



euro professionals 

Dé internationale uitzendspecialist!

PROTOCOLO DE AUSÊNCIA

2023

DOENTE E O QUE FAZER AGORA

PROTOCOLO 2020

Introdução

Qualquer pessoa que esteja doente quer ficar boa o mais depressa possível. Mas quando um trabalhador adoce, não só ele mas também a sua entidade patronal têm interesse em recuperar rapidamente. Isto é lógico, uma vez que os empregados foram contratados para fazer o trabalho inerente à sua função. Se não cumprirem as suas obrigações, isso pode significar que as máquinas de uma fábrica estão paradas, que um camião não está a funcionar ou que uma aula não está a ser dada. E isso, por sua vez, pode afetar a sobrevivência da organização: sem produção ou serviço, não há volume de negócios, sem volume de negócios não há lucro, sem lucro uma empresa deixa de existir. Nesse caso, os trabalhadores perdem os seus empregos e, provavelmente, uma grande parte dos seus rendimentos.

De acordo com a Lei da Doença, não se trata tanto de estar doente, mas sim de estar incapacitado para o trabalho devido a uma doença ou deficiência. A existência de uma incapacidade legal para o trabalho só pode ser determinada por um médico da empresa. Para evitar mal-entendidos, continuemos a falar de doença. Nalguns casos, não se justifica que um trabalhador falte por doença, por exemplo, quando há um conflito laboral ou um filho doente que precisa de ser cuidado. São alturas em que se pode tirar férias. No entanto, mesmo que um trabalhador esteja doente, mas não incapaz de fazer o seu trabalho, não há razão para faltar por doença. Pense, por exemplo, num contabilista com um tornozelo partido e engessado: provavelmente pode fazer o seu trabalho sentado.

Nos Países Baixos, a entidade patronal é obrigada a continuar a pagar o salário do trabalhador durante dois anos em caso de doença. O montante depende dos acordos celebrados, mas na maioria dos casos situa-se entre 70 e 100% do salário. Assim, a entidade patronal deve também pagar o salário de um trabalhador temporariamente improdutivo:

ou seja, sem volume de negócios e sem lucro, mas também com custos de mão de obra. Ou o custo de contratar temporariamente um substituto, o que significa que há um volume de negócios e, espera-se, lucro. Uma recuperação rápida e uma reintegração precoce, eis a tarefa do empregador e do trabalhador.

Assim, podemos dizer que existe uma ligação entre a saúde dos trabalhadores e a rentabilidade de uma organização. Isto significa, por sua vez, que empregados e empregadores têm o mesmo interesse: a sobrevivência da organização, através do empenhamento das pessoas que nela trabalham. E, assim, manter os empregos e os rendimentos. É por isso que é importante estabelecer acordos sólidos relativamente aos momentos que põem em causa a continuidade da existência, como a doença dos trabalhadores. Esses acordos são estabelecidos no presente protocolo.

Tanto as entidades patronais como os seus trabalhadores têm deveres e direitos. A Wet Verbetering Poortwachter é uma lei que descreve o que e quando a entidade patronal e o trabalhador devem fazer, no contexto da orientação e reintegração do absentismo.

Comunicação de doença

Em caso de doença, o próprio trabalhador deve apresentar-se ao seu superior hierárquico direto, por telefone, logo que possível e, em qualquer caso, antes do início do seu horário de trabalho, no primeiro dia de doença. Se o trabalhador não puder apresentar-se pessoalmente, pode pedir a outra pessoa que o faça. Se um trabalhador adoecer durante o horário de trabalho, deve apresentar-se pessoalmente ao seu superior hierárquico direto.

Ao apresentar o relatório, o trabalhador declara:

- ▶ Qual ~~é~~ duração provável da ausência;
- ▶ Se as marcações agendadas devem ser canceladas nesse contexto;
- ▶ O que é que o empregador pode fazer para ajudar;
- ▶ em que endereço (de enfermagem) e número de telefone o trabalhador pode ser contactado;
- ▶ que ainda pode ser efectuado;
- ▶ Se existe uma incapacidade para o trabalho ~~de~~ de um acidente da responsabilidade de um terceiro;
- ▶ Se existe uma situação de "tudo ou nada". Por situação de rede de segurança entende-se, por exemplo, a incapacidade para o trabalho devido a gravidez ou em resultado de limitações funcionais estruturais (ex-incapacitados).

O trabalhador não é obrigado a prestar quaisquer declarações sobre a natureza ou a causa da doença, mas pode fazê-lo voluntariamente. Com base nas informações fornecidas, o supervisor informará o gestor de caso responsável. O gestor de caso entrará em contacto com o trabalhador no mesmo dia, a menos que, com toda a razoabilidade e justiça, tal não seja útil ou não seja possível.

