



EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES

INTRODUÇÃO

Se tem Doença de Crohn ou Colite Ulcerosa – condições conhecidas como Doenças Inflamatórias do Intestino (DII) – a sua situação laboral pode ser uma preocupação, se está a trabalhar, à procura de um novo emprego, de licença ou a pensar voltar para o mercado laboral.

Apesar de as DII serem uma condição crónica (e degenerativa), com o tratamento adequado pode passar longos períodos relativamente bem. Muitas pessoas com DII têm uma carreira de sucesso.

Esta brochura informativa aborda algumas das questões que possa ter sobre as suas opções, assim como o enquadramento legal aplicável.

DECIDIR SE INFORMA A ENTIDADE PATRONAL DA SUA DII OU NÃO...

...durante o processo de recrutamento

Fica preocupado com a hipótese de se encontrar em desvantagem se divulgar a sua DII, seja em formulários de candidatura, C.V. ou numa entrevista?

O Código de Trabalho e legislação complementar em matéria de igualdade e não-discriminação torna ilícito um empregador, privado ou público, questionar sobre temas privados da sua saúde – incluindo doenças em remissão ou curadas – durante uma entrevista. Isto aplica-se a questões em formulários ou expressadas durante uma entrevista pessoal.

Este enquadramento serve para incentivar o empregador a avaliar se pode ou não fazer o trabalho, em vez de eliminá-lo apenas tendo em consideração da sua condição física.

Pode suceder em alguns casos excecionais, quando forem relevantes para a atividade profissional e com justificação apresentada por escrito. Nestas situações, as informações são prestadas a um médico que, posteriormente, comunica ao empregador se o trabalhador está ou não apto a desempenhar a função.

...uma vez que lhe tenha sido feito uma proposta

Alguns empregos podem ser condicionados a um exame médico ou ao cumprimento de um questionário médico depois da fase de proposta/contrato promessa. Uma oferta condicional só deveria ser retirada com base em critérios médicos nesta fase, se ficar demonstrado que não conseguiria fazer as adaptações “razoáveis” e necessárias para realizar as tarefas que lhe sejam atribuídas. Se não informar deliberadamente o médico nesta fase, e esta informação for essencial para o desempenho das suas funções, poderá ser despedido com justa causa por não cumprir os requisitos mínimos ou por não cumprir o dever de lealdade.

O Código de Trabalho e legislação complementar em matéria de igualdade e não-discriminação torna ilícito um empregador, privado ou público, questionar sobre temas privados da sua saúde...

EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES



...no seu atual emprego

Se o seu diagnóstico for conhecido quando já estiver a trabalhar, ou se a sua situação piorar, pode questionar-se se deve ou não informar o seu empregador. Não existe exigência legal para divulgar essa informação sobre a sua saúde – a não ser que esteja previsto no seu contrato de trabalho especificamente.

Apesar de algumas pessoas com DII decidirem não partilhar o seu estado de saúde com o seu empregador, poderão existir algumas vantagens em partilhar a sua condição. Primeira, esconder a sua condição pode afetar a sua saúde mental e pode, por outro lado, ser um alívio falar sobre DII.

Num estudo britânico sobre DII e emprego em 2015, os empregados com DII que partilharam o seu estado de saúde com os seus empregadores sentiram que estes tinham sido compreensivos. Tendo conhecimento das suas necessidades, o seu empregador pode considerar os razoáveis acertos necessários.

Dito isto, se decidir partilhar a sua condição, também pode encontrar alguns empregadores que demonstram falta de sensibilidade, pelo menos inicialmente. Se quiser algum apoio quando informar o seu empregador, pode pedir a alguém que o acompanhe, como um colega, um técnico dos recursos humanos ou mesmo um representante do sindicato.

Também pode considerar pertinente partilhar informação sobre emprego e DII com o seu empregador.

ESCOLHER CONTAR AOS COLEGAS

Mesmo se considerar a possibilidade de contar ao seu empregador ou possível empregador, pode não querer que seja de conhecimento público. Pode também decidir o que vai dizer aos seus colegas. Novamente, poderão haver vantagens na partilha da sua condição. Se os seus colegas souberem que tem uma condição incurável e o que significa, tem mais probabilidade de receber o apoio e ajuda que precisa inclusivamente para, em conjunto, criarem um melhor ambiente de trabalho.

