

**This publication was withdrawn on 5 April 2022**

This page has been withdrawn because it's no longer current.  
Read more about [infection prevention and control in adult social care: COVID-19 supplement](#).



Department  
of Health &  
Social Care

**CARE**

## **COVID-19 Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos:**

### **Avaliar e reduzir os riscos para os seus trabalhadores**

Atualizado em novembro de 2020

# 1. Introdução

- 1.1 Os trabalhadores de cuidados sociais são vitais para apoiar as necessidades de saúde e de cuidados nas nossas comunidades e estamos extremamente gratos pelo trabalho que têm vindo a desenvolver face ao desafio significativo e constante com que se têm deparado.
- 1.2 É fundamental que as pessoas que trabalhem em instituições de cuidados sociais, bem como as que acedem aos serviços de cuidados sociais, permaneçam em segurança.
- 1.3 Como empregador de cuidados sociais para adultos, tem um dever de diligência de manter a saúde, segurança e bem-estar dos seus trabalhadores, na medida do possível, bem como das pessoas que acedem aos seus serviços.
- 1.4 Deve ter um processo em vigor para avaliar e reduzir riscos para as pessoas que se encontram ao seu cuidado, independentemente das características ou vulnerabilidades de cada um. Estas decisões incluem:
- O risco para as pessoas que acedem ao serviço, tendo em conta eventuais características individuais que as levem a ter um nível de risco mais elevado.
  - O risco no seu local de trabalho, incluindo durante a deslocação para ir e vir do trabalho e deslocação entre locais de trabalho diferentes.
  - O risco para os seus trabalhadores, incluindo voluntários, tendo em conta eventuais características individuais que os levem a ter um nível de risco mais elevado.
- 1.5 A *Public Health England* (PHE) publicou orientações que são atualizadas periodicamente sobre [a implementação de medidas para reduzir o risco de doenças infecciosas](#). As entidades empregadoras devem certificar-se sempre de que cumprem as recomendações mais recentes da PHE.
- 1.6 Embora seja importante reduzir os riscos no local de trabalho para todos os trabalhadores, deve-se considerar a implementação de medidas adicionais de mitigação para trabalhadores com um nível de risco mais elevado em função de certas características/problemas de saúde e/ou que estejam grávidas. Isto inclui todos os seus trabalhadores em cargos de cuidados diretos ou indiretos, incluindo empregados permanentes, de agências, temporários, por conta própria e voluntários não remunerados. Os

empregados com um nível de risco mais elevado devem ser ajudados a continuar a seguir as [orientações atuais para as pessoas extremamente vulneráveis em termos clínicos](#). O Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos centra-se especificamente no modo como as entidades empregadoras podem apoiar os trabalhadores, com fatores que os possam tornar mais vulneráveis a infeção ou a um prognóstico negativo consequentes da COVID-19, a tomar decisões sobre os seus riscos no local de trabalho.

## **Dados comprovados**

- 1.7 As provas clínicas sugerem que algumas pessoas poderão ter fatores que aumentam a sua vulnerabilidade à COVID-19 ou a possibilidade de um prognóstico negativo. Estas orientações serão atualizadas à medida que novos dados vão ficando disponíveis e deve verificar que está a utilizar os dados mais recentes.

## **Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos**

- 1.8 O Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos foi criado em resposta a solicitações feitas por entidades empregadoras e a preocupações de que os trabalhadores eventualmente mais vulneráveis a infeções ou a prognósticos negativos consequentes da COVID-19 poderão não estar a ser devidamente apoiados. Contudo, sabemos que algumas entidades empregadoras já implementaram processos robustos.
- 1.9 As entidades empregadoras devem assegurar-se de que têm uma abordagem a nível do local de trabalho relativamente à avaliação e gestão de riscos. O Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos centra-se especificamente no modo como as entidades empregadoras podem apoiar os trabalhadores com fatores que os possam tornar mais vulneráveis a infeção ou a um prognóstico negativo consequentes da COVID-19 a tomar decisões sobre os seus riscos no local de trabalho.
- 1.10 O Quadro não garante um resultado “absoluto” para a entidade empregadora, mas foi concebido para prestar apoio nos seguintes aspetos:
- Gestão do processo de identificação dos trabalhadores que possam ser mais suscetíveis de contrair infeções ou de ter problemas de saúde significativos resultantes da doença.

