

Retorno seguro ao trabalho no novo normal



Retorno seguro ao trabalho no novo normal

Um retorno disciplinado ao trabalho será a chave para a recuperação econômica após a pandemia.

A crise de saúde provocada pela COVID-19 e o isolamento social em muitos mercados estão colocando desafios sem precedentes para pessoas e economias ao redor do mundo. Os governos estão estabelecendo medidas inéditas de apoio econômico para auxiliar tanto as empresas quanto os trabalhadores. Ainda assim, ao mesmo tempo em que empresas de todos os portes e diferentes setores estão lutando para sobreviver, uma quantidade enorme de pessoas está perdendo o emprego e enfrentando sérias incertezas financeiras. Com a pandemia longe do fim, e considerando que seu impacto, possivelmente, será sentido durante os próximos anos, uma coisa é certa: o mundo do trabalho jamais será o mesmo.

Para conter a recessão econômica e o impacto sobre a capacidade de as pessoas conseguirem o seu sustento, o mercado de trabalho e todas as suas partes interessadas precisam se ajustar rapidamente a esta nova realidade - um “novo normal”, no qual o distanciamento físico (sinônimo de “distanciamento social”, para fins deste relatório) e outras medidas rigorosas integrarão todos os processos do local de trabalho durante um tempo considerável. Isto incluirá a criação de uma trajetória clara para aumentar a flexibilidade da força de trabalho, o que inclui o trabalho remoto.

Portanto, é necessário tomar medidas urgentes hoje para estarmos totalmente preparados para que as pessoas retornem ao trabalho rapidamente e com segurança, no momento certo. Na data de publicação deste relatório, alguns países europeus já haviam anunciado ações para a reabertura ativa das atividades em alguns setores.

Acertar esse *timing* é crucial para a economia. As estimativas para a economia da Alemanha indicam que prolongar o isolamento social por mais 1 semana significa uma perda adicional de aproximadamente 0,5% do PIB anual, resultando no aumento do desemprego e em grandes perdas no rendimento dos trabalhadores. Esse tempo será diferente por país e por setor, e se baseia no aprendizado obtido com as ondas e estágios da pandemia no mundo todo.

Organizar e implementar um retorno seguro ao trabalho em meio à interrupção da pandemia impõe desafios significativos. Evitar uma segunda onda de infecções é um fator importante a ser considerado. A ampla colaboração e a coordenação de diversos grupos de partes interessadas – desde empregadores e governos, até sindicatos, instituições e, é claro, os próprios trabalhadores – são necessárias para que nos preparemos para o novo normal no local de trabalho. Para que se tenha a maior certeza possível, é essencial que as melhores práticas sejam compartilhadas por países e setores, e que novos canais sejam criados para permitir o escalonamento de protocolos efetivos com rapidez. Na ausência de processos e diretrizes claras, as pessoas poderão temer por sua saúde ao retornar para o trabalho, e as empresas poderão ficar reticentes em reabrir.

Devido ao senso de urgência, o setor de serviços de RH formou uma aliança liderada pela Randstad NV, Grupo Adecco e ManpowerGroup. Em conjunto, o setor – que é o maior empregador privado e o maior especialista em mercado de trabalho do mundo* – busca realizar uma

contribuição vital para o processo de preparação para o novo normal, e acelerar o retorno seguro das pessoas ao trabalho, bem como o recomeço das atividades das empresas e economias. Empregadores, sindicatos e ONGs serão todos convidados a colaborar. Além disso, esta aliança recorrerá aos governos, para que eles apoiem, estimulem e endossem estes esforços.

Quanto mais a situação atual se estender, maior será o impacto sobre a economia e os índices de perda de empregos. O momento de nos unirmos e de entrarmos em ação é agora. O setor de serviços de RH está convocando outras partes interessadas para unir forças e possibilitar que as empresas e trabalhadores retornem ao trabalho rapidamente de forma segura e produtiva, com segurança para todos.

