID-19) a bordo de navios - *Operational considerations for managing COVID-19 cases/outbreak on board ships*.

A Câmara Internacional da Marinha Mercante (ICS) publicou um guia titulado *Coronavirus (COVID-19) Guidance for Ship Operators for the Protection of the Health of Seafarers*. A Federação Internacional dos Trabalhadores dos Transportes publicou também um documento para *aconselhar* os marítimos e o setor dos transportes marítimos a propósito da COVID-19.

Como deve ser assegurada a proteção dos trabalhadores migrantes?

Testes e serviços médicos

- Nos termos da [Convenção n.º 97, sobre os Trabalhadores Migrantes \(Revista\), 1949](#), os governos devem fornecer serviços médicos adequados aos trabalhadores migrantes. Esses serviços médicos devem ser responsáveis pela realização de exames médicos, incluindo testes de despistagem ao COVID-19, e por assegurar que os trabalhadores migrantes e os membros das

acompanhar a implementação e avaliação dos programas de gestão das respostas, das políticas nacionais em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores (dos serviços públicos de emergência), das medidas destinadas a prevenir a transmissão de doenças (especialmente aos profissionais de saúde que intervêm nas situações de urgência), dos protocolos de investigação sobre casos de violência e assédio no trabalho e o fornecimento de equipamento de proteção individual”.

⁶¹ Parágrafos 1 e 4 do artigo IV da [Convenção do trabalho marítimo, 2006, na sua versão emendada \(CTM, 2006\)](#).

⁶² Regra 2.4, parágrafo 2 da CTM, 2006.

⁶³ Regra 4.1, parágrafo 1 da CTM, 2006.

⁶⁴ Regra 4.1, parágrafo 3 da CTM, 2006.

suas famílias beneficiem de proteção médica adequada e de boas condições de higiene no momento da partida, durante a viagem e à chegada⁶⁵.

Informação sobre as condições de saúde e os riscos e a proteção da saúde dos trabalhadores migrantes

- A [Recomendação n.º 151, relativa aos trabalhadores migrantes, 1975](#) prevê que sejam tomadas todas as medidas adequadas para prevenir quaisquer riscos de saúde específicos a que os trabalhadores migrantes possam estar expostos⁶⁶.
- Os governos devem dispor de um serviço gratuito adequado para fornecer aos trabalhadores migrantes informações precisas⁶⁷. O serviço deve aconselhar os migrantes e as suas famílias (numa língua que possam compreender) sobre as condições de higiene no local de destino⁶⁸.
- No local de trabalho, as entidades patronais devem tomar medidas para garantir que os trabalhadores migrantes possam compreender plenamente as instruções, advertências e símbolos relativos à segurança e saúde no trabalho, incluindo os relativos à COVID-19⁶⁹.

Cobertura da segurança social e acesso a prestações pecuniárias e de cuidados de saúde

- Um trabalhador migrante, e a sua família, que se encontre legalmente no território de um Estado deve gozar dos mesmos direitos que os nacionais desse Estado em matéria de segurança social e de acesso às prestações (em dinheiro ou em espécie, incluindo cuidados médicos)⁷⁰.
- Um trabalhador migrante, e a sua família, em situação irregular ou que resida ilegalmente no território de um Estado, deve beneficiar de igualdade de tratamento no que respeita aos direitos decorrentes de um emprego anterior em que esteve inscrito na segurança social⁷¹.

Direito de residência em caso de incapacidade para o trabalho e de perda do emprego

- Um trabalhador migrante admitido a título permanente e os membros da sua família não podem ser repatriados, a menos que o desejem ou que acordos internacionais o prevejam, quando, devido a doença (incluindo a COVID-19) que ocorra após a sua chegada, o trabalhador migrante não esteja em condições de exercer a sua atividade profissional⁷².
- Além disso, um trabalhador migrante que tenha residido legalmente no país para efeitos de emprego não pode ser considerado em situação irregular pelo simples facto de perder o seu emprego (devido, por exemplo, ao impacto económico da COVID-19)⁷³. A perda de emprego não deve, por si só, conduzir à revogação da autorização de residência ou do visto de trabalho⁷⁴. O trabalhador migrante, quando perde um trabalho, deve dispor de tempo suficiente para encontrar um novo emprego, e a autorização de residência deve ser prorrogada em conformidade⁷⁵.

⁶⁵ Artigo 5.º da [Convenção n.º 97, sobre os trabalhadores migrantes \(revista\), 1949](#).

⁶⁶ n.º 20 da [Recomendação n.º 151, relativa aos trabalhadores migrantes, 1975](#).

⁶⁷ Artigo 2.º da C.97.

⁶⁸ 2.º ponto do n.º 5 da [Recomendação n.º 86 sobre os trabalhadores migrantes \(revista\), 1949](#).

