

Tradução do resumo encontrado na internet em: www.cancer.dk/arbeide

Na Dinamarca, o cancro afecta, todos os anos, mais de 13 000 [sic] pessoas em idade de trabalhar. No local de trabalho, isto pode ter como consequência uma certa insegurança e vários problemas. Como superior hierárquico, o que deve fazer quando um dos seus colegas se encontra gravemente doente? O que deve ser analisado? E como, de uma maneira geral, pode dar apoio à pessoa que está doente? Os colegas que trabalham com essa pessoa também podem ter problemas, sentir-se nervosos e inseguros quanto à forma como devem comportar-se junto do colega doente. Os problemas surgem tanto para o trabalho em si como para a pessoa doente.

- Reacções comuns face a uma doença grave
- Contacto com o trabalhador quando este está doente
- Quando o trabalhador deseja regressar ao trabalho
- Os colegas de um trabalhador com cancro
- Lista: o que pode fazer?
- Política do pessoal

Reacções frequentes face a uma doença grave

Quanto são informadas da existência de uma doença que pode ser fatal, como o cancro, a maior parte das pessoas não consegue aceitar a notícia. Parece impossível, sobretudo quando essas pessoas não tinham nenhuns sintomas particulares. Muitas pessoas ficam em estado de choque, algumas perdem a coragem e não conseguem pensar claramente, enquanto que outras pessoas pensam que os médicos se devem ter certamente enganado. Outras pensam imediatamente: porquê eu?

Nos primeiros dias, principalmente, as pessoas ficam em estado de choque e não conseguem enfrentar a sua nova situação. Nesta altura, pode ser difícil concentrarem-se e fazerem o seu trabalho normal, ou lidarem com os colegas e outras pessoas.

Muitos não têm a força de ir trabalhar e pedem dispensa por motivo de doença após terem recebido o diagnóstico, independentemente do facto de o tratamento dever começar imediatamente ou algumas semanas mais tarde. A maior parte das pessoas apreciará uma pequena atenção da parte dos colegas, como por exemplo um ramo de flores.

No entanto, nem todas as pessoas pedem dispensa por motivo de doença quando confrontadas com um cancro. Algumas decidem continuar a trabalhar, pelo menos parcialmente, após um curto período. Pode haver várias razões para escolher continuar a trabalhar: pode ser uma forma de pôr uma certa ordem numa vida diária que seria, de outra maneira, caótica. Pode ser que a pessoa doente queira que algo continue a ser "como sempre foi", tendo em conta que a sua vida mudou drasticamente por causa da doença. Ou ainda, o local de trabalho pode ser visto como uma zona "livre de cancro", de que se precisa, aonde a pessoa pode pôr de parte a sua doença e pensar em outras coisas.

Quando passa o primeiro choque e os doentes se dão conta de que têm realmente uma doença grave, é normal que alternem entre um estado de depressão e a esperança de que a situação não seja tão má quanto parece. Também é comum sentirem-se extremamente preocupados, em certas alturas, com o facto de poderem morrer, ou que a situação em que se encontram lhes pareça muito complicada.

A maior parte das pessoas com cancro recebe tratamento, na maior parte dos casos uma operação, quimioterapia, radioterapia, ou terapia hormonal. Durante o período antes do início do tratamento, a espera e a incerteza podem ser difíceis, colocando os doentes sob grande pressão psicológica. Para além disso, os doentes não sabem como os seus corpos reagirão ao tratamento proposto.

Uma outra reacção típica é que um doente se preocupe com a duração da doença, se vai perder o seu emprego, como os outros trabalhadores e colegas vão reagir. Alguns preocupam-se com o risco de perder o emprego por terem muitos dias de ausência por doença, e por esta razão podem tentar – tanto quanto possível – continuar a trabalhar durante o período do tratamento.

