

INFEÇÃO COVID-19 E COVID LONGA – GUIA PARA GESTORES

Apoio aos trabalhadores que regressam: aspetos essenciais



Índice

O que são o «pós-COVID» e a «COVID longa»?	3
Porque é que os gestores são importantes no apoio ao regresso ao trabalho?	3
O que devem fazer os gestores para ajudar alguém com COVID longa a regressar ao trabalho?	4
Passo 1: mantenha-se em contacto com o trabalhador durante a sua ausência do trabalho	4
Passo 2: prepare o regresso do trabalhador	4
Passo 3: converse com o trabalhador sobre o regresso ao trabalho	5
Passo 4: preste apoio durante os primeiros dias do regresso ao trabalho	6
Passo 5: preste apoio contínuo e efetue controlos regulares	6
Exemplos de alterações do trabalho	7
Regresso faseado e horas de trabalho.....	7
Outros exemplos.....	7
Como é que os serviços de saúde no trabalho ajudam os gestores e os trabalhadores que regressam?.....	8
As responsabilidades gerais do gestor	8

▪ O que é a experiência pós-COVID?

Ainda estamos a aprender sobre o impacto da COVID-19, mas sabemos que:

- Uma em cada cinco pessoas tem sintomas ao fim de quatro semanas, e 1 em 10 tem sintomas durante 12 semanas ou períodos mais longos. Em alguns casos, os sintomas podem durar muitos meses.
- Os sintomas podem ser imprevisíveis e variar ao longo do tempo.
- Os sintomas comuns incluem extrema fadiga, falta de ar, dores musculares e nas articulações, dores no peito e problemas de saúde mental.
- A maior parte dos trabalhadores com sintomas contínuos necessitam de adaptações no local de trabalho, mas alguns poderão não necessitá-las.
- A natureza imprevisível e variável da COVID longa significa que alguns trabalhadores poderão necessitar de regressar ao trabalho gradualmente, durante um período de tempo longo — no qual desenvolvem a sua capacidade de trabalho.

▪ Porque é que os gestores são importantes no apoio ao regresso ao trabalho?

Enquanto gestor, é muitas vezes o primeiro ponto de contacto. A experiência mostra que os gestores diretos têm um impacto importante no sucesso do regresso ao trabalho; o que faz e como se comporta o gestor pode determinar se o trabalhador que regressa é capaz de regressar e de se manter no trabalho. O gestor não tem de ser um perito em COVID longa ou ter todas as respostas, mas é importante que esteja presente para apoiar o trabalhador que regressa ao trabalho, escutar as suas preocupações e tomar as medidas possíveis.

▪ A importância de trabalhar de forma conjunta para encontrar uma solução

Cada pessoa é diferente. Cada pessoa necessita de diferentes níveis de apoio dependendo da sua função, dos sintomas de longo prazo, do ambiente de trabalho e da situação pessoal. É importante escutar as necessidades e preocupações do trabalhador que regressa ao trabalho, permitir-lhe ser pró-ativo na introdução de alterações que lhe permitam gerir a sua saúde e o seu trabalho, e trabalhar de forma conjunta para encontrar soluções que funcionem para o trabalhador e para a sua equipa.

▪ Principais passos a seguir no apoio do trabalhador que regressa

A observância dos seguintes passos dará ao trabalhador que regressa maiores possibilidades de regressar ao trabalho de forma segura e de se manter no trabalho. O presente guia oferece mais informações sobre cada passo.

- ✚ *Passo 1:* mantenha-se em contacto com o trabalhador durante a sua ausência do trabalho.
- ✚ *Passo 2:* prepare o regresso do trabalhador.
- ✚ *Passo 3:* converse com o trabalhador sobre o regresso ao trabalho.
- ✚ *Passo 4:* preste apoio durante os primeiros dias após o regresso ao trabalho.
- ✚ *Passo 5:* preste apoio contínuo e efetue controlos regulares.

▪ Utilização do presente guia

O presente guia contém informação para ajudá-lo a prestar apoio aos trabalhadores que regressam ao trabalho na sequência de uma infeção pela COVID-19 ou de uma COVID longa. Esta informação pode ser utilizada juntamente com as práticas de gestão das ausências existentes na sua organização.

Não se esqueça de recorrer ao seu contacto dos recursos humanos em caso de dúvidas — não é necessário que faça isto sozinho.

