

INFEÇÃO POR COVID-19 E COVID PROLONGADA – GUIA PARA TRABALHADORES

Guia para trabalhadores em recuperação



Índice

Trabalhadores e empregadores a trabalhar em conjunto	2
Durante o período de doença.....	2
O que fazer se desenvolver sintomas de COVID-19.....	2
Aspetos a debater com o seu gerente, em caso de ausência do trabalho durante muito tempo, por exemplo, devido a COVID prolongada	3
O papel do seu gerente	3
Retorno ao trabalho	4
Reunião de regresso ao trabalho (ou «entrevista» de regresso ao trabalho)	4
Alta médica antes de regressar ao trabalho	4
Ajustes às funções laborais	4
Exemplos de ajustes às funções laborais	5
Retorno faseado	5
Outros exemplos.....	5
De que forma podem ajudá-lo os serviços de saúde ocupacional?	6
As suas responsabilidades gerais como empregador	6

Trabalhadores e empregadores a trabalhar em conjunto

Depois do stress extraordinário, tanto físico como psicológico, associado a uma infeção por COVID-19 e/ou COVID prolongada, pode ser difícil regressar ao trabalho. Pode ainda sentir dificuldade nas suas atividades diárias, mas precisa de trabalhar por motivos financeiros ou sociais, para promover a sua saúde mental. Com a COVID-19, o melhor é manter-se afastado do trabalho até estar suficientemente bem para regressar, mas, com o apoio certo, pode ser possível retomar de forma faseada ou parcial, quando já não for possível infetar outras pessoas, como parte da sua recuperação, se se sentir com capacidade suficiente para algumas funções. Para muitas pessoas, a infeção dura alguns dias, embora seja comum durar duas a quatro semanas. É a chamada «COVID aguda».

«COVID prolongada» é um termo utilizado se os sintomas persistirem após quatro semanas e o impedirem de realizar as suas atividades normais. Segundo estudos de investigação realizados, uma em cada cinco pessoas apresenta sintomas depois de cinco semanas e uma em dez mantém os sintomas durante 12 semanas ou mais, após a COVID-19 aguda. Em fevereiro de 2021, a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicou um [nota informativa](#) sobre a COVID-19 prolongada, que apresenta os sintomas, a prevalência e a gestão da doença.

Uma palavra para tranquilizar: embora a recuperação possa ser lenta, muitas pessoas melhoram com o passar do tempo, e os tratamentos deverão ganhar eficácia à medida que se souber mais sobre a COVID-19. O regresso ao trabalho faz parte do processo de recuperação, mesmo que tenha de ser flexível ou faseado no início.

A pandemia tem sido difícil também para os empregadores, que tiveram de mudar rapidamente a forma de organização do trabalho para tornar o ambiente seguro para trabalhadores e clientes. Tiveram também de lidar com uma série de baixas, por vezes em simultâneo.

Com a pandemia, muitas pessoas passaram a trabalhar remotamente e algumas empresas e setores (por exemplo, o da hotelaria) fecharam, o que significa que muitos trabalhadores ficaram em *lay-off*. Esta situação terá incidência a longo prazo, tendo os empregadores de priorizar as suas principais necessidades económicas, bem como a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores.

Com tudo isto em mente, faz sentido que trabalhadores e empregadores trabalhem juntos para um regresso ao trabalho mais produtivo para todos.

Durante o período de doença

O que fazer se desenvolver sintomas de COVID-19

- Deverá realizar um teste à COVID-19 e manter-se afastado do trabalho. Se o teste for positivo, ou se o seu médico considerar que os seus sintomas se devem à COVID-19, deverá manter-se afastado do trabalho e autoisolado a partir do momento em que testou positivo ou os sintomas surgiram pela primeira vez. Consulte as normas nacionais e os requisitos da sua entidade patronal.
- Deverá contactar o seu gerente para lhe comunicar que estará ausente e, se necessário em conformidade com as normas nacionais, entregar uma notificação, por exemplo, um atestado médico.
- Deverá repousar até se sentir bem novamente, já que podem aparecer novos sintomas muitos dias depois de adoecer.
- Deverá certificar-se de que cumpre os requisitos de testagem antes do regresso ao trabalho. Se tiver dúvidas, consulte o seu serviço de medicina do trabalho ou o seu empregador.