Contacto durante a doença

É importante, ao nível do trabalho, sugerir uma reunião desde que possível com o trabalhador que tem um cancro. Cerca de oito semanas após o diagnóstico é a altura indicada.

Pode haver um risco de perda de contacto entre um trabalhador ausente que está gravemente doente e o seu local de trabalho. Talvez ele não tenha a energia necessária para contactar o local de trabalho por iniciativa própria, enquanto que do lado dos seus colegas e patrões se pode pensar que uma tentativa de contacto pode ser considerada pelo doente como uma violação do seu direito à privacidade e ao descanso.

Segundo a nossa experiência, é importante que o superior hierárquico, ou o responsável dos recursos humanos, se ofereça para ter uma conversa com a pessoa afectada pela doença o mais depressa possível. No entanto, pode ser melhor esperar até a pessoa ter ultrapassado o primeiro choque, o que acontece em geral cerca de seis a oito semanas após o diagnóstico. Nessa altura, por outro lado, o trabalhador já está melhor informado sobre os detalhes do tratamento – ou talvez o tratamento já tenha começado. No entanto, a melhor altura para falar com o trabalhador varia de pessoa para pessoa, e assim, recomendamos que seja o trabalhador a sugerir uma data.

Pode-se igualmente sugerir ao trabalhador que este venha acompanhado por uma outra pessoa, como por exemplo um colega próximo, um membro do sindicato, ou talvez a sua esposa ou o seu marido.

Pode ser difícil para um superior falar a um trabalhador a quem foi diagnosticada uma doença grave. Muitos patrões têm uma experiência ligada ao cancro na própria família, por exemplo, ou junto de amigos ou conhecimentos. Esta experiência pode, de alguma forma, ditar a forma como a conversa será orientada. Os superiores devem estar conscientes de que diferentes cancros implicam percursos diferentes, e que duas pessoas com o mesmo diagnóstico podem ter experiências diferentes da doença. Os patrões podem também reacear a reacção da pessoa doente – medo que a pessoa perca o controlo das suas emoções, por exemplo. Mas isto não deve impedir a reunião: o trabalhador está revoltado com a sua doença, e não é a reunião em si que o perturba. Pode também haver questões que o superior deseja colocar, mas teme ultrapassar os limites. Se tais questões se colocam, o superior pode sempre dizer ao trabalhador que este não é obrigado a responder, se não se sente à vontade.

É aconselhável estabelecer uma agenda antes da reunião, para dar ao trabalhador a oportunidade de se preparar. Pode ser importante discutir os pontos seguintes:

Informação quanto à doença e ao seu tratamento

O trabalhador deve ter uma oportunidade de informar o superior da sua doença e dos tratamentos previstos, incluindo o tempo que estes devem demorar. Ele pode também já saber se a doença e o tratamento são susceptíveis de afectar o seu regresso ao trabalho. O trabalhador necessita de estar ausente durante um curto ou um longo período? Pergunte ao trabalhador como ele se sente.

Redigir a política de recursos humanos da empresa em relação a uma doença grave

Se o serviço ainda não tem uma política de recursos humanos que aborde este problema, é importante explicar ao trabalhador a posição do serviço em relação a ausências por doença, incluindo a possibilidade eventual de um trabalhador com uma doença grave poder perder o seu emprego. Quais são as possibilidades de sugerir horários de trabalho mais curtos, horários flexíveis de trabalho, trabalho a partir do domicílio, etc?

Contacto com o local de trabalho

Se o trabalhador deseja trabalhar durante o período de doença, e é capaz de o fazer, é importante determinar se ele é capaz de continuar a trabalhar como fazia até ao momento. Se o trabalhador necessita de se ausentar por motivo de doença, como pode o contacto com o local de trabalho ser mantido?