- Ter conversas sensíveis numa base individual com os trabalhadores, para identificar as suas preocupações, discutir quais as possíveis opções e estabelecer os passos a seguir.
- Identificar e implementar modos de mitigar os riscos para estes trabalhadores dentro do contexto do seu cargo e das instalações.

1.11 Deve ser utilizado em conjunto com:

- As orientações da *Public Health England* relativas ao controlo e prevenção de infeção da COVID-19 - que devem ser sempre cumpridas.
- As suas avaliações de riscos e processos de gestão da força de trabalho e do local de trabalho.
- As orientações do governo para as pessoas extremamente vulneráveis em termos clínicos ou em *furlough* (regime de retenção de empregos do coronavírus).
- Outras [recomendações relevantes do governo, incluindo outras orientações relevantes para instituições de prestação de cuidados](#) a nível nacional ou local.

1.12 Mais abaixo neste documento poderá consultar recursos para apoiar o bem-estar dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos. Reconhecemos que a implementação destas medidas pode aumentar as pressões nos trabalhadores de cuidados sociais e incluímos abaixo recursos que poderão apoiar as entidades empregadoras a lidar com os riscos para os seus trabalhadores.

Para mais informações, consultar:

## **Controlo e prevenção de infeção**

### **Orientações**

- [PHE: COVID-19: orientações sobre o controlo e prevenção de infeção](#)
- [Orientações sobre o controlo e prevenção de infeção para os pacientes internados ou a ter alta para ir para casa ou para cuidados residenciais](#)

## Quadro de redução de riscos dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos em risco de contrair infecção da COVID-19

- [COVID-19: gestão dos funcionários e pacientes expostos em instituições de saúde e de cuidados sociais](#)
- [DHSC: Pacote de Apoio para Lares, incluindo informação sobre o Fundo de Controlo de Infecção de Cuidados Sociais para Adultos \(\*Adult Social Care Infection Control Fund\*\) incluindo a limitação do movimento dos funcionários.](#)
- [SCIE: Recomendações para os cuidados sociais sobre o controlo de infeção no que diz respeito ao coronavírus \(COVID-19\)](#)
- [BEIS: Trabalhar em segurança durante o coronavírus](#)
- [Orientações da CQC sobre o controlo e prevenção de infeção em lares](#)

## Aprendizagem online

- [Aprendizagem online para os cuidados de saúde sobre a prevenção e controlo de infeção, publicado pela \*Health Education England\*](#)
- E/ou os dois webinários que se encontram no website/aplicação da CARE [aqui](#), que se destinam especificamente aos lares e aos cuidados domiciliários.

## Testes para os cuidadores e pessoas a receber cuidados e apoio

- [Orientações sobre os testes do coronavírus, incluindo quem tem direito a fazer o teste e como fazê-lo](#)
- O acesso a testes por parte de trabalhadores e residentes em lares; um [portal dedicado a funcionários e residentes dos lares](#) relacionado ao acesso aos testes, independentemente dos sintomas.
- Orientações para as entidades empregadoras sobre o *test and trace* (programa de teste e rastreio) - <https://www.gov.uk/guidance/nhs-test-and-trace-workplace-guidance>
- [Test and Trace: orientações para as entidades empregadoras de cuidados sociais sobre o isolamento \(provisório\) de funcionários](#)

## EPI

### Uso do EPI

- [Orientações da PHE - equipamento de proteção individual \(EPI\) para a COVID-19](#)
- [Orientações da PHE - COVID-19: como trabalhar em segurança nos lares; que inclui orientações sobre como colocar e remover o EPI em segurança](#)
- [PHE: como trabalhar em segurança durante cuidados domiciliares na Inglaterra; que inclui orientações sobre como colocar e remover o EPI em segurança](#)
- [PHE COVID-19: colocar e remover o EPI – um guia para os lares \(vídeo\)](#)

### Acesso ao EPI

- Pode consultar informação sobre o acesso ao EPI aqui: <https://www.gov.uk/government/publications/coronavirus-covid-19-support-for-care-homes/coronavirus-covid-19-care-home-support-package>

### Regime de resguardo (*shielding*)

- [PGE COVID-19: orientações sobre como resguardar e proteger as pessoas consideradas extremamente vulneráveis por motivos médicos](#)