Aspetos a debater com o seu gerente, em caso de ausência do trabalho durante muito tempo, por exemplo, devido a COVID prolongada

- Durante quanto tempo foi aconselhado a ausentar-se do trabalho: enquanto trabalhador, tem o dever de informar o seu gerente logo que possível se estiver doente, apresentando um atestado médico e indicando uma estimativa de quanto tempo ficará ausente. Se não for possível devido às restrições para reuniões presenciais, consulte um médico.

Nota: as informações contidas no atestado médico devem ser um acordo entre si e o médico que o redigir. As suas informações de saúde são confidenciais para si, mas ajuda dar ao seu empregador uma explicação simples.

- O motivo da ausência: basta algo simples e genérico, como «suspeita de COVID-19» ou «doença viral». Não tem de indicar detalhes médicos ao seu gerente. Pode dizer mais ou menos, conforme pretender.
- Quando deve contactar o seu gerente para uma atualização: se pretender regressar ao trabalho, deverá marcar uma reunião com o seu gerente com antecedência. Se ainda não se sentir bem para trabalhar, deverá entregar outro atestado médico. Pode contactar por telefone, e-mail ou vídeo, ou presencialmente. Combine a melhor forma com o seu gerente.
- Algumas pessoas têm sintomas continuados, como fadiga, durante algumas semanas, enquanto outras podem sentir efeitos da infeção que demoram mais tempo a recuperar. Outros sintomas comuns são frequência cardíaca rápida, dificuldade em respirar e dores. Pode sentir-se ansioso ou em baixo. Se estiver preocupado com novos sintomas, deverá contactar um médico.
- A COVID prolongada pode ter padrões fora do comum: recidivas e fases com sintomas novos, por vezes estranhos.
- Um caso inicialmente ligeiro pode ser seguido de problemas graves mais tarde que podem ter um forte impacto nas atividades do dia a dia.
- A COVID prolongada pode durar muitos meses.
- Poderá precisar de ajuda para aceder a testes e exames de saúde que poderão agilizar o regresso ao trabalho. **Não hesite em pedir ajuda.**

O papel do seu gerente

- É uma boa prática o seu gerente manter o contacto consigo enquanto estiver doente, mesmo se for apenas uma chamada telefónica combinada entre ambos, para lhe perguntar como está e se pode ajudar de alguma forma. Isto ajuda a manter a ligação ao local de trabalho. Quem está muito tempo afastado do local de trabalho sente frequentemente a falta da rotina diária e do contacto com outras pessoas. Algumas empresas incentivam os membros da equipa a manterem o contacto com os trabalhadores ausentes; mais uma vez, as suas preferências de contacto com colegas podem ser discutidas com o seu gerente.
- É útil chegar a acordo sobre as informações que podem ser partilhadas com colegas e clientes, respeitando a confidencialidade e o que não deseja partilhar.
- O gerente pode oferecer apoio, não só perguntando como se sente, mas também verificando se dispõe da assistência médica de que necessita e reconhecendo a fase difícil por que está a passar.
- Algumas empresas podem facilitar o seu regresso ao trabalho aceitando pagar testes, exames ou consultas médicas a que, de outro modo, não teria acesso.
- O seu gerente deverá compreender que não precisa de um teste positivo para o diagnóstico de COVID-19. Esta pode ser diagnosticada pelos sintomas.

Regresso ao trabalho

Se estiver a iniciar um novo emprego, poderão perguntar-lhe se tem algum problema de saúde que requeira apoio para realizar o seu trabalho. Não tem de partilhar isto com ninguém, mas, se precisar de ajuda, por exemplo, por ter tido problemas como resultado da COVID-19, pode pedir para ser encaminhado para o serviço de medicina do trabalho ou para um médico.

Alguns empregos têm requisitos especiais de saúde e segurança, e, para estes, pode precisar de uma avaliação de saúde. Nesse caso, é aconselhado por lei a comunicar a sua condição de saúde ao serviço de medicina do trabalho ou ao médico.