Informar os colegas

Que informação deve ser transmitida aos colegas? Quão franco deseja o superior ser em relação à doença? Como deve ser transmitida a informação? Deve um membro do sindicato ou um colega próximo agir como pessoa de contacto? O trabalhador afectado deseja que o seu local de trabalho seja uma zona "livre de cancro", onde ele pode, tanto quanto possível, desligar-se da sua doença e onde pouco se fala de doença entre colegas? Ou a pessoa doente sente-se à vontade para falar da sua doença e de como se sente? Os doentes com cancro que escolhem falar abertamente da sua doença quase sempre consideram que tal é vantajoso tanto para eles próprios como para os seus próximos. Se o segredo não faz parte da cultura da empresa, o colega doente pode ser encorajado a falar abertamente da sua doença, mas os seus desejos devem ser respeitados caso o colega não deseje fazê-lo.

Resolver as questões financeiras

O trabalhador continua a receber o ordenado por inteiro durante a ausência por doença? As informações devem estar disponíveis quanto a qualquer possível ajuda financeira de companhias de seguros ou caixas de previdência, em caso de doença grave. Também pode ser útil envolver peritos das autoridades locais que podem, entre outras coisas, dar informações quanto às possibilidades financeiras e sociais disponíveis para ajudar as pessoas doentes.

Pode-se fixar uma data para uma reunião ulterior

Se o tratamento e a ausência por doença podem durar um longo período, pode ser vantajoso para ambas as partes ter uma ou mais reuniões durante esse período, para que o trabalhador possa informar o seu superior da evolução da situação. Tais reuniões podem ser relativamente curtas e ter lugar, por exemplo, quando a pessoa necessita, por outras razões, de passar pelo local de trabalho.

É normalmente aconselhável que os membros do local de trabalho tomam a iniciativa de contactar regularmente o doente durante a ausência por doença. Um trabalhador doente pode, por exemplo, ser convidado a vir tomar um café com os colegas de vez em quando. Ou um colega próximo pode telefonar-lhe para casa para saber como vai. Esse colega pode então decidir com a pessoa doente quais as informações que deve transmitir aos outros colegas. Estas informações podem ser transmitidas por e-mail, por exemplo. Se a pessoa doente guardou o contacto com o local de trabalho durante a doença, o regresso ao trabalho será, regra geral, muito mais fácil para ambas as partes.

Quando o colega deseja regressar ao trabalho

Quanto uma pessoa esteve ausente durante um longo período, pode acontecer que a pessoa pense não poder regressar ao trabalho. Muitas vezes a pessoa mudou psicologicamente e, talvez, fisicamente. Para além disso, muitos doentes com cancro sofrem de efeitos retroactivos da doença e do tratamento, sendo a fadiga o mais frequente.

É geralmente muito útil que o trabalhador doente e o seu superior se reúnam antes do regresso ao trabalho, para que ambos possam falar sobre as expectativas de ambas as partes quanto a esse regresso.

É aconselhável abordar os aspectos seguintes:

1. A quantidade de trabalho que se pode razoavelmente esperar que a pessoa realize a curto e longo prazo;
2. Se é possível começar por um trabalho a tempo parcial e gradualmente atingir um horário normal. Note que as autoridades locais podem fornecer informações sobre se é possível obter uma pensão de doença suplementar;
3. A situação financeira do doente;
4. Se há algumas tarefas mais difíceis que possam ser realizadas por outros colegas durante algum tempo;
5. A forma como os interessados desejam que a informação seja transmitida aos colegas mais próximos;
6. A data de uma reunião ulterior, algumas semanas mais tarde, para verificar se é necessário mudar alguma coisa ao que foi decidido.
- 7.