## Orientações da CQC sobre o controlo e prevenção de infeção em lares

### *Furlough*

- [Verifique se pode reclamar os ordenados dos seus empregados através do Esquema de Retenção de Empregos relativo ao Coronavírus \(\*Coronavirus Job Retention Scheme\*\)](#)
- [Cuidados sociais para adultos: como esperamos que o setor interprete as orientações sobre o Esquema de Retenção de Empregos relativo ao Coronavírus \(\*Coronavirus Job Retention Scheme\*\)](#)

## Orientações do HSE

- [Orientações do HSE sobre trabalhadores vulneráveis](#); incluindo orientações relacionadas com [mães de bebês recém-nascidos e grávidas](#), deficiências e idade.
- [Informação e orientações do HSE sobre a Covid-19](#)
- [HSE: Comunicações RIDDOR \(\*Reporting of Injuries, Diseases and Dangerous Occurrences Regulations\* - Regulamentos sobre a comunicação de ferimentos, doenças e ocorrências perigosas\) da COVID-19](#)



## **COVID-19 Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos: Avaliar e reduzir os riscos para os seus trabalhadores**

### **Gestão individual de riscos**

Certos fatores foram associados a uma maior probabilidade de certas pessoas ficarem gravemente doentes ou de morrerem devido à COVID-19. As entidades empregadoras devem conversar individualmente com os trabalhadores que tenham sido identificados como tendo um nível de risco mais elevado. Os empregados com um nível de risco clínico mais elevado devem ser ajudados a continuar a seguir as orientações atuais para as pessoas extremamente vulneráveis em termos clínicos.

As entidades empregadoras são responsáveis pela elaboração de avaliações de riscos e implementação de medidas para minimizar os riscos no local de trabalho.

As conversas individuais sobre os riscos devem incluir todos os trabalhadores em cargos de cuidados diretos ou indiretos, incluindo empregados permanentes, de agências, temporários, por conta própria e voluntários não remunerados. As entidades empregadoras podem decidir delegar as ações relacionadas com a identificação e gestão de riscos dos trabalhadores individuais para outra pessoa adequada, tal como um chefe, supervisor, gerente sénior designado ou representante de saúde e segurança.

Embora o presente quadro incida na redução de riscos para os trabalhadores com possíveis fatores de risco, deve-se ter em mente que as pessoas que não sejam de maior risco podem ter outros problemas de saúde ou ansiedades, os quais devem ser devidamente considerados.

Não se deve assumir automaticamente que um(a) trabalhador(a), mesmo que tenha vulnerabilidades identificadas, a trabalhar em áreas com a concentração mais elevada de pacientes de COVID-19 terá o maior nível de risco. Isto depende de até que ponto a exposição ao risco é controlada.

Se um(a) trabalhador(a) for identificado(a) como tendo um nível de risco mais elevado, deve-se determinar como é que o risco pode ser reduzido através de uma conversa individual com o(a) mesmo(a). Isto deve ser tratado de um modo sensível, tendo em consideração o bem-estar mental do trabalhador.

O que é prático e preferível será específico ao local de trabalho e individual, mas poderá incluir:

- A mudança para outro local de trabalho onde os riscos sejam mais reduzidos, por exemplo para apoiar pessoas que se pense não estejam infetadas pela COVID-19, ou para trabalhar de modo remoto se possível.
- Ajustes ao método de trabalho - por exemplo, ao reavaliar o uso de transportes públicos.
- Assegurar que os funcionários são apoiados para cumprir as orientações da PHE e da DHSC sobre a redução dos riscos nos locais de trabalho e para os trabalhadores.
- Outras orientações e apoio, por exemplo através do departamento de Saúde Ocupacional, se houver.

**Ao utilizar estas orientações, deve ter em mente que estes fatores de risco e orientações podem ser alteradas à medida que novas provas vão aparecendo.**

É importante reconhecer que os dados mais recentes relativos à etnia e sexo nas seguintes caixas não têm em conta os efeitos da ocupação, comorbidades ou a obesidade, que podem estar associados ao risco de contrair e/ou morrer da COVID-19. Estes dados devem ajudar-nos a ter uma melhor compreensão dos riscos de alguns grupos, mas também compreender que há outros fatores para além da idade, sexo ou etnia que também podem ser importantes em termos dos resultados de infeções.