Apresentamos, a seguir, uma visão geral do impacto econômico da crise do coronavírus até o momento:

- 3,3 milhões de norte-americanos solicitaram seguro-desemprego na semana encerrada em 21 de março. Na semana seguinte, 6,9 milhões de pessoas solicitaram seguro-desemprego, seguidas de mais 6,6 milhões na semana encerrada em 4 de abril. Antes da crise, o maior número de pedidos de seguro-desemprego já recebido em 1 semana foi 695.000 (em 1982).
- Atualmente, as medidas de isolamento social total ou parcial afetam quase 2,7 bilhões de trabalhadores, ou cerca de 81% da força de trabalho mundial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) estima a perda de 195 milhões de empregos no mundo todo no segundo trimestre, sendo 12 milhões apenas na Europa.
- Muitos países responderam com níveis extraordinários de estímulo fiscal e monetário para amenizar o impacto econômico da crise. Por exemplo, recentemente, os Estados Unidos aprovaram um pacote de estímulo de \$2 trilhões.
- Embora seja muito difícil prever o impacto do vírus sobre a economia global no futuro, existem vários cenários desenvolvidos pela McKinsey em colaboração com a Oxford Economics. 40% a 50% dos gastos discricionários de consumo poderão não ocorrer. Esta queda nos gastos discricionários corresponde a uma redução de, aproximadamente, 10% do PIB das regiões afetadas.
- No cenário “Vírus contido; retomada do crescimento”, a maioria dos países deverá registrar uma queda abrupta no PIB no segundo trimestre, e a maior desde a Segunda Guerra Mundial. A queda no PIB seria de -8% no ano.
- Já o cenário “Recrudescimento do vírus; crescimento de longo prazo lento” indica uma queda de 13% no PIB em 2020. Os Estados Unidos e a Europa enfrentariam uma redução de 35% a 40% no PIB por ano, no segundo trimestre. A maioria dos países poderá levar mais de dois anos para recuperar os níveis do PIB registrados antes da crise.

Fonte: McKinsey/OIT

* Veja o Quadro 2

Organizando um retorno seguro ao trabalho

Em meio aos primeiros sinais cautelosos de que o pior da pandemia já passou em alguns países, as iniciativas para ajudar as pessoas a retornarem ao trabalho estão começando a surgir. Entretanto, os governos já deixaram claro que este processo será feito de forma prudente e gradual.

Iremos lidar com o novo normal, no qual o distanciamento físico, medidas extra de higiene, testes regulares e outras soluções que ainda precisarão ser decididas, serão cruciais para o futuro próximo. Para otimizar a segurança das pessoas à medida que elas voltarem ao trabalho, precisarão existir diretrizes, processos e protocolos claros que apoiem tanto os trabalhadores quanto os empregadores. Isto precisará ser organizado por cada país, setor e, em última instância, por empresa.

Os protocolos de saúde e segurança precisarão ser atualizados para a “economia orientada pelo distanciamento físico” temporária. Em vez de reinventar a roda, países, setores e empresas deverão ser capazes de utilizar as melhores práticas existentes e compartilhá-las globalmente. O setor de serviços de RH está pronto para ajudar a organizar e implementar tais iniciativas.

Como o setor de serviços de RH pode ajudar

O valor agregado do setor de serviços de RH é significativo na situação atual. Especificamente, os agentes do setor de serviços de RH:

- são ativos em diversos países e setores; trabalham para empresas de grande porte e PMEs; e, portanto, podem alavancar as melhores práticas dos países que estão à frente da curva e dos setores que permaneceram em atividade;
- possuem um conhecimento profundo dos processos do mercado de trabalho em diversos setores e empresas;
- atuam como intermediários entre os empregadores e os funcionários, entendendo, assim, os problemas/desafios enfrentados pelas duas partes e trabalhando pelos interesses de todos;
- possuem grandes redes globais que incluem todas as partes interessadas;
- possuem agilidade comprovada em circunstâncias dinâmicas, ajudando clientes e talentos a se prepararem para o futuro – esse é o seu principal negócio.
- possuem ampla experiência na organização e implementação de protocolos de saúde e segurança, trabalhando em conjunto com os especialistas em OH&S locais e de empresas;

- são consultores experientes na gestão de força de trabalho flexível, que é um aspecto crucial no contexto da implementação e conformidade com as exigências de distanciamento físico;
- possuem milhões de pessoas trabalhando localmente.