Queira notar que muitos doentes com cancro desejam voltar a trabalhar a tempo parcial o mais depressa possível desde que o tratamento tenha terminado. Pode acontecer que o doente tenha um sentimento de culpa por ter estado ausente durante tanto tempo e por outros colegas terem tido que fazer o seu trabalho. Pode ainda ser importante para quem esteve ausente por doença retomar o trabalho a tempo inteiro para mostrar – a si próprio e aos outros – que já está completamente restabelecido. Infelizmente, o trabalho a tempo inteiro representa muitas vezes um grande fardo nos primeiros tempos. Segundo a nossa experiência, a maioria das pessoas que estiveram ausentes um longo período devido a um cancro podem retomar o trabalho mais facilmente se começarem a tempo parcial e forem aumentando gradualmente as horas de serviço à medida que a sua condição física melhora.

Os colegas de um trabalhador com cancro

Quanto um trabalhador tem um cancro, a sua doença afectará, na maioria dos casos, os colegas de trabalho. Estes podem reagir de diferentes maneiras, sendo a mais frequente mostrarem preocupação e lamentarem o problema do colega afectado. Também não é raro que as pessoas se preocupem com o facto de elas mesmas poderem ter um cancro. Se a doença é de longa duração, alguns também se podem mostrar aborrecidos com o facto de dever trabalhar mais para compensar a ausência do colega doente, e este facto pode levar a um sentimento de culpa ligados aos pensamentos negativos em relação a um colega com uma doença grave.

Se há sinais claros de que os colegas sofrem de pressão emocional, pode ser bom reunir todo o grupo e falar das reacções de cada um em relação à doença do colega. Pode pedir-se aos trabalhadores que descrevam brevemente como se sentiram afectados, e perguntar se alguém pode dar sugestões quanto à forma de gerir a situação: as pessoas devem ser encorajadas a falar do que sentem ou cada um deve guardar os seus sentimentos para si? Há alguma coisa que os trabalhadores desejem fazer para ajudar o colega doente, e se for esse o caso, qual é a melhor maneira de o fazer?

A maior parte das vezes, os colegas próximos de uma pessoa doente não sabem bem como

podem ajudar o colega, tanto quando ele está ausente por doença como quando ele regressa ao trabalho.

Regra geral, é mais fácil perguntar à pessoa se há algo que os colegas possam fazer para ajudar. Alguns quererão receber visitas enquanto estão ausentes do emprego, outros não. Alguns gostariam que os colegas se comportem como sempre fizeram até ao momento, outros preferem receber uma atenção especial. Note que as necessidades de uma pessoa doente mudam frequentemente com o tempo.

Lista: o que pode organizar?

A maior parte das pessoas gostaria de receber uma pequena atenção da parte dos seus colegas, como um ramo de flores, quando informam o serviço de que têm uma doença grave.

É importante que o superior ou o responsável dos recursos humanos proponha uma reunião nos primeiros tempos. O momento adequado seria cerca de oito semanas após o diagnóstico.

Estabeleça uma agenda antes da reunião para que a pessoa doente se possa preparar. Os pontos seguintes são essenciais:

1. Informação sobre a doença e o tratamento;
2. A atitude do serviço e a política em relação a doenças graves dos trabalhadores;
3. Como devem os colegas ser informados e o que lhes deve ser dito;
4. Clarificação quanto à situação financeira da pessoa durante a ausência por doença;
5. Um acordo quanto ao contacto que devera existir durante a ausência do trabalhador.

Pode ser bom sugerir à pessoa que venha visitar os colegas durante a sua ausência por doença.

Normalmente é aconselhável, tanto para o trabalhador como para o seu superior, ter uma reunião antes do regresso ao trabalho, para que ambos possam clarificar o que esperam desse regresso.

Quando o trabalhador regressa ao trabalho, pode ser-lhe pedido que comece a tempo parcial e aumente gradualmente as horas de serviço.

Queira ter em conta que a situação pode revelar-se difícil para os colegas. Se há sinais claros de que os colegas próximos da pessoa doente sofrem com a situação, pode ser útil reunir o grupo para falar de como os colegas reagem à doença do trabalhador.

Se os colegas não sabem bem como ajudar a pessoa doente, tanto durante a sua ausência como quando ela regressa ao trabalho, podem perguntar à pessoa do que ela precisa.