Este folheto oferece orientação sobre o modo como os gestores podem ajudar os trabalhadores com sintomas contínuos a regressar ao trabalho na sequência de uma infeção pela COVID-19 ou de uma COVID longa.

A EU-OSHA também elaborou um guia de regresso ao trabalho após a COVID-19 para os trabalhadores em recuperação — ver <https://osha.europa.eu/en/themes/covid-19-resources-workplace>

O que são o «pós-COVID» e a «COVID longa»?

No caso de muitas pessoas, os sintomas da COVID-19 duram alguns dias, mas os sintomas podem normalmente durar duas a quatro semanas. É a chamada «COVID aguda». «COVID longa» é um termo utilizado muitas vezes nos casos em que, após quatro semanas, os sintomas continuam a impedir a pessoa de realizar atividades normais. Outros termos utilizados para descrever o mesmo estado de saúde são «COVID-19 sintomática contínua» (sintomas que duram 4 a 12 semanas) e «síndrome pós-COVID-19» (12 semanas ou mais).

- Ainda há muito a aprender sobre o impacto de COVID-19, mas estudos de investigação revelam que:
- Uma em cada cinco pessoas tem sintomas ao fim de quatro semanas, e 1 em 10 tem sintomas durante 12 semanas ou períodos mais longos. No caso de alguns, os sintomas podem durar muitos meses.
- Existe uma variação importante nos sintomas de indivíduo para indivíduo e não existe um percurso de diagnóstico definido da COVID longa.
- Os sintomas da COVID longa podem ser imprevisíveis e variar ao longo do tempo; no caso de algumas pessoas, os sintomas são contínuos, no caso de outras, os sintomas vão e vêm.
- Os sintomas comuns incluem:
 - ✚ fadiga — cansaço que não melhora com o descanso
 - ✚ falta de ar
 - ✚ dores musculares e nas articulações
 - ✚ dor no peito
 - ✚ tosse
 - ✚ problemas de saúde mental incluindo ansiedade e depressão.
- Outros sintomas incluem dores de cabeça, dificuldades em pensar e encontrar as palavras certas, problemas de pressão cardíaca e de pressão sanguínea, perda do sentido do olfato, erupções cutâneas, problemas digestivos, perda de apetite e garganta inflamada.
- A COVID longa pode apresentar padrões invulgares: recaídas e fases com novos sintomas, por vezes pouco comuns. Um caso inicialmente ligeiro ou mesmo assintomático pode ser seguido de sintomas graves afetando de forma marcada as atividades quotidianas.

Algumas palavras de tranquilização: embora a recuperação da COVID-19 possa ser lenta, muitas pessoas improve com o tempo, e espera-se que os tratamentos melhorem à medida que se saiba mais sobre a doença. O regresso ao trabalho faz parte do processo de recuperação, mesmo que tenha de ser flexível ou que envolva a redução do horário e o «abrandamento do ritmo» ao longo de muitos meses.

Porque é que os gestores são importantes no apoio ao regresso ao trabalho?

A experiência de estar doente, em especial com a COVID longa, com os seus sintomas variáveis e pouco comuns, pode ser angustiante, tanto para o trabalhador como para o gestor, mas não tem de ser assim — os conselhos deste folheto ajudarão os gestores a apoiar os trabalhadores no regresso ao trabalho.

A experiência de cada pessoa após a COVID-19 é diferente; é difícil para alguns, mas para muitas pessoas o regresso de alguma forma ao trabalho (não necessariamente a tempo inteiro ou para as mesmas funções) é importante por razões financeiras, por razões sociais e de melhoria da saúde mental, e para lhes dar maiores possibilidades de se manterem no trabalho — e pode mesmo ajudá-los na recuperação.

- Enquanto gestor, desempenha um papel crucial no apoio do trabalhador que regressa. Enquanto gestor, é:
- muitas vezes o primeiro ponto de contacto do trabalhador;
- a pessoa melhor colocada para ajudar o trabalhador a sentir-se valorizado e para ajudá-lo(a) a manter um sentido de identidade quando não se sente nas melhores condições;
- a pessoa que pode introduzir as necessárias alterações ou os necessários ajustamentos no trabalho que permitam ao trabalhador lidar com o trabalho e com a saúde no momento do seu regresso.

Os recursos humanos também poderão desempenhar um papel importante, prestando apoio aos gestores na realização de várias das tarefas mencionadas neste guia.

O que devem fazer os gestores para ajudar alguém com COVID longa a regressar ao trabalho?