O setor de serviços de RH compromete-se a ajudar na aplicação de sua experiência coletiva, promovendo uma conexão entre diversos grupos de partes interessadas e apoiando o compartilhamento de melhores práticas. Além disso, o setor ajudará a lidar com as preocupações dos trabalhadores, de forma que eles não sintam que precisam sacrificar a sua saúde e segurança em troca de segurança financeira. Da mesma forma, o setor ajudará a apoiar os empregadores, garantindo que os protocolos e as políticas existentes estejam atualizados e de acordo com as melhores práticas globais.

Principais informações e números do setor de serviços de RH

- Em 2018, 160.000 agências do setor organizado de serviços de RH colocaram aproximadamente 58 milhões de pessoas em vagas de trabalho em uma grande variedade de setores, apoiadas por 2,4 milhões de funcionários próprios/consultores.
- As colocações no período somaram 11 milhões na Europa, 16,8 milhões nos EUA e 3,8 milhões no Japão.
- Distribuição por setor na Europa: 40% - Indústria, 40% - Serviços, 10% - Construção, 5% - Administração Pública, 1% - Agricultura (e 4% - Outros).
- Na média global, cerca de 40% das pessoas estavam desempregadas ou inativas antes de buscar uma agência de empregos.
- Na média global, 74% dos trabalhadores terceirizados continuam empregados 12 meses após a contratação inicial (em diversos contratos).
- Na média global, mais de 50% dos trabalhadores terceirizados têm menos de 30 anos, sendo que a parcela de mulheres é, frequentemente, superior à média da população empregada.
- O setor de serviços de RH fornece acesso a programas de treinamento para milhões de trabalhadores terceirizados. Por exemplo, em 2018, o FAFTT (fundo social para trabalhadores terceirizados da França, dirigido por agências e sindicatos de empregadores do setor) ofereceu quase 60.000 programas de treinamento para trabalhadores terceirizados. Estes fundos de treinamento compartilhados também existem nos Países Baixos, Bélgica, Itália e Suíça.

Fonte: WEC Economic Report e WEC Social Impact Report

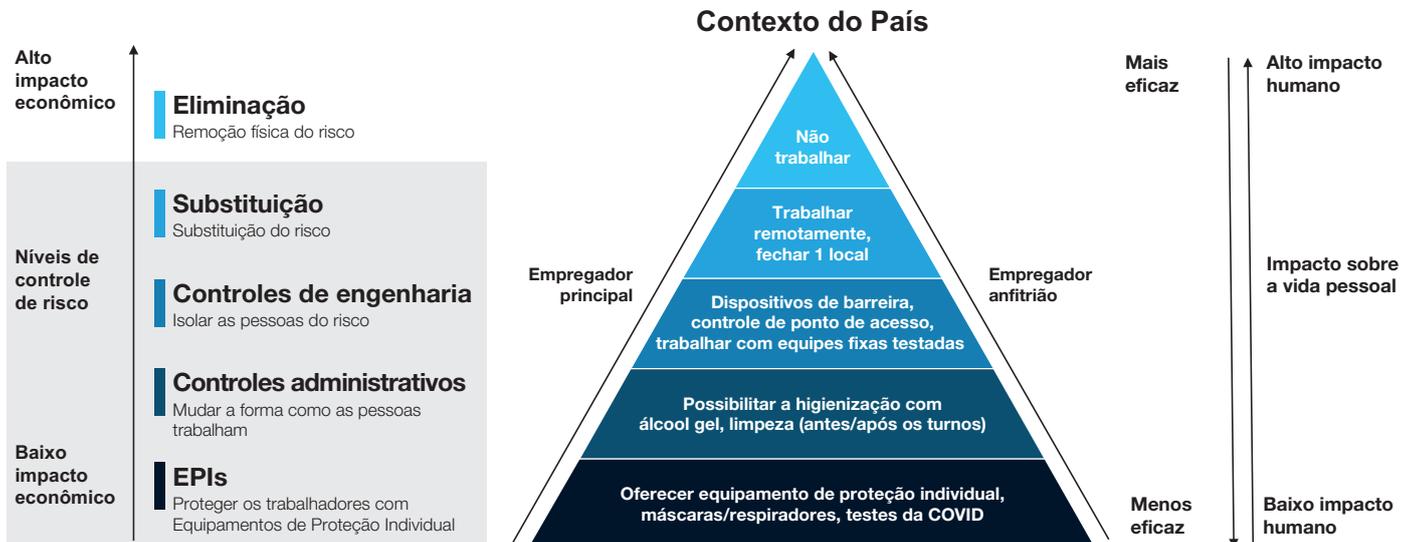
Possibilitando um retorno seguro ao trabalho