Idade +	Grupo étnico*	Sexo*	Certos problemas de saúde subjacentes:†	Gravidez^
<p>A idade mais avançada é um fator de risco conhecido.</p> <p>As pessoas com idade igual ou superior a 70 anos têm um nível de risco mais elevado.</p> <p>Este fator deve ser devidamente considerado, juntamente com problemas de saúde subjacentes ou outros fatores de risco.</p>	<p>As provas mais recentes demonstram que as pessoas de ascendência negra, asiática ou de minorias étnicas diagnosticadas com a COVID-19 tinham um risco de morte que chegava a ser duas vezes superior ao de grupos étnicos brancos, mas é importante reconhecer que estes dados não têm em conta os efeitos da ocupação, comorbidades ou a obesidade, que podem estar associados ao risco de contrair e/ou morrer da COVID-19.</p>	<p>As provas mais recentes demonstram que os homens de idade ativa diagnosticados com a COVID-19 têm uma probabilidade de morte duas vezes superior à das mulheres, mas é importante reconhecer que estes dados não têm em conta os efeitos da ocupação, comorbidades ou a obesidade, que podem estar associados ao risco de contrair e/ou morrer da COVID-19.</p>	<p>Consulte a publicação do NHS “Pessoas com um risco mais elevado do coronavírus” para a lista completa das pessoas consideradas como sendo de alto risco (extremamente vulneráveis em termos clínicos) e risco moderado (cl clinicamente vulneráveis).</p>	<p>Todas as grávidas devem realizar avaliações de riscos no local de trabalho.</p> <p>Ao realizar uma avaliação de riscos, as entidades empregadoras devem consultar as orientações mais recentes sobre a COVID-19 e a gravidez publicadas pela <i>Royal College of Obstetricians and Gynaecologists</i> (RCOG).</p>

**Fontes:**

\*[https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/889195/disparities\\_review.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/889195/disparities_review.pdf)

†Lista completa das pessoas com um risco mais elevado resultante da Covid-19: <https://www.nhs.uk/conditions/coronavirus-covid-19/people-at-higher-risk/whos-at-higher-risk-from-coronavirus/>

^Recomendações de saúde ocupacional sobre a infeção da Covid-19 e a gravidez, publicadas pela FOM, RCM e RCOG <https://www.rcog.org.uk/en/guidelines-research-services/guidelines/coronavirus-pregnancy/covid-19-virus-infection-and-pregnancy/>

## 2. O processo de gestão individual de riscos

- 2.1 As entidades empregadoras devem fazer a gestão de riscos para o local de trabalho inteiro, para garantir o máximo nível de proteção para todos os trabalhadores. O Quadro de redução de riscos dos cuidados sociais para adultos centra-se em apoiar os trabalhadores com fatores que os possam tornar mais vulneráveis a infeção ou a um prognóstico negativo resultante da COVID-19 a tomar decisões sobre os seus riscos no local de trabalho. Contudo, as entidades empregadoras também devem conversar com funcionários que façam parte de agregados com pessoas extremamente vulneráveis em termos clínicos ou que estejam preocupados com os riscos por algum outro motivo.
- 2.2 O processo de gestão de riscos deve consistir de duas etapas: a identificação das pessoas que tenham possivelmente um nível de risco mais elevado e depois a avaliação dos riscos associados com tais indivíduos e a identificação das ações para minimizar os riscos.
- 2.3 O processo inicial de identificação deve ser realizado com todos os trabalhadores, de forma a que compreendam o seu possível risco individual. Deve completar esta etapa inicial do modo mais adequado para o seu local de trabalho e ambiente de trabalho, como por exemplo:
- Ao ter uma conversa com cada trabalhador(a) para identificar se o(a) mesmo(a) tem quaisquer possíveis fatores de risco e se é necessário uma discussão adicional sobre a gestão de riscos.
  - Solicitar que todos os trabalhadores preencham um formulário ou inquérito individual e conversar somente com os que tenham sido identificados como tendo possíveis fatores de risco.
- 2.4 É importante assegurar o envolvimento dos trabalhadores na etapa inicial de identificação e evitar suposições.
- 2.5 Ao pedir aos trabalhadores que preencham a identificação inicial, deve fornecer informação sobre o motivo pelo qual está a solicitar a informação, o que será feito com a informação e quais são os passos seguintes. É importante que seja claro e transparente para tranquilizar os trabalhadores e aumentar a cooperação para preencher os dados. Para além da identificação das pessoas que foram identificadas como tendo um risco mais elevado, a identificação inicial deve proporcionar a oportunidade de discutir as suas preocupações a qualquer

trabalhador(a) que tenha outros problemas de saúde subjacentes ou preocupações ou ansiedades específicas sobre a sua saúde.