Estratégia a longo prazo: Estabeleça uma política de recursos humanos para doenças graves.

Política do pessoal

Alguns responsáveis dos recursos humanos consideram que uma política relativa a doenças graves pode dificultar a relação com pessoas gravemente doentes enquanto indivíduos. No entanto, segundo a experiência de *Kræftens Bekæmpelse* ["Lutar contra o cancro"] uma política oficial pode garantir que os problemas importantes sejam discutidos pela Direcção, e que esta decida de como proceder em tais casos. Mas isto não exclui soluções individuais para problemas particulares.

Um inquérito demonstrou que alguns responsáveis dos recursos humanos não desejam ter uma política estrita neste domínio, uma vez que uma tal política pode dificultar o facto de aplicar o cuidado particular que cada situação requer. Nos, no *Kræftens Bekæmpelse* somos unânimes no facto de que uma doença grave requer uma atenção individual, mas, segundo a nossa experiência, é possível e benéfico dispor de uma política escrita oficial que forneça orientações sobre como lidar com a situação. Uma tal política pode determinar, por exemplo, que o contacto com uma pessoa gravemente doente deve ser estabelecido em seguimento a um "acordo entre a pessoa doente e o seu superior hierárquico", que dá uma grande margem de manobra para que as acções da empresa correspondam à situação individual da pessoa doente. Ao mesmo tempo, as indicações escritas asseguram que ambas as partes decidem como o contacto deve ser estabelecido e mantido.

Em alguns serviços que já dispõem de uma política neste domínio, os responsáveis dos recursos humanos dizem que tal política consiste grandemente em algumas indicações gerais sobre como o serviço deve reagir quando um trabalhador tem uma doença grave.

O facto de não existir uma "política em relação à doença" detalhada e com indicações específicas quanto ao que deve ser feito pode causar problemas quando um trabalhador adoce gravemente.

Há varias vantagens em ter uma política específica nesta área:

1. As decisões que foram bem ponderadas e que estabelecem a forma como a situação deve ser abordada, levam em geral a um melhor acompanhamento da situação – melhor para a pessoa doente e para a direcção da empresa.
2. Os superiores sentem-se menos inseguros se dispõem de bons instrumentos de trabalho quando se vêm subitamente confrontados com uma situação que pode ser difícil de gerir.
3. Os trabalhadores doentes sentem-se menos inseguros se o serviço estabeleceu uma política quanto à sua atitude e aos procedimentos em caso de doença grave.
4. Todos os trabalhadores se sentem mais confiantes se o serviço tem uma política neste domínio com a qual podem familiarizar-se.
5. O facto de ter uma política nesta área, envia uma mensagem clara de que a empresa assume as suas responsabilidades sociais de forma séria. É um sinal de boa vontade e fortalece a ideia de que a empresa apoia o seu pessoal.

Kræftens Bekæmpelse recomenda que tanto o sector público com o privado estabeleçam uma política de recursos humanos no que diz respeito a doenças graves.

Tal política será normalmente definida conjuntamente pela Direcção e pelos membros dos sindicatos do sector de trabalho, e o HSU, o *hovedsamarbejdsudvalget* [Comité Central de Cooperação], é normalmente um órgão adequado para discutir e estabelecer tal política. Se um ou mais trabalhadores desejam completar uma política existente, afim de incluir um capítulo relativo a doenças graves, este pedido será normalmente encaminhado para o HSU.

Uma vez que o serviço terá várias exigências e prioridades em relação a este tipo de política, não nos é possível fornecer instruções quanto ao conteúdo. As diferentes normas e culturas que prevalecem nos locais de trabalho implicam que podem existir muitas edições diferentes de uma política sobre a doença nesta área.