⁶⁹ n.º 22 da [Recomendação n.º 151, sobre os trabalhadores migrantes, 1975](#).

⁷⁰ Alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da C.97 e artigo 10.º da C.143. Todavia, nos termos da subalínea ii), da alínea b) do n.º 1 do artigo 6.º da C.97, a legislação nacional pode prever disposições especiais para as prestações ou partes de prestações devidas exclusivamente por fundos públicos. O artigo 68.º da C.102 estabelece o mesmo princípio de igualdade de tratamento entre residentes nacionais e não nacionais no que respeita a segurança social, enquanto que os n.ºs 4 e 5 da R.202, não distingue entre as duas categorias e insta ao estabelecimento uma segurança básica de rendimento e garantias de cuidados de saúde essenciais para todos os residentes e todas as crianças. Vd. n.º 390 do estudo conjunto [Promoting fair migration](#), de 2016.

⁷¹ Artigo 9.º da Convenção n.º 143. Vd. n.º 313 do estudo conjunto [Promoting fair migration](#), de 2016.

⁷² Artigo 8.º da C.97. A CEACR salientou que garantir a autorização de residência aos migrantes admitidos permanentemente, bem como a dos seus familiares, em caso de doença ou acidente, é uma das principais disposições da Convenção n.º 97. Vd. n.º 455 do estudo conjunto [Promoting fair migration](#), de 2016.

⁷³ n.º 1 do artigo 8.º da [Convenção n.º 143, sobre a Migração para o Emprego, \(Disposições Complementares\), 1975](#).

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ n.º 31 da R.151.

- O trabalhador migrante deve beneficiar de tratamento igual ao dos nacionais no que diz respeito às garantias de segurança do emprego, oportunidades de um emprego alternativo e de requalificação ⁷⁶.
- Em termos gerais, quando um trabalhador migrante tenha sido legalmente admitido no território de um Estado, este deve abster-se, na medida do possível, de afastar esse trabalhador e, se for caso disso, os membros da sua família do seu território por falta de recursos ou pela situação do mercado de trabalho. ⁷⁷.

Custo do repatriamento

- Em caso de expulsão do trabalhador migrante e da sua família, a [Convenção n.º 143, sobre os trabalhadores migrantes \(disposições complementares\), 1975](#), prevê que estes não tenham que suportar os custos ⁷⁸. O mesmo se aplica a qualquer trabalhador migrante, abrangido pelas disposições nacionais que, por uma razão pela qual não é responsável (por exemplo, se tiver contraído a COVID-19), não obtenha o emprego para o qual foi recrutado. ⁷⁹.

Que direitos têm os trabalhadores domésticos?

- Os trabalhadores domésticos e os prestadores de cuidados podem ser particularmente vulneráveis à exposição à COVID-19 e muitas vezes não têm acesso adequado aos serviços de saúde ou à proteção social.
- A [Convenção n.º 189, sobre os trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011](#), prevê que todos os trabalhadores domésticos têm direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável e que devem ser tomadas medidas eficazes, tendo devidamente em conta as características específicas do trabalho doméstico, para garantir a segurança e saúde no trabalho dos trabalhadores domésticos ⁸⁰.
- Os membros que preveem exames médicos para os trabalhadores domésticos devem considerar, em conformidade com a [Recomendação n.º 201, relativa aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011](#):
 - a) disponibilizar aos agregados familiares e aos trabalhadores domésticos informações de saúde pública sobre os principais problemas de saúde e doenças que possam justificar, consoante o contexto nacional, a necessidade de submissão a testes médicos;
 - b) disponibilizar aos agregados familiares e aos trabalhadores domésticos informações sobre testes médicos voluntários, tratamento médico e boas práticas em matéria de saúde e de higiene, em conformidade com as iniciativas de saúde pública destinadas à sociedade no seu conjunto; e
 - c) divulgar boas práticas sobre exames médicos relacionados com o trabalho, adaptando-os de modo a refletir a natureza específica do trabalho doméstico ⁸¹.

⁷⁶ n.º 2 do artigo 8.º da C.143.

⁷⁷ A menos que tenha sido concluído um acordo com o país de emigração, o 2.º ponto do n.º 18 da [Recomendação n.º 86](#) enumera as disposições específicas que devem ser incluídas nesses acordos entre o país de emigração e o país de destino. Veja-se também o n.º 30 da R.151

⁷⁸ n.º 3 do artigo 9.º da C.143.

⁷⁹ Artigo 9.º do Anexo II da C.97.

⁸⁰ Artigo 13.º da [Convenção n.º 189, sobre os trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011](#).

⁸¹ Parágrafo 4 da [Recomendação n.º 201, relativa aos trabalhadores e trabalhadoras do serviço doméstico, 2011](#).