- 2.6 Deve-se ter cuidado ao solicitar informação pessoal de saúde, que só deve ser solicitada quando tal for necessário para apoiar o trabalhador. O nível de pormenor fornecido não deve ser maior do que o necessário e razoável. No contexto do processo da gestão de riscos, seria considerado razoável solicitar-se informação relacionada com os fatores que possam tornar um indivíduo mais vulnerável à infeção da COVID-19 ou de ter um prognóstico negativo em resultado desta doença. Ao recolher a informação, deve considerar e deixar claro aos trabalhadores como é que esta informação será registada e que a informação só será utilizada para este propósito. Deve ter em consideração o Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados (RGPD) e as suas políticas sobre a recolha de dados adicionais aos processos habituais.
- 2.7 Deve, então, desenvolver um modelo de identificação e gestão de riscos que seja adequado ao seu local de trabalho. As orientações publicadas pelo Health and Safety Executive (HSE) podem fornecer ajuda às organizações a identificar quem corre maior risco de sofrer efeitos adversos e o modo de seguir estas orientações de modo rigoroso. Inclui modelos e exemplos que as organizações podem adotar, juntamente com orientações específicas sobre certos grupos vulneráveis. As orientações do HSE sobre trabalhadores vulneráveis também deve ser utilizada, se apropriado.
- 2.8 O processo de identificação e avaliação não deve ser um processo realizado somente uma vez, e as entidades empregadoras devem rever periodicamente a avaliação e gestão dos riscos para ter em conta eventuais novos dados e fatores de riscos ou quaisquer mudanças ao risco de pessoas individuais.

## **Conversas com os trabalhadores identificados como tendo um risco elevado**

- 2.9 É provável que os trabalhadores já estejam ansiosos sobre os riscos assinalados pelas provas emergentes; por isso, a entidade empregadora deve agir de modo rápido e sensível para lidar com tais preocupações. O propósito destas conversas deve ser uma colaboração entre a entidade empregadora e o trabalhador, para capacitar o último a tomar decisões sobre a gestão do seu risco individual. Para que isto aconteça, o trabalhador deve sentir que lhe dão valor e que é respeitado, e deve ter espaço psicológico seguro para poder partilhar e falar abertamente.
- 2.10 Deve ser sensível às possíveis barreiras que impeçam os trabalhadores de se sentirem capazes de ter uma conversa franca, as quais podem incluir

preocupações de que sejam prejudicados no futuro em termos financeiros, estatuto e condições laborais ao revelar tal informação. As entidades empregadoras também se devem assegurar de que estas conversas são realizadas com sensibilidade cultural, para que os trabalhadores tenham a confiança para discutir e resolver as suas preocupações abertamente. Os colegas de sindicatos e as parcerias a nível local podem ser uma fonte valiosa de apoio para a organização e devem ser utilizados na conceção de abordagens a nível local. Outras redes, tais como as de trabalhadores de ascendência negra, asiática ou de minorias étnicas, ou de deficientes, também são uma área de apoio importante para as organizações.

- 2.11 A conversa com o indivíduo deve ser pormenorizada e sensível. O resultado deve centrar-se na identificação das medidas de minimização do risco, devidamente consideradas tendo em conta os vários contextos, fatores de risco e pontos de vista do(a) trabalhador(a) individual.
- 2.12 Deve assegurar-se de que toma medidas apropriadas para que os trabalhadores tenham a confiança para discutir abertamente e resolver as suas preocupações, incluindo:
- Assegurar-se de que a conversa é realizada de modo confidencial.
  - Disponibilizar tempo suficiente para poderem conversar detalhadamente sobre o assunto.
  - Explicar o propósito da conversa, incluindo tranquilizar o empregado e informá-lo dos motivos acerca dos motivos pelos quais deve divulgar a informação. Isto deve incluir o que será feito com a informação e, se necessário, onde será guardada.
  - Dar ao empregado a oportunidade de expressar eventuais preocupações.
  - Documentar a conversa, partilhar o registo com o empregado e reter a informação de modo confidencial e seguro.
- 2.13 Deverá considerar qual será a sua abordagem à discussão, a qual dependerá do contexto de trabalho, mas poderá incluir:
- Conversas realizadas por, ou com o apoio de, o departamento de saúde ocupacional, se disponível.
  - Envolvimento de terceiros, se o(a) trabalhador(a) desejar apoio adicional. Isto poderá incluir colegas de sindicatos, redes de empregados ou outros indivíduos apropriados.