Em estreita colaboração com empregadores e trabalhadores colocados, os prestadores de serviços de RH adotaram e integraram, há muito tempo, as medidas de saúde e segurança necessárias, tais como os regulamentos do governo e setoriais. Isto faz parte das atividades regulares do setor, no momento da colocação dos trabalhadores nos locais de trabalho. O valor agregado dos agentes do setor de serviços de RH provém de sua capacidade de compartilhar conhecimento e expertise nas melhores práticas existentes com relação a diversas abordagens de Saúde e Segurança em vários setores e países. Eles serão capazes de ajudar a reunir o conhecimento e a experiência combinados do setor.

- Os especialistas do setor podem oferecer acesso aos cases de empresas para aprender com os pares do mesmo setor ou de setores diferentes.
- Eles podem revelar materiais existentes e as abordagens possíveis com base em desafios individuais.
- Eles podem auxiliar os empregadores a revisitar seus planos para reiniciar seus negócios com base em melhores práticas e conectá-los aos contatos adequados (local ou internacionalmente).
- Eles podem oferecer apoio prático em termos de oferta de trabalho flexível, gestão da força de trabalho, implementação de trabalho remoto, ações de transição, treinamento e desenvolvimento de habilidades, entre outros.

Como a COVID-19 pode ser integrada à abordagem de H&S existente?

Como parte das diversas estratégias governamentais de intervenção na área de Saúde e Segurança (por exemplo, OSHA e NIOSH, nos EUA), a mesma abordagem baseada em sistemas de gestão de segurança pode ser adaptada para integrar outras áreas críticas de influência, tais como a prevenção e a recuperação estratégica frente a COVID-19. Para definir os níveis de risco e a abordagem correta em circunstâncias específicas, uma versão adaptada dos Controles de Hierarquia do NIOSH (*National Institute for Occupational Safety / Health*) poderá ser usada:



Compartilhar as práticas do setor/país: alcançar níveis aceitáveis de risco e limitar o impacto econômico

Como isto ajuda as empresas?

A pirâmide oferece *insights* aos empregadores sobre como eles podem reiniciar as atividades de suas empresas de forma segura e equilibrada, e, simultaneamente, atenuar os desafios da COVID-19. As recomendações são de natureza consultiva; possuem conteúdo informativo; e se destinam a ajudar os empregadores a oferecerem um local de trabalho seguro e saudável, reduzindo o impacto econômico imposto pela crise do coronavírus, e possibilitando a volta do acesso de muitos trabalhadores aos meios de subsistência.

Como o setor de serviços de RH pode ajudar as empresas individualmente?

Atualmente, muitas organizações estão atravessando um período crítico, tentando, simultaneamente, reequilibrar ações responsáveis de saúde e segurança e o seu dever, como empregadores, de lidar com o impacto econômico do isolamento social. Como uma empresa pode reiniciar suas atividades de forma responsável? Uma vez que nossa intenção é alcançar níveis aceitáveis de segurança e limitar o impacto econômico, devemos, primeiramente, encontrar o equilíbrio correto na ordem dos controles. Existem exemplos de setores que continuam operando (parcialmente) sob condições específicas (por exemplo, construção, centros de distribuição de alimentos, assistência à saúde, transporte de carga, supermercados etc.). Podemos aprender com esses setores como ajudar outros negócios a se adaptarem ao novo normal.

Próximos passos

O setor de serviços de RH está emitindo uma chamada para ação, entrando em contato com todas as principais partes interessadas, e pedindo que elas façam a sua parte. Para começar, os iniciadores da aliança solicitarão a participação de outros agentes do setor de RH. Os empregadores, sindicatos e ONGs serão convidados a colaborar. Simultaneamente, a aliança entrará em contato com os governos, para que eles apoiem, estimulem e endossem estes esforços.