A seguir damos alguns exemplos de situações em que é geralmente vantajoso produzir um manual quando tal política é decidida:

1. O trabalhador em questão verá ser-lhe proposta uma reunião com o seu superior ou com o responsável dos recursos humanos no inicio da sua doença?

2. Como deve ser expressa a compreensão face à situação difícil do trabalhador?
3. Quando e como devem os colegas ser informados?
4. É aconselhável que o trabalhador seja encorajado a manter o contacto com o local de trabalho durante a sua ausência por doença? Que iniciativas devem ser tomadas nesse sentido?
5. O serviço necessita de um certificado médico que indique quanto tempo a doença devida demorar e, se for o caso, em que altura?
6. É aconselhável estabelecer regras quanto à forma de enviar um aviso de fim de contrato a um trabalhador com uma doença grave e, se for o caso, quando?
7. Qual é a atitude do serviço quanto a uma reorganização das tarefas, uma redução das horas de trabalho ou ausência parcial por doença, para permitir o trabalho a partir do domicílio ou uma possível transferência dentro da empresa?
8. É aconselhável ter uma reunião com a pessoa doente antes do seu regresso ao trabalho, para que ambas as partes possam determinar o grau de eficiência esperado?
- 9.

E sempre possível que surjam situações difíceis e que causem problemas, quando um colega é vítima de uma doença potencialmente fatal, como o cancro. Esperamos que as ideias aqui expostas possam servir de ajuda a alguém subitamente confrontado com problemas relacionados com uma pessoa doente os com os seus colegas.

Kræftens Bekæmpelse publicou um livro intitulado "Vår en medarbejder får kræft" ["Quando um colega sofre de cancro"], que é mais detalhado e mais aprofundado que as ideias aqui expostas. O livro pretende ser uma obra de referência para vários problemas práticos que podem surgir quando um trabalhador tem um cancro. O livro contém mais informação sobre os diferentes pontos e alguns temas adicionais tais como: como lidar com a situação quando a pessoa doente não pode regressar ao trabalho, ou quando a doença se revela fatal.

O livro é destinado a ser usado como um instrumento pelos serviços que desejam estabelecer uma política do pessoal relacionada com uma doença grave, ou seja, uma política com indicações específicas sobre como a situação pode ser gerida quando um trabalhador sofre de uma doença potencialmente fatal como o cancro.

Texto: Jutta Ølgod, socióloga, e Preben Engelbrekt, trabalhador social.

Página de cobertura: www.cancer.dk

Quando um colega sofre de cancro

Um em cada sete dinamarqueses é vítima de um cancro antes da idade da reforma

Conteúdo

Prólogo

Introdução

1. Os primeiros meses
 - 1.1 Reacções típicas de pessoas com uma doença grave
 - 1.2 De que precisa a pessoa doente no início, e como devem os seus próximos gerir a situação?
 - 1.3 Como reage a pessoa doente face ao local de trabalho?
 - 1.4 A doença tem um desenvolvimento diferente em cada doente
 - 1.5 Quando pode ter mais informações sobre a evolução da doença?
 - 1.6 Como são tratados os cancros?
 - 1.7 Efeitos secundários físicos e psicológicos
2. As fases seguintes da doença
 - 2.1 Uma reunião inicial
 - 2.2 Se o trabalhador está ausente durante a sua doença
 - 2.3 Se ele está presente a tempo parcial
 - 2.4 O que fazer se o trabalho da pessoa doente não é suficientemente bom?
3. Regresso ao trabalho
 - 3.1 Uma reunião antes do regresso ao trabalho
 - 3.2 Efeitos posteriores
 - 3.3 Se a pessoa doente deve mudar de trabalho
 - 3.4 Informar os colegas
4. Possível apoio prático e financeiro
 - 4.1 Apoio durante a doença – quando o doente está temporariamente menos apto ao trabalho
 - 4.2 Apoio após a doença – quando o doente está permanentemente menos apto ao trabalho
 - 4.3 Trabalhar em conjunto com as autoridades locais
5. Se a pessoa doente não regressa ao trabalho
 - 5.1 Algumas pessoas devem deixar completamente de trabalhar
 - 5.2 Se a pessoa vem a falecer
6. Colegas de pessoas com cancro
 - 6.1 Reacções dos colegas
 - 6.2 Como os outros se comportam em relação aos colegas
 - 6.3 Assumir o trabalho de uma pessoa doente
 - 6.4 Aos colegas de uma pessoa com cancro
7. Uma política de recursos humanos no domínio das doenças graves
 - 7.1 Como redigir uma política de recursos humanos no domínio das doenças graves?
 - 7.2 Três casos de colegas que tiveram um cancro
 - 7.3 Um exemplo de política de recursos humanos no domínio das doenças graves