- **Cada pessoa é diferente.**

Cada pessoa necessita de diferentes níveis de apoio dependendo da sua função, dos sintomas de longo prazo, do ambiente de trabalho e da situação pessoal. É importante escutar as suas necessidades e preocupações, permitir-lhe ser pró-ativo na introdução de alterações que lhe permitam gerir a sua saúde e o seu trabalho, e trabalhar de forma conjunta para encontrar soluções. O seguimento dos seguintes passos ajudará a planificar o que pode ser feito e permitir-lhe-á dar ao trabalhador que regressa maiores possibilidades de regressar ao trabalho de forma segura e de se manter no trabalho.

Passo 1: mantenha-se em contacto com o trabalhador durante a sua ausência do trabalho

- **Mantenha-se em contacto.** Faça-lhe saber que se lembra dele(a). Combine o modo de se manter em contacto (frequência; por telefone ou por e-mail).
- **Analise os direitos e obrigações legais** do empregador e do trabalhador relativamente à baixa por doença. Se o trabalhador não trabalhar durante vários dias, poderá ser necessária a emissão de uma notificação formal de acordo com os requisitos da legislação nacional.
- **Acorde o que poderá contar aos outros trabalhadores.** É útil acordar a informação que poderá ser partilhada com os colegas e com os clientes, mas respeite a confidencialidade.
- Se tiver **acesso a serviços de apoio da saúde, psicologia e bem estar no trabalho**, informe os trabalhadores sobre o apoio disponível e o modo de acesso. Os serviços da saúde no trabalho e os médicos do trabalho têm experiência no aconselhamento sobre ajustamentos e apoio, comunicando o seu parecer aos gestores pertinentes após a obtenção do consentimento do trabalhador.
- Fale com o trabalhador sobre os seus desejos relativamente a intervenções, programas de reabilitação, acompanhamento individual e agências externas especializadas no regresso ao trabalho.
- **Permita ao trabalhador descansar e recuperar.** Muitas pessoas têm sentimentos de culpa pelo facto de estarem de baixa e isso pode impedir a sua recuperação — diga-lhes que está aí para ajudá-los e apoiá-los, em vez de lhes perguntar quando pensam regressar.
- **Informe os trabalhadores sobre as eventuais políticas de reabilitação** adotadas na sua empresa, específicas ou não da COVID-19.

Passo 2: prepare o regresso do trabalhador

- **Algumas pessoas podem necessitar de autorização médica para poderem regressar ao trabalho** — por exemplo sempre que o trabalho envolva um grande esforço físico ou níveis elevados de stress, ou funções importantes para a segurança, ou sempre que os trabalhadores tenham condições de saúde pré-existentes que se deterioraram devido à COVID-19.
- **Ponha-se no lugar do trabalhador:** como se sentiria se tivesse estado gravemente doente e com dúvidas quanto à possibilidade de recuperação total? Procure pensar em como a pessoa

poderá estar a sentir-se, aquilo que poderá estar a preocupá-la e quais poderão ser as suas prioridades.

- **Organize uma conversa de regresso ao trabalho para acordar um plano de regresso.** Alguns trabalhadores podem experimentar sintomas variáveis e podem precisar de tempo para conseguirem trabalhar ao mesmo nível que anteriormente. Prepare-se para ser flexível e para aceitar alterações ao longo do tempo — poderá necessitar de alterar o plano. Os serviços da saúde no trabalho, os supervisores e os representantes do trabalhador podem apoiar essas medidas.
- **Consulte os seus serviços de saúde no trabalho ou o seu médico do trabalho sobre como adaptar o local de trabalho.** Estes também poderão ter a possibilidade de falar com os médicos que tratam o trabalhador.
- Preste informações sobre a COVID longa e sobre as questões de trabalho e de regresso ao trabalho aos colegas e supervisores do trabalhador.
- Pense em **pedir aconselhamento** e utilizar eventuais **regimes de apoio**, ou em beneficiar de eventuais **prestações do Estado — genéricas ou específicas da COVID-19** — de apoio aos ajustamentos no local de trabalho para manter os funcionários.