Se não souberem, podem tirar conclusões erradas ou pensar que está a receber tratamento preferencial se o seu empregador fizer alguns ajustes para si. Ser mais aberto pode também querer dizer que não deverá, por exemplo, esconder que toma medicação, que tem dores ou que está a tentar lutar contra o cansaço crónico.

É comum as pessoas sentirem-se incomodadas quando se fala em de movimentos intestinais, por isso pode ser difícil explicar alguns sintomas, especialmente emergências e a frequente necessidade de correr para a casa de banho.

Usar a informação que partilhamos aqui pode ajudar.

Apesar de algumas pessoas com DII decidirem não partilhar o seu estado de saúde com o seu empregador, poderão existir algumas vantagens em partilhar a sua condição.



EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES

Um inquérito sobre DII e emprego no Reino Unido, revelou que 8 em 10 empregados informaram os seus empregadores ou o departamento de recursos humanos sobre a sua doença, e quase tantos contaram aos seus colegas.

Porém metade dos inquiridos mostrou-se preocupado que os seus colegas pudessem pensar que não estariam a assumir a sua parte de responsabilidades devido aos sintomas da DII. Por sua vez, um quarto preocupava-se quanto à possibilidade de serem discriminados no local de trabalho por causa da sua DII.

Existe legislação que protege a pessoa com doença crónica no âmbito do Direito Internacional (Documento a nível mundial), do Direito Comunitário (Documentos ao nível da União Europeia) e do Direito Nacional (Legislação nacional: Código do Trabalho, Proteção Social no Desemprego; ...).

QUAIS SÃO OS MEUS DIREITOS LABORAIS?

Os trabalhadores têm certos direitos, que podem incluir direitos adicionais, no seu contrato de trabalho.

Pode ter mais informações sobre os seus direitos laborais básicos nos termos do Código do Trabalho ou junto dos sindicatos.

Código do Trabalho.

Como doente com DII, pode estar preocupado quanto à possibilidade do empregador o poder despedir por razões de saúde.

A Lei fornece alguma proteção nesse sentido, o nível de proteção dependerá se é considerada doença crónica ou não.

QUE PROTEÇÃO OFERECE A LEI?

A igualdade de oportunidades e de tratamento das pessoas com deficiência, no acesso ao emprego e ao trabalho, justifica que sejam tomadas medidas que beneficiem as pessoas com doenças crónicas, pois constitui uma exigência de cidadania a criação de condições para a sua plena integração profissional, cultural e cívica.

Existe legislação que protege a pessoa com doença crónica no âmbito do Direito Internacional (Documento a nível mundial), do Direito Comunitário (Documentos ao nível da União Europeia) e do Direito Nacional (Legislação nacional: Código do Trabalho, Proteção Social no Desemprego e principais programas, medidas e instrumentos de emprego para as pessoas com doenças crónicas).

Assim, a Legislação Laboral prevê os mesmos direitos e deveres para todos os demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, à promoção ou carreiras profissionais e às condições de trabalho (art. 85.º do Código de Trabalho).

Os trabalhadores com doenças crónicas possuem um estatuto jurídico-laboral próprio, justificado pela sua especial necessidade de proteção jurídica. Assim, tanto a Lei Geral

EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES



do Trabalho em Funções Públicas, como o Código do Trabalho, e a legislação especial preveem um conjunto de direitos e deveres específicos para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, em relação à justificação de faltas por doença, à prestação do trabalho a tempo parcial, aos intervalos de descanso, ao horário flexível e ao horário rígido.

Em termos genéricos, têm direito a um conjunto de condições especiais de prestação de trabalho, previstas nos artigos 85º e seguintes do Código de Trabalho.

Relativamente às faltas, nem todas as faltas por doença dadas pelos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e/ou com deficiência ou doença crónica com vínculo de emprego público estão abrangidas pelo regime especial. Porém, só estão abrangidas as faltas que decorram da própria deficiência ou doença crónica do trabalhador faltoso. Para este efeito, a par da apresentação do certificado de incapacidade temporária para o trabalho, os trabalhadores deverão apresentar nos respetivos serviços uma declaração do médico a atestar que, naquele momento, a doença que os impede de desempenhar as suas funções decorre de deficiência ou de uma doença crónica do qual são portadores.