Reunião de regresso ao trabalho (ou «entrevista» de regresso ao trabalho)

▪ O seu gerente deverá:

- ter uma reunião consigo antes do seu regresso ao trabalho para falar sobre o processo e saber como pode ajudá-lo (esta reunião pode ser realizada por telefone ou videoconferência durante a pandemia);
- organizar um controlo logo que possível quando regressar ao trabalho (poderá ser por teleconferência ou videoconferência);
- rever as cargas de trabalho e certificar-se de que não fica sob pressão excessiva;
- considerar o envolvimento do serviço de medicina do trabalho ou do médico, do departamento de recursos humanos, do seu supervisor ou de representantes do trabalhadores.

O superior hierárquico e o colaborador podem fazer uma lista das exigências do trabalho nas seguintes categorias e atribuir uma percentagem estimada de cada dia para cada uma dessas exigências (antes da ausência por doença), determinando se o colaborador considera que as exigências serão um problema no regresso ao trabalho:

- cognitivas — processar dados complexos, introdução de dados que requeira concentração intensa, mudança rápida de tarefas com recurso a múltiplos sistemas, tomada de decisão complexa, tomada de decisão rápida e de alto risco, gestão de múltiplos intervenientes ou relatórios;
- físicas — movimentos repetitivos, posturas estáticas, deslocação ocasional de objetos difíceis ou pesados;
- emocionais — lidar com pessoas vulneráveis/crianças, clientes nervosos, potencial de agressão ou violência, necessidade de ser emocionalmente flexível e resiliente.

Isto pode ajudar a identificar ajustes úteis e específicos.

Alta médica antes de regressar ao trabalho

▪ Esta dependerá das suas funções laborais.

- Se o seu trabalho envolver levantar pesos ou outros esforços, terá de fazer exames médicos ao coração e aos pulmões antes de retomar essas atividades.
- Podem ser necessários outros exames, como avaliações oftalmológicas ou cognitivas, se tiver alguma função de segurança crítica.
- Se tiver alguma condição de saúde pré-existente que se tenha agravado com a COVID-19, devem ser reavaliadas eventuais restrições de trabalho anteriores.

Ajustes às funções laborais

▪ Os ajustes podem ser uma grande ajuda, sendo muitas as opções que poderá debater com o seu gerente.

- Faça sugestões ao seu gerente, com base na sua experiência e conhecimento do seu trabalho e condição de saúde.

- Aconselhe-se com o seu médico sobre o que deve ou não fazer e peça para consultar o médico de saúde ocupacional ou o serviço de medicina do trabalho. Pode sentir-se culpado por estar afastado do trabalho, mas é importante que não o retome demasiado cedo e que não seja sobrecarregado quando voltar.
- Discuta com o seu gerente os ajustes razoáveis que podem ser feitos às suas funções. (Se se verificar que necessita de alterações permanentes ao seu trabalho, este ponto pode ser abordado posteriormente)
- Peça informações sobre a política de reabilitação do seu empregador. Também pode procurar o apoio de serviços de apoio psicológico, de aconselhamento ou bem-estar prestados pelo seu empregador ou sindicato.
- O melhor é entrar em acordo com o seu gerente sobre um plano de regresso ao trabalho com que ambos se sintam confortáveis. Tem de ser exequível, devendo definir quem precisa de fazer o quê e quando. Também tem de ser flexível, porque, antes de experimentar, não sabem o que funciona para ambos.
- Independentemente destas adaptações, o seu empregador deve continuar a implementar e manter medidas de controlo das infeções eficazes no local de trabalho.
- Como parte da avaliação de regresso ao trabalho, deverá chegar a um acordo que lhe deixe alguma energia para a família, para socializar e para o lazer.

Exemplos de ajustes às funções laborais

Regresso faseado

Devido à duração e ao impacto dos sintomas, pode precisar de um retorno gradual ao trabalho, também conhecido por «regresso faseado». Os regressos faseados podem ser adaptados à medida que avançar. Depois da COVID-19, é frequente ser necessário um regresso faseado muito mais longo do que a média de quatro semanas.

Quem teve COVID prolongada tende muitas vezes a ter recidivas quando faz esforços excessivos. Muitas vezes, só se manifesta dias mais tarde; deverá orientar-se pelos seus sintomas.