O foco inicial será concentrado em cinco setores e 10 países/regiões. A coalizão estabelecerá uma conexão com as partes interessadas em cada país nas próximas semanas.

Setores:	Países/regiões:
Alimentos	Alemanha
Automotivo	Bélgica
Construção	Escandinávia: Noruega, Suécia, Finlândia e Dinamarca
Industrial & Ciências da Vida	Espanha
Transporte e Logística	Estados Unidos
	França
	Itália
	Japão
	Países Baixos
	Reino Unido

Entre em contato

Para se unir à aliança, entre em contato com:

Randstad NV

Robbin Brugman

robbin.brugman@randstad.com

Adecco Group

Stephan Howeg

Stephan.Howeg@adeccogroup.com

ManpowerGroup

Tomas Chamorro Premuzic

tomas.chamorropremuzic@manpowergroup.com

Para assuntos governamentais, entre em contato com:

Randstad NV

Annemarie Muntz

annemarie.muntz@randstad.com

Adecco Group

Bettina Schaller

bettina.schaller@adeccogroup.com

ManpowerGroup

Hans Leentjes

hans.leentjes@manpowergroup.com

Para consultas de imprensa e meios de comunicação, entre em contato com:

Randstad NV

corporate.communications@randstad.com

Adecco Group

media@adeccogroup.com

ManpowerGroup

emma.almond@manpowergroup.com

Apêndice

Protocolos da COVID para um retorno seguro ao trabalho

Exemplo de template

PROTÓTIPO DA COVID-19		PROTÓTIPO			
GERAL PARA O PAÍS- PAÍSES BAIXOS		SITUAÇÃO DE TRABALHO	MEIDAS PREVENTIVAS	INSTRUÇÕES DE TRABALHO	EXIGÊNCIAS
PESSOAL	Elegível para trabalhar	Antes de ir para o trabalho	O funcionário não deverá ir para o trabalho, se ele/ela, ou um membro de sua família, estiver infectado com o coronavírus. Não vá trabalhar se você estiver resfriado. Não vá trabalhar quando um membro de sua família estiver com febre. Não retorne ao trabalho enquanto você, ou o membro de sua família, não apresentar queixas da doença há pelo menos 24 horas.	Comunicar aos funcionários as instruções sobre quando eles deverão ficar em casa.	Quando disponível, fornecer testes da COVID aos funcionários.
PESSOAL	Higiene pessoal	No trabalho	Não cumprimente com aperto de mãos. Lave suas mãos regularmente, e/ou use álcool gel com teor mínimo de 70%. Lave as mãos, no mínimo, 6 vezes por dia, de acordo com as instruções. Em qualquer caso, antes de comer, após ir ao banheiro, após usar meios de transporte públicos, após a limpeza. Não toque no seu rosto, ou toque o mínimo possível: coloque o antebraço na frente para espiralar/ tossir; sempre leve os seus próprios lenços de papel. E jogue fora os lenços de papel após o uso. Em seguida, lave as mãos.	Comunicar aos funcionários as instruções de higiene pessoal no trabalho	Fornecer sabonete e álcool gel.
INTER-RELAIONAMENTO	Trabalho remoto	Ao trabalhar de casa	Organize o trabalho de casa, caso a função permita.	Permitir o acesso online a documentos e organizar reuniões virtuais.	
INTER-RELAIONAMENTO	Distanciamento social	No deslocamento para o trabalho	Mantenha uma distância de 1,5 metro, sempre que possível, no transporte público ou local de trabalho.	Considere outras opções de deslocamento em lugar do transporte público, por exemplo, ir de bicicleta para o trabalho	
INTER-RELAIONAMENTO	Distanciamento social	No local de trabalho/negócios	Mantenha uma distância de 1,5 metro, sempre que possível, no local de trabalho.	Ajuste o trabalho e projeto o local de trabalho de acordo com essa distância. Caso não seja possível manter a distância de 1,5 metro, siga estritamente as regras de higiene PPEM 1 a 4. Trabalhe o máximo possível em permanente	