O regime especial prevê que as faltas dadas nestas condições não implicam a perda da totalidade da remuneração diária nos primeiro, segundo e terceiro dias de incapacidade temporária, nas situações de faltas seguidas ou interpoladas, nem a perda de 10 % da remuneração diária, a partir do quarto dia e até ao trigésimo dia da mencionada incapacidade temporária. Também não é aplicável qualquer desconto na antiguidade, para efeitos de carreira, quando as faltas por doença ultrapassam os 30 dias seguidos ou interpolados, em cada ano civil.

Mas atenção: quanto ao regime especial de faltas por doença, apenas os trabalhadores que ingressaram na Administração Pública até 31 de dezembro de 2005 estão abrangidos.

A proteção especial por invalidez é um subsídio atribuído a quem sofre de doença crónica resultante de uma incapacidade permanente e na perda de autonomia para o trabalho, levando à impossibilidade de desempenhar a sua profissão.

O empregador tem obrigação legal de adotar medidas adequadas que garantam esse acesso e progressão do trabalhador com deficiência ou doença crónica (art. 86.º).

Por outro lado, a legislação laboral prevê a dispensa de algumas formas de organização do tempo de trabalho pelo trabalhador com deficiência ou doença crónica, designadamente o trabalhador está dispensado do cumprimento de duração média semanal de trabalho superior ao limite de 48 horas. Exige-se, porém, atestado médico no qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

Também tem direito a dispensa da prestação de trabalho, se está a prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho, em horário organizado de acordo com o regime de

Relativamente às faltas, nem todas as faltas por doença dadas pelos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida e/ou com deficiência ou doença crónica com vínculo de emprego público estão abrangidas pelo regime especial.



EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES

adaptabilidade, de banco de horas ou horário concentrado; entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte (art. 87.º). Contudo, para a sua aplicabilidade, também, se exige atestado médico no qual conste que tal prática pode prejudicar a sua saúde ou a segurança no trabalho.

No que concerne ao regime de trabalho suplementar, os trabalhadores com doença crónica não são obrigados a prestar trabalho suplementar (art. 88.º).

A nossa lei prevê ainda a adoção de medidas especiais de proteção do trabalhador com deficiência ou doença crónica, particularmente no que respeita à sua admissão, condições de prestação da atividade, adaptação de postos de trabalho e incentivos ao trabalhador e ao empregador tendo sempre em conta os respetivos interesses.

...“o empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados”.

O QUE SÃO MEDIDAS ESPECIAIS/ADEQUADAS?

Quanto às medidas de adaptação razoável, o artigo 86º/1 do Código do Trabalho coincide com o previsto no artigo 5º da Diretiva 2000/78, no que respeita às medidas de adaptação, “o empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionados”.

Estes encargos não serão considerados desproporcionados quando forem compensados por apoios do Estado. ([Ver também](#)).

E é ao empregador que cabe provar que não adotou determinada medida por ela ser desproporcional.

Dois pontos sensíveis. Em primeiro lugar, o Tribunal de Justiça da União Europeia entende que são medidas de adaptação razoável a organização do tempo de trabalho do trabalhador com doença crónica, porém parece resultar da legislação portuguesa, nos artigos 33º e seguintes do DL nº 290/2009, apenas os meios físicos podem ser objeto de financiamento por parte do Estado. Este facto poderá levar os empregadores a pensar que só aqueles meios são exigíveis, quando na verdade, a organização do tempo de trabalho pode constituir uma das medidas abrangidas pelo artigo 5º da Diretiva 2000/78.

Em segundo lugar, há que salientar que o Código de Trabalho não sugere a existência de um laço entre o imperativo de não discriminação dos trabalhadores com doença crónica e a obrigação de adaptação razoável, isto é, parece resultar que a violação do dever previsto no artigo 86º não consubstancia uma violação do princípio da igualdade e da não discriminação. Verifica-se assim alguma falta de efetividade na lei portuguesa quanto às medidas de adaptação razoável.

EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES



Concluimos que a adaptação razoável é composta de medidas possíveis e eficazes para a inclusão de pessoas com doença crónicas, obtidas mediante processo de diálogo entre os envolvidos. O dever de adaptar é, porém, limitado pelo ônus indevido ou desproporcional, composto de vários elementos, cujo ônus probatório reside em quem deve acomodar.

Algumas medidas razoáveis podem passar por:

- Facilitar horário para consultas médicas e tratamentos;
- Horários flexíveis;
- Estabelecer pausa de casa de banho ilimitadas;
- Deslocar o seu posto de trabalho para mais perto da casa de banho;
- Fornecer um lugar de estacionamento mais perto da entrada;
- Delegar algumas das suas funções a outra pessoa, temporária ou definitivamente;
- Alterar as suas funções;
- Oferecer formação para que possa desempenhar outras funções mais adequadas às suas necessidades.

Quando falar com o seu empregador, apresente-lhe algumas sugestões de mudanças que poderão ajudar.

Algumas mudanças podem ser mais dispendiosas, como a instalação casas de banho separadas, no entanto, podem ser objeto de apoio do Estado. ([O decreto-Lei](#)).

VIVER COM UM ESTOMA NO TRABALHO

Um estoma é uma abertura na pele do abdómen que desvia o conteúdo do intestino para fora do corpo. Um saco (bolsa) preso ao estoma coleta as fezes.

Se tem um estoma, sabe que pode ser uma situação difícil no trabalho, e na viagem de e para o trabalho.

A nível internacional, existem organismos que fornecem informação sobre como viver com um estoma. Em Portugal o apoio é fornecido pela equipa médica e de enfermagem.

A nível laboral ainda não está nada previsto com esta especificidade.

VIAJAR EM TRABALHO

Muitas pessoas com DII dizem que viajar em trabalho ou trabalhos que requeiram viajar são particularmente difíceis.

É essencial organizar-se e reunir o máximo de informação possível sobre o sistema de saúde, cuidados alimentares e higiénicos complementares que deve ter, a rede hospitalar e contactos de consulados, em caso de emergência.

A nível internacional, existem organismos que fornecem informação sobre como viver com um estoma. Em Portugal o apoio é fornecido pela equipa médica e de enfermagem.



EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES

Se viajar para o estrangeiro, pode, por exemplo, considerar útil utilizar alguma das *app*, pagas ou gratuitas, que existem em alguns países para localizar casas de banho públicas. Ou, ainda, levar consigo um relatório médico com os seus tratamentos em inglês, ou no idioma do seu destino, de forma a facilitar a comunicação, assim como a passagem na segurança do aeroporto.

O QUE POSSO FAZER SE ME SENTIR DISCRIMINADO?

Quando provada, a prática de ato discriminatório lesivo de trabalhador/a ou candidato/a a emprego confere-lhe o direito a indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

Se tem uma oferta de emprego retirada por razões médicas, mas considera que teria sido capaz de realizar o trabalho com medidas de adaptação razoáveis, ou se, apesar de as ter pedido, continua a sentir que é tratado de forma discriminatória pode fazer queixa junto de várias entidades: no Instituto Nacional para a Reabilitação (formulário <http://www.inr.pt/uploads/docs/direitosfundamentais/FormularioQueixa.rtf>), na Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), no setor privado, e as Inspeções dos Ministérios, ou mesmo na Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Cabe a quem alega discriminação indicar o/a trabalhador/a ou trabalhadores/as em relação a quem se considera discriminado, ficando a entidade empregadora incumbida de provar que a diferença de tratamento não assenta em qualquer fator de discriminação.

É importante que junte à sua queixa o maior número de provas documentais, como fotos e comunicações escritas.

Lembre-se, porém, que não constitui discriminação o comportamento baseado em fator de discriminação que constitua um requisito justificável e determinante para o exercício da atividade profissional, em virtude da natureza da atividade em causa ou do contexto da sua execução, devendo o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional.

Quando provada a prática de ato discriminatório lesivo do trabalhador/a ou candidato/a a emprego, é-lhe conferido o direito a uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais de direito.