Se houver dúvidas quanto à doença, o relatório não será aceite sem contestação. Para garantir a segurança, a entidade patronal pode pedir ao médico da empresa que se pronuncie sobre a existência ou não de doença.

Ausência de curta duração

As visitas a médicos (dentistas) ou especialistas são, em princípio, efectuadas no seu tempo livre. Se tal não for possível, deve contactar o seu médico. O médico avaliará se existe uma licença especial com remuneração.

Médico da empresa

O médico da empresa é a única pessoa que pode responder à questão de saber se um trabalhador está doente nos termos da lei relativa às prestações de doença e, por conseguinte, se está apto a desempenhar o seu trabalho. Por esta razão, o médico da empresa será chamado a intervir se for necessário esclarecer esta questão, mas também em caso de absentismo prolongado (iminente). De acordo com a Wet Verbetering Poortwachter, o médico da empresa é chamado a intervir em momentos pré-determinados no âmbito do controlo do absentismo dos trabalhadores doentes.

De acordo com as disposições legais, o trabalhador deve cumprir sempre a convocação para se apresentar no consultório do médico da empresa. Se houver um motivo válido para cancelar a consulta com o médico da empresa, o trabalhador deve informar o seu chefe. Se o chefe considerar que o motivo é efetivamente válido, só ele está autorizado a cancelar a consulta. Em caso de cancelamento tardio ou injustificado, poderão ser cobrados custos.

O médico da empresa comunicará as suas conclusões à entidade patronal, em conformidade com a lei relativa à proteção dos dados pessoais (privacy act): não serão trocadas quaisquer informações médicas com a entidade patronal. No entanto, o médico da empresa indicará se existe efetivamente uma doença, se o trabalhador está a receber tratamento adequado, se há possibilidades de trabalhar e qual o prognóstico em termos de recuperação e regresso ao trabalho.

Mesmo que não haja ausência (ainda), os trabalhadores têm a possibilidade de consultar o médico da empresa. Trata-se de uma consulta sobre as condições de trabalho chamada hora de consulta sobre as condições de trabalho. Os trabalhadores podem marcar uma consulta com o médico da empresa sem a intervenção da direção. O médico da empresa não informa a entidade patronal sobre esta consulta.

Contacto com o supervisor/empregador

O trabalhador e o seu superior hierárquico entraram em contacto no primeiro dia de doença. A partir daí, manterão naturalmente um contacto regular durante o período de doença para discutir a situação, pela primeira vez o mais tardar no terceiro dia. Após o primeiro contacto, o trabalhador pode ser convidado a estar disponível por telefone antes das 10 horas e entre as 12 horas e as 14h30 durante as duas primeiras semanas. Posteriormente, haverá contacto entre o trabalhador e a chefia, pelo menos uma vez por semana, e estes manter-se-ão em contacto nos horários estabelecidos no âmbito das obrigações de reintegração.

Lei de Melhoria do Gatekeeper

O primeiro momento no âmbito do Wet Verbetering Poortwachter é a consulta com o médico da empresa para elaborar a análise do problema e o correspondente conselho de retoma do trabalho. Esta consulta tem lugar na quinta ou sexta semana após o primeiro dia de doença.

Com base na análise do problema, deve ser elaborado um plano de ação, o mais tardar na oitava semana. Este plano de ação é elaborado conjuntamente pelo trabalhador e pela chefia e é assinado por ambos. O plano de ação descreve explicitamente as medidas a tomar para a recuperação e o regresso ao trabalho, bem como o calendário para o efeito: medidas a tomar pelo trabalhador e pela entidade patronal. A assinatura conjunta do plano de ação significa que existe um acordo sobre as medidas a tomar e o ritmo a que devem ser tomadas. Em princípio, de seis em seis semanas, haverá uma reunião de acompanhamento entre o trabalhador e o médico da empresa.

Se as conclusões do médico da empresa justificarem o ajustamento do plano de ação, o trabalhador e a direção elaborarão uma atualização do plano de ação. Esta atualização deve ser novamente assinada pelo trabalhador e pela direção.

Se, ao fim de 42 semanas, a doença persistir, a entidade patronal comunicará o facto ao instituto de execução

Notificação do regime de seguro dos trabalhadores assalariados (UWV). Após 52 semanas de doença, o trabalhador e o seu superior hierárquico devem efetuar a chamada avaliação do primeiro ano. Esta avaliação consiste na opinião do trabalhador e da direção sobre os resultados alcançados no ano anterior.

A notificação na semana 42 é importante no caso de a doença durar mais de um ano e meio. Com efeito, após cerca de 88 semanas, o trabalhador é informado pelo UWV de que é necessário tomar medidas para requerer as prestações do WIA. O primeiro passo a dar é a elaboração da avaliação final na semana 91: tal como na avaliação do primeiro ano, este é o momento de analisar em conjunto o que foi feito desde o primeiro dia de doença para voltar ao trabalho e qual é a situação atual.

