

ANÁLISE
DA OCC

CÉLIA CORREIA FRANÇA
Jurista da Ordem
dos Contabilistas Certificados
comunicacao@occ.pt

O doente oncológico e o novo Código do Trabalho

Sendo o cancro uma realidade que afeta cada vez mais pessoas, o legislador procurou dar uma maior proteção e clarificação em relação ao doente oncológico.

A sociedade civil tem vindo a exigir um alargamento da proteção dada ao doente oncológico trabalhador.

O doente oncológico gozará a partir de 1 de outubro de 2019 de um regime jurídico próprio, a nível laboral – a Lei n.º 93/2019 de 4 de setembro de 2019 –, que veio alterar o Código do Trabalho (CT), nos seus artigos 85.º a 87.º – inseriu, expressamente, o doente oncológico nas normas de proteção já dadas ao trabalhador deficiente e ao doente crónico.

Tais medidas visam evitar que o doente oncológico seja estigmatizado como trabalhador menos produtivo; e/ou, que, eventualmente, possa representar um maior encargo para as empresas, pois na realidade ainda nos dias de hoje existe muito preconceito em relação ao doente oncológico. Principalmente, ao nível da manutenção do posto de trabalho e, também, ao nível da progressão e promoção na carreira profissional – o cancro não tem de ser o equivalente a uma sentença de morte a nível profissional.

Esta alteração é, no fundo,

um alerta à sociedade para que haja mais humanismo no mundo do trabalho, pois é uma realidade crescente e que poderá atingir qualquer pessoa.

O Estado passa a ter o dever de estimular e apoiar a ação do empregador na contratação do doente oncológico e na sua reabilitação profissional.

Trabalho suplementar

A Lei n.º 93/2019 salienta que o empregador pode adotar medidas de ação positiva a favor do trabalhador oncológico, desde

que não impliquem encargos desproporcionais.

Não é aceitável pela sociedade civil, nos dias de hoje, que um doente oncológico não progrida na carreira só por ser doente oncológico. Se mesmo doente, estiver em igualdade de circunstâncias com os seus colegas, é de toda a justiça que tenha o mesmo tratamento a nível salarial e de progressão, e é uma realidade que muitas vezes não acontece.

Porém, não podemos ignorar que um trabalhador com cancro não está propriamente em igualdade de circunstâncias como um trabalhador saudável – pois o cansaço, a incapacidade para certos esforços físicos, as indisposições ou a perda de memória são sequelas típicas dos tratamentos oncológicos, que podem limitar a capacidade de trabalho. Tendo em conta estas circunstâncias, o doente oncológico poderá ser dispensado da prestação de trabalho se esta prejudicar a sua saúde ou segurança. Não é obrigado a prestar trabalho suplementar. E, por equiparação ao trabalhador deficiente e doente crónico, o doente oncológico pode ter um horário organizado de acordo com o regime de adaptabilidade; e, pode ser dispensado de trabalhar entre as 20 horas e as sete horas do dia

seguinte, mas se pretenderem que o doente oncológico trabalhe depois das 20 horas deverá ser submetido a exame de saúde previamente ao início da aplicação do horário em causa.

A violação destas normas poderá constituir contraordenação grave ou muito grave.

Perdeu-se, no entanto, a oportunidade de legislar o pagamento da baixa médica, paga a 100%, ao doente oncológico – tal como acontece no caso do doente com tuberculose.

O doente oncológico, com uma incapacidade igual ou superior a 60%, devidamente atestada, beneficia de alguns direitos a nível fiscal (isenções de IRS e IUC), da banca, dos seguros, da Segurança Social e fica dispensado do pagamento das taxas moderadoras junto do SNS. E, a partir de agora, está também mais protegido a nível laboral. ■

A sociedade civil tem vindo a exigir um alargamento da proteção dada ao doente oncológico trabalhador.

Esta alteração é, no fundo, um alerta à sociedade para que haja mais humanismo no mundo do trabalho.