

Por Paula Collesi e Estela Amaral Alcântara Tolezani

Saiba quais são os questionamentos mais comuns no dia a dia de nossos escritórios

É muito comum surgirem dúvidas e inseguranças quando falamos de colaboradores acometidos por doenças como o câncer, principalmente no que diz respeito ao que pode ou não ser feito por parte das empresas. Em homenagem ao Outubro Rosa, campanha de conscientização sobre o câncer de mama, esclarecemos as dúvidas mais comuns relacionadas aos direitos dos trabalhadores e deveres das empresas em casos de doenças como essa.

Saiba quais são os questionamentos mais comuns no dia a dia de nossos escritórios:

Após a informação do diagnóstico, preciso afastar o funcionário imediatamente?

Tudo dependerá do parecer do médico. O que será analisado é a capacidade laborativa do funcionário, ou seja, se está apto ou não ao trabalho. O fato de uma pessoa ter uma doença não significa que ela não pode trabalhar.

Posso alterar o formato ou a jornada de trabalho?

Se houver alguma recomendação médica ou a mudança partir do próprio colaborador, a alteração poderá ser feita. No caso do teletrabalho, um aditivo contratual é necessário. Se houver recomendação médica para teletrabalho, mas a função que atualmente o colaborador exerça não seja compatível com esta modalidade, poderá ser alterada a função, com a manutenção do mesmo salário.

No caso de necessidade de alteração da jornada, de 8 para 4 horas diárias, o Sindicato deverá ser envolvido e a alteração feita com a diminuição proporcional do salário. Caso a recomendação seja do médico, cada caso deverá ser analisado individualmente.

[Leia aqui na íntegra.](#)

Fonte: Migalhas, em 15.10.2021