Nomes das colunas

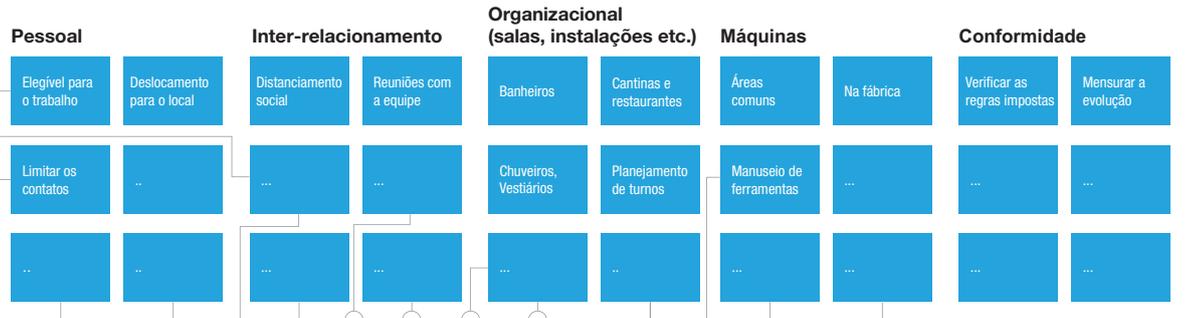
- Dimensão (pessoal, inter-relacionamento, organizacional, máquinas ou conformidade)
- Nome do tópico (por exemplo, acesso à entrada)
- Medida (por exemplo, medir a temperatura dos funcionários no portão de acesso)
- Situação de trabalho (qual é o desafio da situação de trabalho)
- Mensuração de efeito (qual é o efeito pretendido e como mensurá-lo)
- Instruções de trabalho (o que deve ser implementado e como)
- Exigências de infraestrutura (meios de apoio necessários)
- Nível de controle de risco tratado

Modelo desenvolvido para coletar protocolos relacionados à COVID-19.

Controles de H&S

- Nível de controle 1 - Eliminação
- Nível de controle 2 - Substituição
- Nível de controle 3 - Engenharia
- Nível de controle 4 - Administrar forma de trabalhar
- Nível de controle 5 - EPIs

Todas as medidas preventivas para situações de trabalho – instruções de trabalho – exigências de infraestrutura etc.



é importante para o país...

é importante para o setor...



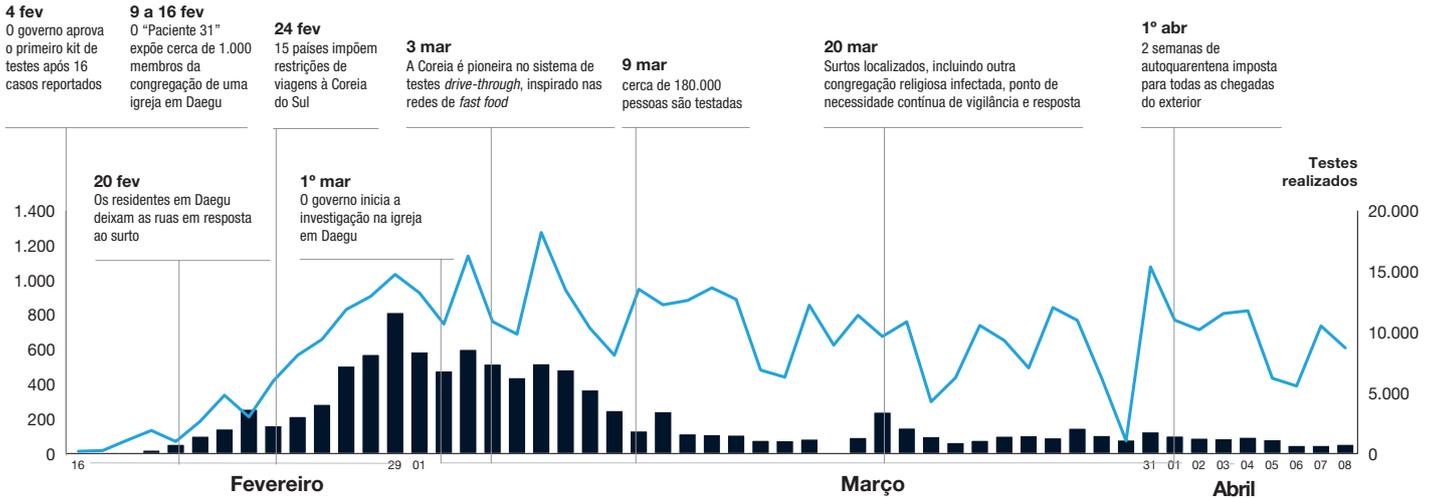
Grade global – Ontologia explicada de protocolos COVID para um retorno seguro ao trabalho