Passo 3: converse com o trabalhador sobre o regresso ao trabalho

- **Antes da conversa** pense nas alterações no trabalho e nas atribuições que possam constituir opções viáveis e peça ao trabalhador que faça o mesmo. Certifique-se de que o trabalhador venha preparado para a reunião para analisar de que modo a sua condição de saúde poderá afetar o seu trabalho, quais são as tarefas que se sente capaz de realizar e, mais importante, quais são as alterações que poderão ajudá-lo a realizar o seu trabalho ou uma parte deste. Recorde-lhe que poderá pedir aconselhamento ao seu médico sobre o que poderá ou não fazer e envolver os serviços de saúde no trabalho ou os médicos do trabalho. Pode ser útil envolver os recursos humanos, parceiros, o supervisor do trabalhador ou os representantes dos trabalhadores.
 - ✚ O gestor direto e o trabalhador podem classificar as exigências do trabalho nas seguintes categorias e fixar uma percentagem estimada de cada dia que seria gasta com tais exigências (antes da ausência por doença), e decidir se o trabalhador acha que as exigências vão constituir um problema no regresso ao trabalho:
 - ✚ Exigências cognitivas — tratamento de dados complexos, o registo de dados exige uma grande concentração, alternância rápida de tarefas, utilização de múltiplos sistemas, processo de decisão complexo, processo de decisão rápido e de alto risco, gestão de múltiplos interessados ou de múltiplos relatórios;
 - ✚ Exigências físicas — movimento repetitivo, posturas estáticas, movimentação ocasional de artigos pesados ou inadequados.
 - ✚ Exigências emocionais — lidar com pessoas vulneráveis ou com crianças, ou com clientes nervosos, potencial de agressão ou de violência, necessidade de ser emocionalmente flexível e resiliente.
 - ✚ Tal poderá ajudar a identificar ajustamentos específicos e úteis.
- **Durante o diálogo** reserve tempo para fazer uma introdução e para pô-lo à vontade; pergunte como se sente e se há algo que o preocupa, e explore soluções. Fale sobre possíveis alterações do trabalho, as prioridades do trabalho e os horários de trabalho nas primeiras semanas do seu regresso — peça-lhe as suas ideias. Explique que irá acompanhar e analisar a evolução da situação. Analise o que o primeiro dia e a primeira semana de trabalho poderão comportar. Acorde com o trabalhador um plano de regresso ao trabalho com o qual ambos se sintam satisfeitos. É necessário que seja factível, por isso certifique-se de que de que este estabelece quem deve fazer o quê e quando. Também deve ser flexível porque, enquanto não se experimentar, não se poderá saber o que funciona bem para ambos. Partilhe o plano com os serviços de saúde no trabalho ou com os médicos do trabalho, e pense também em partilhá-lo com os recursos humanos, ou com os colegas do trabalhador.
- **Evite ajustamentos não solicitados.**

Passo 4: preste apoio durante os primeiros dias do regresso ao trabalho

- Procure estar disponível para acolhê-lo no primeiro dia de regresso.
- Permita-lhe começar a exercer as suas funções a um ritmo mais lento, porque tal poderá impedir que se sinta assoberbado, reduzindo o risco de novas ausências.
- Recorde-lhe as prioridades do trabalho, os horários e as alterações acordados entre ambos e verifique se estes estão a ser aplicados e se funcionam bem.
- Certifique-se de que o trabalhador que regressa é atualizado sobre as eventuais mudanças introduzidas no modo de realizar o trabalho, apresente-os aos novos colegas, conte-lhe as novidades, etc.
- Organize encontros regulares para falar sobre como o trabalhador está a gerir a sua saúde e o seu trabalho.

Passo 5: preste apoio contínuo e efetue controlos regulares

É aqui que a situação difere um pouco do procedimento normal de regresso ao trabalho. Porque os sintomas pós-COVID-19 variam e se alteram ao longo do tempo, é ainda mais importante que as cargas de trabalho/alterações do trabalho sejam objeto de controlos regulares. Sempre que disponível, recomenda-se o controlo regular por um profissional da saúde no trabalho da evolução na sequência do regresso ao trabalho. Deste modo, pode-se antecipar problemas e certificar-se de que o trabalhador tem as melhores possibilidades de gerir quaisquer sintomas contínuos e de se manter no trabalho.