Prólogo

Um colega tem um cancro: pode acontecer em todos os sectores. Todos os anos mais de 11 000 [sic] Dinamarqueses em idade de trabalhar são vítimas de um cancro. Actualmente, muitos são curados e muitos vivem um longo período com a doença.

Ao longo dos últimos anos, *Kræftens Bekæmpelse* ['Lutar contra o cancro'] tem recebido um numero cada vez maior de pedidos de informação da parte de patrões, colegas e doentes com cancro que encontram problemas no trabalho durante ou após a doença. Estes pedidos mostram muita insegurança sobre como enfrentar os problemas da melhor forma possível.

Alguns exemplos típicos: os superiores hierárquicos e os colegas tomam muito pouco em consideração a situação da pessoa que está doente, ou, por outro lado, preocupam-se muito com isso, de tal forma que a pessoa doente se encontra isolada tanto no emprego como ao nível social. Outro problema é a dificuldade em efectuar as mudanças necessárias no trabalho que a pessoa deve fazer quando está doente, ou que uma longa ausência do trabalho ou um período em que a pessoa não consegue trabalhar tanto como antes do tratamento, significa que a pessoa pode perder o contacto com o mercado do trabalho.

Tendo isto em conta, o *Kræftens Bekæmpelse* levou a cabo o *Projekt Kræft og Arbejde* ['Projecto Cancro e Trabalho'] com o apoio financeiro do Ministério do Assuntos Sociais. O projecto teve como resultado várias soluções práticas para problemas ligados à forma de lidar com trabalhadores que sofrem de cancro, tendo em conta tanto os recursos individuais do doente como as condições de trabalho do sector em questão.

Um dos objectivos era de melhorar o conhecimento dos patrões sobre o cancro e sobre a situação particular dos doentes com cancro afim de reduzir o risco de exclusão do mercado de trabalho.

Este livro baseia-se sobre a nossa experiência com este projecto, e foi escrito para superiores hierárquicos e outras pessoas com responsabilidades no domínio dos recursos humanos em vários sectores de trabalho na Dinamarca. Esperamos que o livro seja útil para superiores, colegas e trabalhadores gravemente doentes, tanto nas pequenas como nas grandes empresas.

Anne Nissen
Chefe de Sector

Introdução

Um diagnóstico de cancro não afecta unicamente a pessoa visada. Afecta igualmente todos aqueles que estão em contacto com essa pessoa. No trabalho, os superiores e colegas são frequentemente afectados pela notícia. Estas pessoas gostariam de ajudar e "fazer o necessário" mas muitos não sabem exactamente o que "o necessário" é.

Ao mesmo tempo, os superiores podem ver-se obrigados a tomar decisões rápidas – sobre como a pessoa pode ser aliviada do seu trabalho enquanto estiver doente, por exemplo. Pode ser difícil ter em consideração as necessidades do trabalhador doente e ao mesmo tempo resolver problemas práticos numa altura em que os imprevistos se multiplicam.

Este livro foi escrito para os superiores hierárquicos e outras pessoas com responsabilidades. Inclui informações úteis e sugestões práticas sobre como lidar com vários problemas relacionados com trabalhadores com um cancro ou outra doença grave.

