

Novartis COVID-19 Guia de Boas Práticas para Terceiros

Version 1

Data:	Abril 2020
Para:	NOVARTIS GESTÃO DE TERCEIROS
De:	Ética, Risco e Conformidade (ERC) - Direitos Humanos e Gerenciamento de Riscos de Terceiros

Introdução

A pandemia da COVID-19 apresenta uma situação desafiante para a Novartis e os seus parceiros de negócio. Temos que continuar a assegurar um fornecimento contínuo de medicamentos essenciais aos doentes, o que exige que qualquer perturbação nas nossas cadeias de abastecimento seja evitada ou minimizada. Ao mesmo tempo, temos a responsabilidade de assegurar que a produção de medicamentos Novartis não cause ou contribua para os impactos adversos na saúde e segurança, direitos laborais ou outros direitos humanos dos associados ou trabalhadores da Novartis nas nossas cadeias de abastecimento, como resultado da pandemia COVID-19.

De forma a atingir estes dois objetivos na medida do possível, com base na informação técnica mais atualizada da Organização Mundial de Saúde (OMS) em relação à COVID-19, fornecemos esta orientação aos fornecedores sobre boas práticas recomendadas durante a pandemia COVID-19. Sublinhamos que este Guia contém apenas recomendações e não é obrigatório nem contratualmente vinculativo. Os fornecedores são encorajados a implementar este Guia, para além de quaisquer requisitos legais locais ou orientações relativas à COVID-19. Quando este Guia entrar em conflito com a legislação local ou recomendações relativas à saúde e segurança e/ou práticas laborais da COVID-19, os fornecedores devem cumprir a legislação e orientações locais.

Este Guia é baseado nas boas práticas COVID-19, emergentes mas em evolução, recomendadas internacionalmente. Como tal, este Guia pode ser revisto e reemitido com base nos melhores conhecimentos disponíveis em relação à pandemia.

Distanciamento Físico

- Assegurar que todos os trabalhadores no local mantenham pelo menos 1 metro (3 pés), e de preferência 2 metros (6 pés), sempre separados (exceto os contratados/terceiros que trabalham ao lado dos associados da Novartis nas instalações da Novartis, que devem manter uma distância física de 2 metros (6 pés)). Quando as funções de trabalho o impossibilitarem, fornecer aos trabalhadores relevantes máscaras faciais e outras medidas de proteção adequadas (por exemplo, luvas, higienizador de mãos ou outro desinfetante adequado, etc.).
- Espace o almoço e os intervalos para café para evitar grandes concentrações de trabalhadores no mesmo local, a fim de manter o afastamento físico acima indicado - idealmente, os grupos numa mesa não devem ser maiores do que 5 pessoas - se não for possível minimizar grandes concentrações num local, disperse os trabalhadores para outros locais apropriados em torno do local de trabalho para almoços e intervalos para café.
- Sempre que possível, prever um intervalo de uma hora entre o final de um turno e o início do seguinte, a fim de evitar o contato entre trabalhadores que saem e que entram no estabelecimento - desinfetar as superfícies frequentemente tocadas no local durante este período de transição de uma hora de turno. Sempre que possível, efetuar a transferência de turno por meios virtuais (por exemplo, utilizando telefones fixos internos ou celulares).
- Quando for fornecido aos trabalhadores transporte para o local de trabalho, prever veículos de transporte adicionais para evitar que os trabalhadores sejam obrigados a sentar-se ou ficar mais perto do que o afastamento físico mínimo (de preferência 2 metros, mas pelo menos 1 metro).
- Instruir os trabalhadores para evitar a utilização do transporte público durante as horas de ponta, sempre que possível - sempre que as funções de trabalho o permitam, solicitar aos trabalhadores que trabalhem horários flexíveis para evitar as horas de ponta de trânsito e de trabalho.

- Sempre que possível, e conforme permitido pela legislação e regulamentação locais, reorganizar os turnos e/ou o número total de dias trabalhados para minimizar o número de trabalhadores no local de trabalho em qualquer momento (por exemplo, atribuir horas de trabalho semanais em menos dias para reduzir o número de deslocamentos para/de trabalho, reduzir a dimensão da mão-de-obra por turnos ao mínimo exigido, etc.).
- Limpar regularmente as superfícies frequentemente tocadas nas áreas comuns (ou seja, recepção, refeitórios, banheiros, vestiários, transporte de trabalhadores, dormitórios/acomodações e elevadores) com produtos de limpeza que contenham ingredientes conhecidos como eficazes contra a COVID-19, tais como os aqui listados.
- Permitir que o pessoal cuja presença no local não é essencial trabalhe à distância, sempre que praticável.
- Instruir os trabalhadores a evitar e minimizar o contato com o rosto, nariz ou olhos - com especial atenção para os trabalhadores que usam máscaras faciais.

Higiene pessoal

- Afixar cartazes que demonstrem uma boa higiene pessoal em locais de destaque em todo o local de trabalho (ver este cartaz para o conteúdo recomendado, ou visitar o site da OMS).
- Fornecer água e instalações sanitárias adequadas para que os trabalhadores possam lavar bem as mãos com água e sabão durante pelo menos 20 segundos. Instruir os trabalhadores para o fazerem com frequência. Quando o acesso a água e saneamento adequados não for possível, fornecer aos trabalhadores um higienizador de mãos à base de álcool (teor mínimo de álcool de 60%).
- Proibir o aperto de mão nas instalações de trabalho e instruir os trabalhadores para evitarem qualquer outro contato físico desnecessário.
- Instruir os trabalhadores a espirrar, tossir ou cuspir num lenço de papel ou no seu cotovelo e eliminar imediatamente os tecidos em recipientes de resíduos adequados.