- **Comunique regularmente e de forma aberta.** Organize encontros para ver o que está a correr bem e o que necessita de ser revisto.
- **Controle as cargas de trabalho** e acorde aumentos graduais das atribuições do trabalhador à medida que o tempo passa — em determinadas alturas, poderão ser meses em vez de semanas. No caso de algumas pessoas, o regresso terá mais possibilidades de sucesso se for efetuado a um ritmo mais lento. Tal poderá evitar recaídas e novas ausências. No caso de algumas pessoas, os sintomas contínuos podem significar que não conseguem cumprir as exigências do trabalho — nesse caso, poderá ser a altura de considerar uma mudança de atribuições ou de afetação.
- **Peça conselhos aos recursos humanos sempre que necessário.** Pode ser necessário implementar políticas provisórias sobre a COVID-19, em especial no que diz respeito às ausências por doença e à necessidade de apoiar, em lugar de penalizar os que necessitam de uma ausência prolongada ou de alteração das funções.
- A ausência prolongada ou as alterações do trabalho podem ter implicações para a formação do pessoal; pense de que modo tal poderá afetar os requisitos de formação, em especial nas profissões regulamentadas.
- **Esteja atento à carga de trabalho dos outros trabalhadores.** Dependendo das taxas de infeção na sua área local e dos protocolos em vigor, muitos dos seus trabalhadores podem estar ausentes devido à COVID-19 ou aos efeitos de longo prazo no caso de adoecimento grave. A ausência ou a capacidade de trabalho reduzida de um número substancial de trabalhadores pode causar pressão sobre as atividades em curso e sobre os restantes trabalhadores. Mantenha qualquer carga de trabalho adicional tão baixa quanto possível e certifique-se de que não dura muito tempo. Os superiores hierárquicos diretos dos funcionários desempenham um papel importante no acompanhamento da situação e na garantia de que cada trabalhador não seja sobrecarregado. Respeite as regras e os acordos relativos ao horário de trabalho e aos períodos de repouso e permita aos trabalhadores o direito de se desligarem quando estiverem fora do trabalho.
- Independentemente da vacinação em curso, ou do regresso ao trabalho dos recuperados, mantenha as medidas de controlo de infeções recomendadas (incluindo o distanciamento social, a lavagem das mãos/higiene regulares e a utilização de máscaras) para impedir a propagação do vírus. Estes passos continuam a ser importantes, mesmo com a vacinação em curso.

- Como parte da revisão do regresso aos trabalho, certifique-se de que o trabalhador não esteja a utilizar toda a sua energia no trabalho, não lhe restando qualquer energia para a família, a socialização e o lazer.

Exemplos de alterações do trabalho

Existem muitas alterações possíveis ou pequenas modificações que podem facilitar aos trabalhadores que regressão a gestão da sua saúde e do seu trabalho. Os profissionais da saúde no trabalho conseguem os melhores resultados quando o gestor e o trabalhador descobrem de forma conjunta estas alterações. Seja flexível. Não tenha medo de fazer sugestões e de encorajar ideias do trabalhador, mas evite impor ajustamentos. Como é obvio, poderá não conseguir acomodar todas as sugestões, mas normalmente é possível encontrar alterações viáveis que se adaptem às exigências do trabalho. O essencial é ter um plano que é o resultado do acordo de ambos.

Regresso faseado e horas de trabalho

Por causa da duração e do impacto dos sintomas pós-COVID, as pessoas podem necessitar de um regresso ao trabalho gradual, também conhecido como «regresso faseado». É pouco provável que um regresso faseado curto normal seja adequado para a COVID longa. Os regressos faseados podem ser adaptados à medida que o tempo passa, o que pode ser muitas semanas ou meses.

No caso dos trabalhadores com sintomas de fadiga, o trabalho à distância e o abrandamento do ritmo (ou seja, trabalhar com pausas para descanso em função dos sintomas) são importantes. Alguns trabalhadores podem conseguir continuar a fazer o seu horário completo; no caso de outros a redução planeada do horário de trabalho pode ser mais eficaz.

Por vezes, os trabalhadores com COVID longa podem sofrer recaídas se exageram, possivelmente só alguns dias mais tarde. Necessitará de ser orientado pelo trabalhador (e de estar atento ao facto de que este também está ainda a aprender a viver com e a gerir os sintomas).