**Quadro de redução de riscos dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos em risco de contrair infecção da COVID-19**

- Os colegas de sindicatos, parcerias a nível local e redes de empregados poderão eventualmente disponibilizar apoio para estas conversas ou assinalar as preocupações de colegas de ascendência negra, asiática ou de minorias étnicas e de outros que possam ter fatores de risco no local de trabalho no que diz respeito à COVID-19.

2.14 Os trabalhadores devem ter a possibilidade de expressar preocupações e devem sentir-se seguros e apoiados para o fazer. Os passos para facilitar este processo poderão incluir:

- Proporcionar oportunidades para expressar preocupações.
- Uma boa comunicação com os trabalhadores sobre a pesquisa/os dados mais recentes.
- Revisão dos canais disponíveis aos trabalhadores de ascendência negra, asiática ou de minorias étnicas, ou outros grupos vulneráveis, para expressar preocupações.
- Assinalar recursos específicos sobre a igualdade ou que incidam sobre este tema.
- Aprovação da abordagem de riscos pelos quadros superiores e a consciencialização do possível nível de risco mais elevado, de forma a encorajar os trabalhadores a dialogar sobre este tema.
- Revisão de eventuais redes de empregados (por exemplo, grupos de ascendência negra, asiática ou de minorias étnicas, de deficientes ou de pessoas com problemas de saúde) já existentes na organização e o que poderá ser feito para os apoiar melhor e reforçar o que se encontra disponível.
- Envolvimento com sindicatos no que diz respeito à gestão da avaliação de riscos no local de trabalho ou os processos de gestão de riscos individuais e mitigação de riscos.
- Garantir que você (e eventuais quadros superiores) consideraram o possível impacto das medidas de gestão de riscos nos rendimentos dos trabalhadores, estatuto dos trabalhadores ou desenvolvimento de oportunidades, ou os termos e condições de emprego dos mesmos.

Para mais informações, consultar:

- [Orientações do DHSC: Orientações sobre o coronavírus \(COVID-19\): saúde e bem-estar dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos](#)
- [Orientações do HSE sobre trabalhadores vulneráveis](#); incluindo orientações relacionadas com [mães de bebês recém-nascidos e grávidas](#), deficiências e idade.
- [Orientações do SfC sobre a igualdade e diversidade](#)
- [Materiais do SfC sobre o apoio de uma força laboral diversa nos cuidados sociais para adultos](#)
- [ACAS: Coronavírus \(COVID-19\): recomendações para empregadores e empregados: pessoas vulneráveis e pessoas com um alto nível de risco](#)

## **Passos a tomar após se ter identificado os membros da força de trabalho com um alto nível de risco**

### **Medidas transversais à força de trabalho**

- 2.15 Deve continuar a seguir as orientações mais recentes e a tomar medidas para proteger os seus trabalhadores e garantir o bem-estar dos trabalhadores com um nível de risco mais elevado em função dos fatores descritos no presente quadro. Isto inclui as pessoas em ambientes de apoio e que não consistem na prestação de cuidados. Há recursos úteis na [página Web sobre a COVID-19](#) que pode partilhar com os seus colegas.
- 2.16 Consoante o local de trabalho e da composição da força de trabalho, isto poderá incluir:
- Comunicar com os trabalhadores e envolvê-los na tomada de decisões, soluções e apoio.
  - Proporcionar oportunidades aos trabalhadores para expressar preocupações.
  - Rever o seu local de trabalho, em conformidade com as orientações para [trabalhar em segurança](#).
  - Encorajar as pessoas a seguir as [orientações sobre como lavar as mãos e higiene](#)

## Quadro de redução de riscos dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos em risco de contrair infecção da COVID-19