Cumprimento do Código de Terceiros da Novartis

- Os fornecedores devem continuar a cumprir o Código de Terceiros da Novartis (NTPC) durante a pandemia da COVID-19.
- Quando o cumprimento das obrigações contratuais para com a Novartis (por exemplo, procura de maior entrega do produto, prazos mais curtos, etc.) coloca em risco a conformidade com o NTPC devido aos impactos da COVID-19 (medidas de emergência governamentais, redução da mão-de-obra, ruptura das cadeias de fornecimento do fornecedor), solicita-se aos fornecedores que notifiquem imediatamente o seu contato da Novartis, para que as potenciais medidas de mitigação possam ser identificadas e implementadas em colaboração.

Respeito pelos Direitos Laborais

- Os empregadores de prestadores de serviços de terceiros, que são normalmente obrigados a trabalhar nas instalações da Novartis (ou seja, empregados de prestadores de serviços externos, classificados no HR Core como "Z9"; e contratados/terceiros classificados no HR Core como "Z7") devem prestar o mesmo ou semelhante apoio que está disponível para os associados da Novartis, sempre que tal seja legalmente possível e aplicável.
- Isto deve incluir itens como:

- Acesso ao escritório em casa/trabalho remoto, quando tal for viável ou disponível para assegurar a continuidade do negócio;
- Capacidade para cuidar de familiares dependentes (por exemplo, filhos ou cônjuge);
- Acesso a instalações médicas no local, quando aplicável.
- Respeitar o direito dos trabalhadores a licenças por doença pagas - ser flexível ao exigir prova de doença (por exemplo, não exigir que os trabalhadores apresentem atestados médicos para ausências inferiores a 5 dias), oferecer licenças por doença pagas aos trabalhadores se ainda não forem exigidas por lei
- Respeitar o direito dos trabalhadores a um horário de trabalho razoável, incluindo um horário de trabalho normal máximo e horas extraordinárias, e 24 horas consecutivas de descanso em cada período de 7 dias. O desvio das normas NTPC em relação a estas disposições só deve estar em conformidade com a legislação local de emergência.

Respeito pela saúde e segurança

- Exigir que todos os trabalhadores lavem bem as mãos ao entrarem nas instalações da fábrica.
- Instruir os trabalhadores a permanecerem em casa e a apresentarem-se em caso de doença se estiverem com sintomas semelhantes aos da gripe (especialmente febre, tosse seca ou falta de ar).
- Permitir que os trabalhadores de alto risco que se auto-identificam trabalhem a partir de casa, ou, quando tal não for possível, colocá-los em licença remunerada (ou seja, trabalhadores com mais de 65 anos de idade, trabalhadores com condições médicas pré-existent relevantes (cancer, doenças cardiovasculares, doenças respiratórias crónicas, doenças/terapias que enfraqueçam o sistema imunitário, diabetes, tensão arterial elevada).

Dormitórios e Alojamento no Local de Trabalho

- Aplicar as mesmas recomendações em matéria de afastamento físico, boa higiene pessoal e saúde e segurança nos dormitórios e outros alojamentos dos trabalhadores.
- Limitar o número de trabalhadores por dormitório para garantir o distanciamento físico necessário.
- Aumentar ou melhorar as instalações de água e saneamento para permitir uma higiene pessoal adequada e assegurar o necessário afastamento físico.

Trabalhadores migrantes

- Prestar especial atenção ao respeito pelos direitos laborais e pela saúde e segurança dos trabalhadores que vêm de fora do país ou região do local de trabalho e que podem ser especialmente vulneráveis devido à falta de conhecimento da língua ou das leis locais. Assegurar que os trabalhadores migrantes compreendam plenamente as instruções, advertências e símbolos relacionados com a saúde e segurança e a C-19 (por exemplo, utilizar símbolos de saúde e segurança facilmente compreensíveis e/ou disponibilizar informações em todas as línguas dos trabalhadores).
- Não repatriar trabalhadores migrantes que tenham sido admitidos numa base permanente, ou membros das suas famílias, para os seus países ou regiões de origem apenas com base no facto de o trabalhador não poder desempenhar funções de trabalho devido a doença (incluindo a COVID-19) contratada posteriormente, a menos que o trabalhador em causa o solicite.

- Permitir aos trabalhadores que desejem regressar voluntariamente ao seu país ou região de origem e permitir o acesso direto aos seus documentos de identidade e de viagem em qualquer momento, para que o possam fazer.
- Colaborar com as autoridades dos países ou regiões de origem e de acolhimento dos trabalhadores para apoiar financeiramente os trabalhadores migrantes cujo emprego tenha terminado, mas que não possam regressar ao seu país devido a restrições de viagem.
- Sempre que os trabalhadores ou as suas famílias possam ser expulsos devido à COVID-19, colaborar com as autoridades locais para apoiar financeiramente os trabalhadores, incluindo o pagamento da totalidade ou de parte das suas despesas de regresso aos seus países ou regiões de origem.

Informações adicionais

- Para mais informações sobre as boas práticas da COVID-19 para os empregadores, visite o guia da OMS "Preparar o seu local de trabalho para a COVID-19" neste [link](#)