Da paralisação à reabertura das economias: um ato de equilíbrio contínuo

Exemplo de caso: Coreia do Sul

ATUALIZADO ATÉ
8 DE ABRIL DE 2020

— Número de pessoas testadas por dia
■ Novos casos reportados por dia

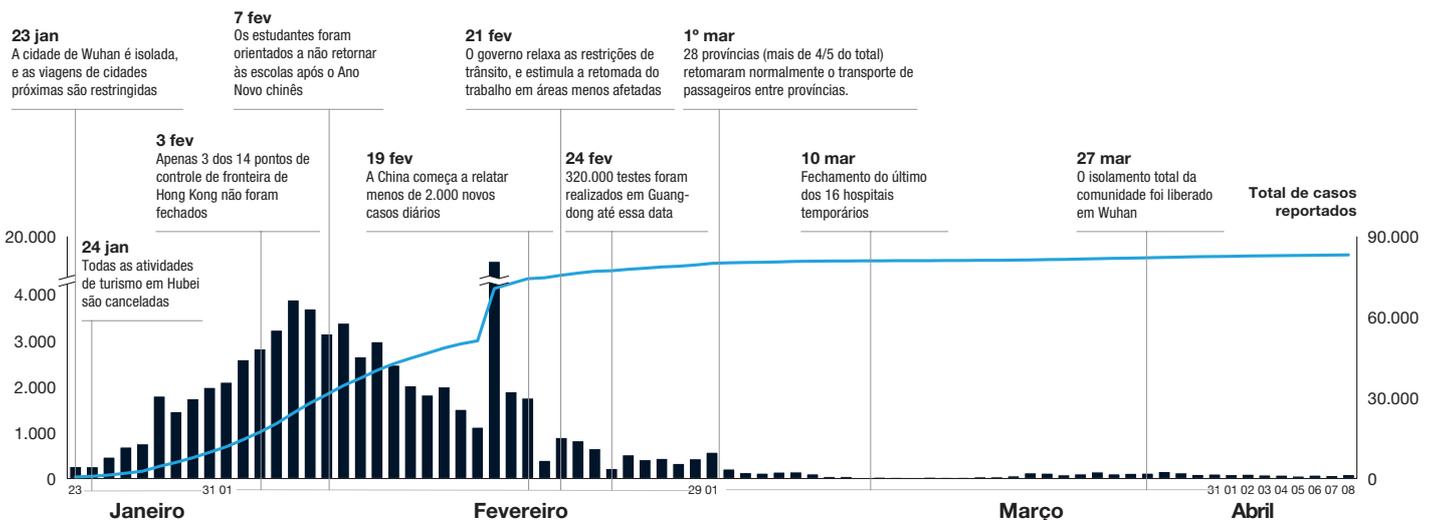


Número de casos reportados e pessoas testadas por dia na Coreia do Sul

Exemplo de Caso: China

ATUALIZADO ATÉ
8 DE ABRIL DE 2020

— Número de pessoas testadas por dia
■ Novos casos reportados por dia



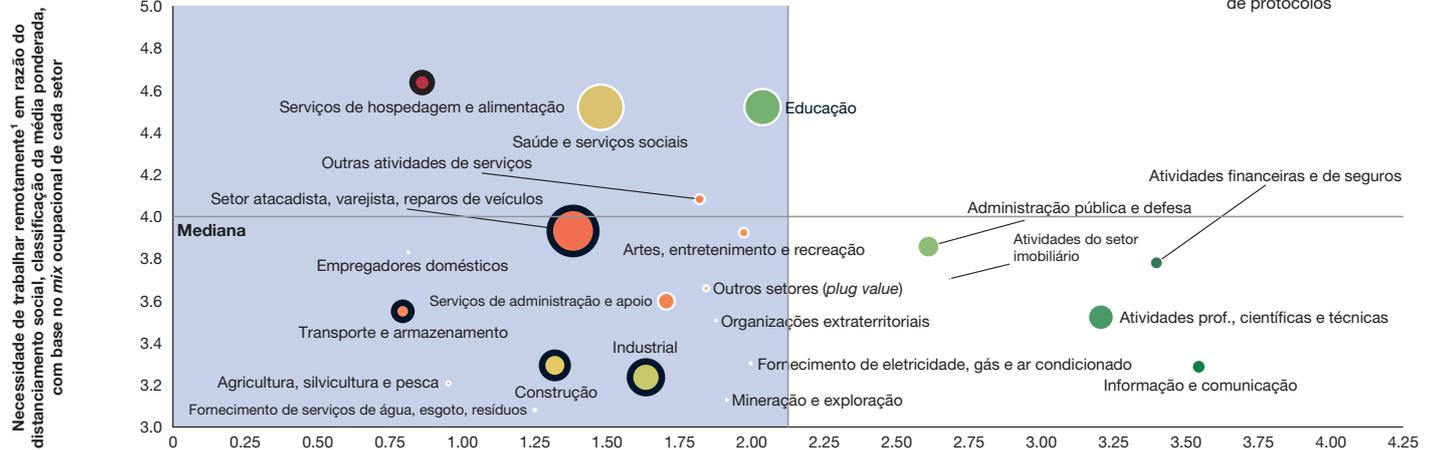
Número de casos reportados e pessoas testadas por dia na China

Preparação para o retorno ao trabalho com segurança

Análise do mercado de trabalho do Reino Unido

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

Cor da bolha = Média ponderada do salário médio por hora: **vermelho escuro** = £9,5; **verde escuro** = £19,5



Possibilidade de trabalhar remotamente, classificação da média ponderada, com base no mix ocupacional de cada setor

1. Com base no fato de a ocupação exigir interações pessoais com um grande número de pessoas, ou caso o local de trabalho normalmente tenha densidade alta.

Fonte: ONS; análise TA

Determinados setores indicam maior necessidade de protocolos devido à baixa possibilidade de trabalho remoto (análise de economia do Reino Unido).

Protocolos de segurança e saúde



Controle de acesso e quarentena

- Estabelecer políticas claras de acesso ao local de trabalho
- Medir a temperatura corporal na entrada do edifício
- Realizar verificações visuais e de temperatura aleatórias durante o horário de trabalho
- Solicitar que o funcionário fique em quarentena, caso surjam leves sintomas da COVID-19
- Monitorar e documentar todas as entradas e saídas do edifício