- Consideração dos impactos dos padrões de trabalho (incluindo longos turnos/turnos noturnos, turnos adicionais ou vários empregos) nos níveis de fadiga.
- Dar apoio aos trabalhadores para fazerem pausas regulares, fornecer comida e água durante o turno.
- Dar apoio aos trabalhadores na gestão do seu bem-estar e de problemas de saúde subjacentes.
- Seguir as orientações do DHSC e PHE sobre a realização de testes. O [Fundo de Controlo de Infecção \(Infection Control Fund\)](#) pode ser utilizado para manter o nível habitual de rendimentos dos funcionários que se estão a autoisolar com sintomas da COVID-19 ou após terem tido um teste positivo.
- Fornecer informação clara a todos os trabalhadores se é ou não necessário utilizar EPI, quando deve ser utilizado (p. ex. divulgar as orientações da PHE) e assegurar que todos os trabalhadores têm acesso adequado em conformidade com as orientações atuais.
- Revisão do apoio de saúde e bem-estar e da assistência aos trabalhadores que se encontra disponível e das medidas para o adequar às necessidades dos trabalhadores identificados com um nível de risco potencialmente mais elevado.
- Deve comunicar claramente as medidas que tomou para a gestão destes riscos no local de trabalho a todos os seus empregados.

## Medidas individuais

2.17 As opções disponíveis para reduzir o risco para os seu trabalhadores dependerá do tipo de trabalho que façam e de onde trabalhem. As decisões de eventuais medidas a tomar devem ser tomadas com o(a) trabalhador(a). Devem considerar o seguinte em conjunto:

- Transferir o(a) trabalhador(a) para um local ou cargo onde o risco seja menor - por exemplo, para apoiar pessoas supostamente não infetadas com COVID-19
- Se há a possibilidade do trabalhar de modo remoto. Contudo, sabemos que isto não será possível para a maioria dos trabalhadores, especialmente os que prestam cuidados pessoais de forma direta.



- Fazer ajustes aos métodos de trabalho do(a) trabalhador(a) - por exemplo, ao reduzir ou remover a necessidade de utilizar transportes públicos para se deslocar até ao trabalho.
- Pedir que, na medida do possível, somente o utente esteja presente durante as visitas domiciliárias.
- Outras recomendações e apoio, por exemplo através do departamento de saúde ocupacional, se houver.

- 2.18 Se o local de trabalho não for seguro para o(a) empregado(a) e não lhe for possível trabalhar a partir de casa ou de ser transferido(a) para outro local, as entidades empregadoras devem considerar a possibilidade de baixa remunerada ou não remunerada até que o(a) empregado(a) possa regressar ao trabalho de forma segura. Se a entidade empregadora e o(a) empregado(a) não estiverem de acordo com as conclusões resultantes destas discussões, poderão recorrer a processos de resolução de disputas a nível local.
- 2.19 As entidades empregadoras devem considerar as circunstâncias de cada trabalhador(a) numa base individual ao tomar decisões e avaliar os riscos do local de trabalho. As conversas devem ser documentadas e uma cópia deve ser entregue ao(à) empregado(a). Outros exemplos de boas práticas ao realizar estas conversas de natureza sensível encontram-se acima.
- 2.20 As entidades empregadoras são responsáveis por garantir que existe um sistema seguro de trabalho que tenha sido implementado e comunicado de forma clara a todos os funcionários. Reconhecemos as decisões complexas feitas pelas entidades empregadoras no que diz respeito à gestão de risco para os empregados (incluindo trabalhadores, trabalhadores de agências, contratados, voluntários) e os utentes dos serviços. As entidades empregadoras devem [seguir as orientações do governo sobre a gestão de risco da COVID-19](#). Ao tomar decisões no que diz respeito à sua força de trabalho, as entidades empregadoras devem considerar as suas responsabilidades legais e de saúde e segurança e são encorajadas a consultar os sindicatos e a procurar as suas próprias recomendações legais, se necessário.

Para mais informações, consultar:

- [Orientações do DHSC: Orientações sobre o coronavírus \(COVID-19\): saúde e bem-estar dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos](#)
- [Orientações do SfC sobre a igualdade e diversidade](#)

- [ACAS: Coronavírus \(COVID-19\): recomendações para empregadores e empregados](#)
- [UNISON: Recomendações sobre o coronavírus para os trabalhadores de cuidados sociais](#)
- [Recomendações da UNITE sobre o coronavírus no Reino Unido](#)
- [Orientações do HSE sobre a saúde e segurança no trabalho](#)
- <https://www.skillsforcare.org.uk/Learning-development/ongoing-learning-and-development/health-and-safety/Health-and-safety.aspx>