Não é necessário ler o livro todo

O livro é uma obra de referência, para ser utilizado por pessoas subitamente confrontadas com um problema específico devido a uma doença grave de um colega. Mas os leitores terão, evidentemente, uma base mais sólida para lidar com a situação se lerem o texto todo.

Origem do livro

A nossa inspiração veio de duas fontes distintas: em primeiro lugar, inquéritos junto de patrões e doentes com cancro sobre os problemas no local de trabalho surgidos como consequência da doença, e um segundo inquérito levado a cabo pelo *Kræftens Bekæmpelse* junto de responsáveis dos recursos humanos de 50 grandes empresas. Foi-lhes perguntado, por exemplo, o que, em particular, provocava problemas no local de trabalho quando um colega adoecia com um cancro.

As duas fontes mencionaram os mesmos problemas, os quais tratamos nos capítulos 1-6.

Os sete capítulos

O Capítulo 1 menciona as consequências imediatas de um diagnóstico de cancro. Muitos doentes entram em estado de choque durante 6 a 8 semanas. Todas as pessoas com uma doença grave como o cancro reagem de maneiras diferentes, mas é possível descrever a forma como poderão reagir quando sabem que têm a doença e do que necessitam nos primeiros momentos. O capítulo contém igualmente uma secção com informações de carácter geral sobre o cancro e métodos de tratamento.

O Capítulo 2 fala do período em que o tratamento foi iniciado. Muitos doentes com um cancro desejam viver uma vida tão normal quanto possível durante esse período, e alguns gostariam de trabalhar entre dois tratamentos, enquanto outros não serão capazes de o fazer. Descrevemos o que o serviço pode fazer em ambos os casos.

O Capítulo 3 trata especialmente dos problemas que podem surgir quando uma pessoa doente tem que retomar o trabalho que fazia antes de adoecer.

O Capítulo 4 analisa as possibilidades de requerer apoio prático e financeiro para o serviço e para o colega doente. Algumas soluções podem ser aplicadas se a pessoa ainda está a receber um tratamento, e outras serão aplicadas se se constata que a pessoa que terminou um tratamento tem problemas para fazer o trabalho que fazia anteriormente.

O Capítulo 5 descreve como um colega que não pode voltar a trabalhar pode deixar o emprego, e explica o que fazer se o cancro se revelar mortal.

O Capítulo 6 fala dos colegas da pessoa doente. Aqueles com quem a pessoa trabalha são frequentemente afectados pela sua doença, e este capítulo inclui sugestões sobre o que o superior pode fazer se as reacções dos colegas se tornarem um problema para o sector. Também contem algumas páginas que podem ser copiadas e distribuídas aos colegas da pessoa doente.

O último Capítulo, o Capítulo 7, explica como um serviço pode evitar a maioria dos problemas que podem surgir em relação a uma doença grave de um trabalhador, através da introdução de uma política de recursos humanos relativa a doenças graves. Três casos são examinados, como exemplos de fases através das quais a doença evolui, casos que podem ser utilizados quando se elabora uma tal política.

Informações úteis

O livro refere-se invariavelmente à pessoa doente no masculino. Isto não significa que o cancro afecta apenas homens. Na realidade, quase tantas mulheres como homens são vítimas de cancro. No entanto, para facilitar a leitura, referimo-nos sempre à pessoa doente no masculino.

Para uma leitura rápida do conteúdo do livro, queira consultar o site www.cancer.dk/arbejde, que fornece uma versão resumida e a versão completa do livro.

Os doentes com cancro também podem usar o livro como inspiração ou ajuda prática quando tentam resolver problemas no local de trabalho.

Apesar de o livro falar essencialmente do que pode ser feito quando um colega tem um cancro, o conteúdo do livro também é relevante para outras doenças graves.