Trabalho remoto

- Estimular o trabalho remoto de todas as funções que não exijam a presença física
- Disponibilizar videoconferências para o trabalho remoto e melhores práticas de liderança



Planejamento do trabalho e de turnos

- Criar planos de turnos diferenciados e horários de intervalo, para um congestionamento mínimo das dependências de trabalho
- Dividir turnos e dispersar os locais/mesas de trabalho para garantir a distância mínima
- Identificar e isolar grupos críticos de funcionários
- Definir planos de contingência em caso de fechamento do local de trabalho



Higiene e saúde

- Estabelecer políticas claras de distanciamento físico no local de trabalho
- Estabelecer procedimentos diários de desinfecção
- Promover protocolos obrigatórios de saúde e higiene (por exemplo, lavar as mãos, uso de máscara e de luvas) para os funcionários
- Suspender o uso de elevadores, sempre que possível
- Interromper o uso de itens compartilhados (por exemplo, canetas, telefones)
- Fornecer materiais essenciais



Conformidade e comunicação

- Comunicar, no mínimo, uma vez por dia, o objetivo das medidas em vigor, e quaisquer alterações
- Realização de verificações aleatórias de todas as medidas em todos os departamentos
- Relatar sintomas da COVID-19 para as respectivas autoridades de saúde
- Aprovar todos os protocolos junto às autoridades locais

Empresas europeias estão desenvolvendo uma série de protocolos de segurança e saúde relacionados à COVID-19.

Referências

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

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

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