O processo de queixa pode ser moroso e complexo. A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego – CITE presta algum Apoio, sendo da sua competência:

- Comunicar de imediato, ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, os pareceres da Comissão que confirmem ou indiciem a existência de prática laboral discriminatória para ação inspetiva, a qual pode ser acompanhada por técnicos desta Comissão;
- Determinar a realização de visitas aos locais de trabalho ou solicitá-las ao serviço com competência inspetiva do ministério responsável pela área laboral, com a finalidade de comprovar quaisquer práticas discriminatórias.

EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES



O QUE POSSO FAZER SE AS MEDIDAS DE ADAPTAÇÃO NÃO SÃO POSSÍVEIS?

Pode acontecer que apesar de terem sido concretizadas as medidas de adaptação razoáveis possíveis, continuar a ser difícil trabalhar. Nesse caso, é frequente sentir-se frustrado e, até, zangado com o impacto que a DII tem na sua vida e carreira.

Existem várias opções a considerar:

- **Empreendedorismo** – pode sentir-se assustado com a possibilidade de ter a sua própria empresa ou preocupado com a falta de socialização. Por outro lado, poderá trabalhar as horas que as suas energias permitem, se puder trabalhar a partir de casa, reduzindo os receios de ter um “acidente” em público. O IIEFP e outras entidades públicas têm várias medidas de apoio e formação gratuitas ou remuneradas para o empreendedorismo. Algumas Câmaras Municipais têm apoios financeiros específicos para pessoas com doenças crónicas e/ou para jovens.
- **Formação** – poderá encontrar outra profissão que lhe permita trabalhar mais confortavelmente, porém terá que aceitar nova formação profissional.
- **Pré-reforma ou Reforma por incapacidade** – Se tiver a idade e os descontos requeridos poderá verificar a possibilidade de iniciar o seu processo de pré-reforma. Poderá ser sinónimo de alguma perda de remuneração representar um aumento da sua qualidade de vida. Por outro lado, existe o processo de reforma por invalidez, parcial ou total. É um processo moroso e complexo que requer, pelo menos, o apoio da sua equipa médica e representa, quase sempre, uma substancial perda de remuneração.
- **Voluntariado** – se o rendimento não é essencial, fazer voluntariado pode ser um desafio que lhe proporcionará um sentimento de satisfação enquanto ajuda outros. Existem muitos sites com oportunidades de voluntariado regular ou pontual perto da sua zona de residência.

Porém, é importante referir que em casos de reforma por invalidez com incapacidade total, não poderá realizar qualquer voluntariado. A atividade laboral mesmo gratuita está impedida nesses casos.

QUE APOIOS FINANCEIROS PODEREI SOLICITAR?

Contrariamente a outros países da União Europeia, não existem apoios automáticos ou específicos para doentes crónicos, pois a atribuição depende, em Portugal, de uma análise caso a caso, e da disponibilidade de meios na sua localidade.

Será sempre mais fácil receber apoios em géneros do que em dinheiro.

Os apoios financeiros, em caso de reforma antecipada ou de desemprego, dependem

O IIEFP e outras entidades públicas têm várias medidas de apoio e formação gratuitas ou remuneradas para o empreendedorismo. Algumas Câmaras Municipais têm apoios financeiros específicos para pessoas com doenças crónicas e/ou para jovens.



EMPREGO E DII: UM GUIA PARA TRABALHADORES

dos descontos realizados Junto da Segurança Social. Se tiver necessidade de apoio domiciliário ou outras necessidades derivadas da sua DII pode candidatar-se a um programa de apoio financeiro local. Cada Câmara ou Junta de Freguesia tem vários, atribuídos por eles, por intermédio da Segurança Social, ou mesmo de uma IPSS local, com dimensões e concretizações variadas, como apoio domiciliário gratuito, para limpeza da sua casa ou higiene pessoal, a transporte para consultas ou fisioterapia, passando por subsídios ou refeições.

O Estado tem através da Segurança Social ou do IEFV vários apoios financeiros, dependendo de pedidos específicos e da respetiva análise casual.

**Se tiver
necessidade
de apoio
domiciliário
ou outras
necessidades
derivadas da
sua DII pode
candidatar-se
a um programa
de apoio
financeiro
local.**

✉ geral@crohncolite.pt

Facebook Doentes

Facebook Familiares
& Amigos