Não há limites para os tipos de ajuste; estes devem ser debatidos e combinados entre si e o seu gerente, embora devam ambos ser flexíveis. Não tenha medo de fazer sugestões; no entanto, o seu gerente poderá não conseguir aceitar todos os seus pedidos; isto dependerá do seu trabalho.

Outros exemplos

Os ajustes devem ser personalizados para si, enquanto indivíduo, e dependem dos seus problemas de saúde, de como afetam a sua capacidade de trabalho e as suas funções. Alguns dos seguintes podem parecer óbvios, mas é útil formalizá-los para garantir que se aplicam.

- alterações aos tempos (início, final e pausas);
- alterações aos horários, por exemplo, dias mais curtos, folgas entre dias de trabalho;
- alterações à carga de trabalho, por exemplo:
 - ✚ marcar menos tarefas do que o normal num período;
 - ✚ dar mais tempo para concluir tarefas habituais;
- alterações aos padrões de trabalho, por exemplo, necessidade de pausas regulares;
- alterações temporárias a funções ou tarefas («tarefas alteradas»);
- apoio, por exemplo:
 - ✚ linha clara de supervisão: alguém a quem perguntar ou com quem verificar;
 - ✚ um sistema de parceiros, em que duas pessoas trabalham juntas para se monitorizarem e ajudarem mutuamente;
 - ✚ tempo livre para consultas médicas;
 - ✚ não trabalhar em isolamento;
- definir objetivos e rever mecanismos;

- teletrabalhar durante uma parte do tempo;
- ajustes de equipamento, por exemplo, filtros de ecrã de luz azul, software ativado por voz, cadeiras de escritório ergonómicas, equipamento avançado de movimento/manipulação.

Se o seu estado de saúde for oscilante, é útil comunicá-lo ao seu gerente.

Se tiver uma condição médica que possa ser considerada uma incapacidade, o empregador poderá ter requisitos legais adicionais para fazer ajustes razoáveis.

De que forma podem ajudá-lo os serviços de saúde ocupacional?

Os serviços e os médicos de saúde ocupacional reconhecem que a duração da doença pode ser longa e que um regresso precoce pode causar recidivas. Podem ajudar das seguintes formas:

- Realizando uma avaliação de risco de saúde individualizada;
- Avaliando os colaboradores que sofram de doenças novas ou doenças mal compreendidas, estimando o impacto dos sintomas no desempenho;
- Realizando uma avaliação de risco individualizada do local de trabalho/tarefa, consigo e com o seu superior hierárquico;
- Considerando a sua segurança e a dos seus colegas;
- Implementando programas de vigilância e reabilitação em saúde, se for necessário algum ajuste à vigilância de saúde normal para algum outro risco.

Se trabalhar para uma grande organização, pergunte se disponibilizam:

- uma linha telefónica de aconselhamento;
- reabilitação, por exemplo, fisioterapia e terapia ocupacional;
- apoio prático sobre questões como cuidados infantis e doenças prolongadas e como ajudar a conseguir e manter um emprego.

As suas responsabilidades gerais como empregador

Eis alguns pontos a verificar nas atitudes do seu empregador para com a sua força de trabalho, saúde mental e procedimentos:

- políticas gerais para garantir um «bom trabalho» para todos;
- uma política de ausência por doença;
- políticas de trabalho flexíveis;
- obrigações de saúde e segurança no trabalho;
- políticas sobre incapacidade e outras políticas sobre igualdade.

Este folheto oferece orientações aos trabalhadores sobre como gerir o regresso ao trabalho depois da infeção por COVID-19 ou COVID prolongada.

A COVID-19 é uma doença nova; como tal, este documento é provisório e será atualizado à medida que estiverem disponíveis novas informações.

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

A EU-OSHA produziu uma série de documentos de orientação e ferramentas para empresas, para dar resposta ao impacto da COVID-19 nos locais de trabalho. Estes podem ser consultados na secção Web «[Os locais de trabalho saudáveis travam a pandemia](#)». Encontre material adicional na secção Web da EU-OSHA «[Reabilitação e regresso ao trabalho](#)».

Autor(es): 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 exprimir o seu agradecimento 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.