O trabalhador deve então receber o parecer atual e as informações médicas do médico da empresa para preencher o relatório de reintegração. O mais tardar na semana 93, o assalariado deve apresentar o pedido de WIA, acompanhado do relatório de reintegração. Tendo em conta a complexidade do assunto e a grande importância de uma candidatura correcta, o gestor de caso apoiará o trabalhador, se necessário.

Outras disposições legais

De um modo geral, o trabalhador é obrigado a empenhar-se plenamente na recuperação e reintegração. Isto inclui, por exemplo, visitar o médico da empresa ou cooperar no pedido de informações médicas necessárias a um médico. O trabalhador não pode impedir ou atrasar a sua recuperação e reintegração. Também não pode recusar um trabalho adequado que lhe seja proposto pelo empregador. O trabalhador é igualmente obrigado a cooperar na elaboração do plano de ação. Se o trabalhador não concordar com a entidade patronal ou com o médico da empresa, tem a possibilidade de pedir o parecer da UWV. Esta possibilidade é designada por peritagem. A UWV tomará uma posição e informará o trabalhador e a entidade patronal em conformidade.

A entidade patronal tem a possibilidade de aplicar uma sanção salarial ao trabalhador se, no entender da entidade patronal, este não efetuar esforços suficientes de reintegração: suspensão ou congelamento do salário. Neste contexto, a entidade patronal não é obrigada a continuar a pagar o salário do trabalhador na pendência do parecer do perito. Se o UWV concordar com a opinião do trabalhador, a entidade patronal continuará a pagar os salários com efeitos retroactivos. Se o UWV se pronunciar contra o trabalhador, este deve continuar a seguir as instruções de reintegração da entidade patronal. A recusa persistente de cooperação pode levar à rescisão do contrato de trabalho.

Absentismo frequente e prolongado

Estar doente não é uma desgraça e pode acontecer a qualquer pessoa. De facto, em média, todos os trabalhadores faltam uma vez por ano. Considera-se que as ausências frequentes e preocupantes ocorrem quando se registam mais de duas faltas por doença num período de 12 meses.

Igualmente preocupante é quando se verifica um absentismo prolongado. É o que acontece quando a taxa de ausência individual de um trabalhador se afasta mais de 3% da média do sector.

O motivo da preocupação tem tudo a ver com o facto de se saber que as pessoas que faltam frequentemente e/ou com frequência ao trabalho irão, com um elevado grau de certeza, faltar ao trabalho durante muito tempo devido a doença num futuro não muito distante. A deteção precoce do absentismo frequente e de longa duração tem, por isso, um carácter preventivo para o futuro. Em conjunto com o trabalhador, o gestor e o gestor de caso discutem se existe um problema estrutural de absentismo que possa e deva ser resolvido.

Férias e no estrangeiro

Quando um trabalhador doente quer ir de férias, precisa de autorização do seu superior hierárquico. Este último pode recorrer ao conselho do médico da empresa.

Para comunicar uma doença a partir do estrangeiro, aplicam-se as mesmas regras que para comunicar uma doença a partir dos Países Baixos: comunicar ao diretor o mais rapidamente possível. Além disso, é necessário recorrer o mais rapidamente possível a um médico de clínica geral local para obter um atestado médico. Este atestado deve ser redigido em inglês e conter as seguintes informações

- ▶ A natureza da doença;
- ▶ a evolução da doença; ☞

a terapêutica instituída;

- ▶ Uma declaração de incapacidade médica para viajar (se aplicável).

Após o regresso a casa, o trabalhador deve entregar estes registos médicos ao médico da empresa. Isto é necessário para determinar o direito à continuação do pagamento do salário. Nos Países Baixos, acordámos que só o médico da empresa pode determinar se um trabalhador está incapacitado para o trabalho.

Se um trabalhador doente pretender que a sua reintegração e recuperação se efectuem no estrangeiro, tal só é possível com o consentimento expresso do seu superior hierárquico e do médico da empresa. Posteriormente, aplicar-se-á também o Wet Verbetering Poortwachter e o trabalhador deverá apresentar-se com alguma regularidade a um médico (da empresa) no país onde se encontra ou ao médico da empresa nos Países Baixos.

O objetivo do trabalhador e do empregador é conseguir uma recuperação rápida e uma reintegração precoce.

A recuperação ocorre quando um trabalhador está apto a desempenhar **plenamente** as suas funções. Tal como o relatório de doença, o relatório de recuperação deve ser apresentado ao diretor. Este último tomará medidas de acompanhamento. Se não houver dúvidas quanto à alegada recuperação, em princípio, o trabalhador retomará o seu trabalho sob a direção da **ch e f i a**.

Se a recuperação e as capacidades do trabalhador forem postas em causa, será pedido a um médico do trabalho que se pronuncie sobre a doença e a eventual continuação da reintegração.