## Apoiar a saúde e bem-estar dos trabalhadores

2.21 Trata-se claramente de uma fase muito difícil para os trabalhadores de cuidados sociais. Há vários recursos disponíveis para apoiar a saúde e bem-estar dos trabalhadores, incluindo:

- O [website da CARE](#) e a sua aplicação, *CARE Workforce*, fornece informação atempada e encaminhamento para apoio.
- [Orientações do DHSC: Coronavírus \(COVID-19\): saúde e bem-estar dos trabalhadores de cuidados sociais para adultos](#)
- Recursos para os trabalhadores de cuidados sociais que necessitem de alguém com quem falar quando estiverem em dificuldade:
  - Os trabalhadores de cuidados sociais podem enviar um SMS com a palavra “FRONTLINE” para o número 85258 para iniciar o diálogo. Este serviço é disponibilizado pela *Shout* de forma gratuita em todas as grandes redes de telemóveis e consiste de apoio direto às pessoas que possam estar a sentir dificuldades e necessitem de ajuda.
  - Os *Samaritans* alargaram a sua linha de apoio emocional confidencial para trabalhadores a todos os trabalhadores de cuidados sociais que se possam estar a sentir cada vez mais ansiosos e sobrecarregados. Este serviço dá aos prestadores de cuidados a oportunidade de falar com voluntários com formação para o efeito, os quais poderão ajudar ao ouvir em confidência e a recomendar mais apoio. Para aceder a este apoio, telefone para o número: 0300 131 7000

- A *Hospice UK* alargou a sua linha para pessoas a sofrer de trauma e com familiares falecidos de forma a proporcionar apoio aos trabalhadores de cuidados sociais. Este serviço proporciona um espaço seguro aos prestadores de cuidados onde podem falar com um profissional, se tiverem tido um familiar que faleceu, se sofrerem de trauma ou ansiedade como resultado da pandemia da COVID-19. Para aceder a este apoio, telefone para o número: 0300 3034434

## Mais orientações e recursos

Outras informações e orientações sobre cuidados sociais para adultos

- Pode aceder a orientações atualizadas e recursos de aprendizagem através da [aplicação da Care Workforce](#)
- [Coronavírus \(COVID-19\): orientações de cuidados sociais para adultos](#)
- [Coronavírus \(COVID-19\): orientações para pessoas a receber pagamentos diretos](#)
- [COVID-19: quadro ético para cuidados sociais para adultos](#)
- [Skills for Care: atualizações sobre a COVID-19 para a assistência social](#)
- [SCIE: recomendações para os cuidados sociais sobre o coronavírus \(COVID-19\)](#)

Outras fontes de informação e orientações para as entidades empregadoras e empregados

- [ACAS: Coronavírus \(COVID-19\): recomendações para empregadores e empregados](#)
- [UNISON: Recomendações sobre o coronavírus para os trabalhadores de cuidados sociais](#)
- [Orientações do SfC sobre a igualdade e diversidade](#)
- [Recomendações da UNITE sobre o coronavírus no Reino Unido](#)
- [RCN: Perguntas frequentes sobre a COVID-19 \(coronavírus\)](#)

Exemplos de outros quadros de riscos

- *Royal College of Psychiatrists* (Ordem dos Psiquiatras britânica) - [COVID-19: orientações sobre a mitigação de riscos para funcionários de ascendência negra, asiática e de minorias étnicas em instituições de saúde mental](#)
- [As entidades empregadoras do NHS têm vários recursos para apoiar as conversas sobre o bem-estar e conversas individuais sobre riscos.](#)

Revisão da PHE sobre como fatores diferentes têm afetado os riscos e prognósticos da COVID-19.

- [PHE: COVID-19: revisão das disparidades dos riscos e prognósticos](#)

© Copyright da Coroa 2020

Publicado em GOV.UK somente em formato pdf.

*Social Care Group, Social Care Strategy & Workforce Directorate, Workforce Team*

[www.gov.uk/dhsc](http://www.gov.uk/dhsc)

Esta publicação é licenciada ao abrigo dos termos da *Open Government Licence v3.0*, exceto indicação em contrário. Para ver esta licença, consultar [nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3](http://nationalarchives.gov.uk/doc/open-government-licence/version/3)

Se tivermos identificado informação protegida por direitos de autor de terceiros, deverá obter autorização dos detentores dos respetivos direitos de autor.

**OGL**