Outros exemplos

As alterações devem ser adaptadas à pessoa e dependem dos seus sintomas específicos e das suas limitações, de como estes afetam a sua capacidade de fazer as coisas e das suas funções. São necessários planos de recuperação e de reabilitação. Algumas das seguintes alterações podem parecer óbvias, mas é útil formalizá-las para garantir que ocorram:

- alterações nas horas de trabalho (início, fim e pausas);
- alterações nas horas trabalhadas, por ex., dias mais curtos, dias de descanso entre dias de trabalho;
- alterações no trabalho por turnos, por ex., considere suspender os turnos matutinos ou tardios e/ou o serviço noturno, para que a pessoa trabalhe quando está nas suas melhores condições;
- alterações nos padrões de trabalho, por ex., abrandamento do ritmo (*pacing*), pausas regulares e/ou adicionais;
- alterações na carga de trabalho, por exemplo:
 - ✚ redução das tarefas durante um determinado período de tempo
 - ✚ afetação de prazos mais longos para a realização das tarefas habituais, evitando os prazos curtos;
- mudanças temporárias nas atribuições ou tarefas («tarefas alteradas»);
- apoio, por exemplo:
 - ✚ uma linha de ajuda clara — alguém a quem perguntar ou pedir ajuda
 - ✚ um sistema de «companheirismo» (*buddy system*)
 - ✚ tempo de dispensa do trabalho para consultas médicas
 - ✚ evitar a realização de trabalho de forma isolada;
- objetivos claros e mecanismos de controlo;
- trabalho no domicílio durante uma parte do tempo, sempre que possível;
- verificações regulares sobre a variabilidade dos sintomas;

Se acha que o quadro clínico poderá ser considerado uma incapacidade, o empregador poderá estar sujeito a uma exigência legal adicional de introdução de ajustamentos razoáveis. Peça aconselhamento aos serviços de saúde no trabalho e aos recursos humanos.

Como é que os serviços de saúde no trabalho ajudam os gestores e os trabalhadores que regressam?

No caso das doenças de longa duração, o regresso ao trabalho precoce ou o regresso à carga de trabalho total pode provocar recaídas. Os profissionais da saúde no trabalho podem ajudar de várias formas:

- prestando apoio na revisão efetiva da avaliação do risco no local de trabalho para fazer face à COVID longa e ao regresso ao trabalho, bem como em termos de medidas de controlo no local de trabalho;
- levando a cabo avaliações individualizadas, produzindo um plano individualizado de recuperação e reabilitação, e certificando-se de que foram realizadas as investigações médicas pertinentes;
- estes profissionais têm experiência na avaliação dos trabalhadores com novas condições de saúde e com condições de saúde mal conhecidas, e na avaliação do impacto dos sintomas no funcionamento da atividade;
- contribuindo para uma avaliação do risco individualizada do local de trabalho e das tarefas consigo e com o seu colega;
- considerando a segurança do trabalhador individual e dos seus cotrabalhadore;
- implementando uma vigilância da saúde sempre que forem necessários ajustamentos da avaliação normal da saúde para algum outro risco.

Para mais informações, consulte um profissional da saúde no trabalho, os serviços de saúde no trabalho ou um médico do trabalho.

As responsabilidades gerais do gestor

O seu papel consiste em apoiar o trabalhador que regressa ao trabalho mantendo a comunicação aberta e apoiando, sempre que possível, alterações no trabalho. Não necessita de ter todas as respostas.

Se não tem a certeza do que deve fazer ou se necessita de ajuda e aconselhamento, pela ajuda a outros gestores, ao seu técnico de recursos humanos ou a um profissional de saúde no trabalho.

Se trabalha para uma grande organização, certifique-se de que sabe onde encontrar informação sobre o seguinte:

- políticas de regresso ao trabalho estabelecidas pela sua organização;
- percursos de apoio psicológico e de apoio ao bem-estar (por ex., aconselhamento, redes dos trabalhadores);
- apoio à reabilitação (por ex., fisioterapia);
- apoio prático sobre questões como assistência aos filhos e condições de saúde de longa duração.

A COVID-19 é uma nova doença; por conseguinte, este é um documento provisório que será atualizado à medida que se disponibilizam novas informações.

A EU-OSHA produziu vários documentos e ferramentas de orientação para que as empresas abordem o impacto da COVID-19 nos locais de trabalho. Podem ser consultados visitando a secção da Web específica [Os locais de trabalho saudáveis travam a pandemia](#).

Podem-se encontrar material adicional visitando a secção da Web da EU-OSHA [Reabilitação e regresso ao trabalho](#).

Autores: Professor Ewan Macdonald, Dr Drushsca Laloo, Dr Clare Raynor e Dr Jo Yarker, SOM Long Covid Group (Society of Occupational Medicine).

A EU-OSHA gostaria de transmitir os seus agradecimentos à Society of Occupational Medicine (SOM)

Gestão do projeto: Ioannis Anyfantis, Elke Schneider, William Cockburn, Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

© Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2021

Reprodução autorizada mediante indicação da fonte.