



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Os reflexos da doença no contrato de trabalho

Marcelle Queres Machado Bordalo

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a): Dr. Alcides Martins, Professor Auxiliar Convidado,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a): Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora
Auxiliar do ISCTE

Setembro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Os reflexos da doença no contrato de trabalho

Marcelle Queres Machado Bordalo

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a): Dr. Alcides Martins, Professor Auxiliar Convidado,
ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Co-Orientador(a): Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora
Auxiliar do ISCTE

Setembro, 2024

Dedicatória

Aos meus filhos e marido.

Vocês são meus impulsionadores que me motiva a continuar.

Agradecimento

A Deus, por ser meu Pai e Amigo.

Ao meu marido e filhos por serem meus apoiadores e incentivadores.

Aos meus pais e irmãos por acreditarem em mim.

Aos Orientadores Sr. Dr. Alcides Martins e

Profª Doutora Maria Luísa Teixeira Alves

Pelos imensos auxílios prestados.

Resumo

Nesta nossa dissertação sob o título OS REFLEXOS DA DOENÇA NO CONTRATO DE TRABALHO procurámos evidenciar, por forma lógica e estruturada, o tratamento que o Direito português confere às consequências das situações doentias que afetam os trabalhadores nos tempos presentes em que a inteligência artificial começa a imperar.

Ao contrário do que tem acontecido, procurámos ir mais longe do que a simples e tradicional justificação das faltas ao trabalho por motivo de doença. Encetámos o nosso trabalho por evidenciar o tratamento que o Direito positivo vai dando às consequências das diferentes doenças que resultam da prestação do trabalho e do relacionamento que dele emerge, quer com colegas, quer com superiores hierárquicos, quer com os subordinados, não esquecendo o meio físico e ambiental.

Procurámos também evidenciar as repercussões de natureza jurídica no emprego que resultam da doença dos familiares dos trabalhadores, nomeadamente, das crianças e dos idosos.

Nos dois últimos capítulos, numa visão clássica e tradicional, realçamos o papel do Direito ao regular as consequências resultantes das doenças profissionais e dos acidentes de trabalho, procurando ainda apresentar, em resenha, os regimes jurídicos da prevenção e da reabilitação.

Palavras-chave: doença, doenças no trabalho, doenças profissionais, acidente de trabalho, faltas ao trabalho, assiduidade, abstencionismo, condições de trabalho, prevenção, reabilitação.

Abstract

In this dissertation under the title THE REFLEXES OF ILLNESS IN THE WORK CONTRACT, we sought to highlight, in a logical and structured way, the treatment that Portuguese Law gives to the consequences of unhealthy situations that affect workers in the present times in which artificial intelligence begins to prevail. .

Contrary to what has been happening, we tried to go further than the simple and traditional justification for absences from work due to illness. We began our work by highlighting the treatment that positive Law gives to the consequences of different illnesses that result from the provision of work and the relationships that emerge from it, whether with colleagues, hierarchical superiors, or subordinates, not forgetting the environment physical and environmental.

We also sought to highlight the legal repercussions on employment that result from the illness of workers' families, particularly children and the elderly.

In the last two chapters, in a classic and traditional view, we highlight the role of Law in regulating the consequences resulting from occupational diseases and accidents at work, also seeking to present, in review, the legal regimes of prevention and rehabilitation.

Keywords: illness, illnesses at work, occupational illnesses, work accidents, absences from work, attendance, abstentionism, working conditions, prevention, rehabilitation.

Índice

Dedicatória.....	i
Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract.....	vii
Índice	ix
Siglas	xi
Introdução	1
CAPÍTULO 1. A doença em geral e as suas espécies	5
1.1. Noção de Doença.....	5
1.2. Classificação das doenças	6
1.3. Doenças do foro psicológico	8
1.3.1. Burnout.....	10
CAPÍTULO 2. As doenças naturais e as ausências ao trabalho.....	13
2.1. Noção de falta ao trabalho	13
2.2. Modalidades e consequências das faltas.....	14
2.3. As faltas ao trabalho por doença	15
2.4. Comunicação de ausência.....	19
2.5. Prova da doença incapacitante.....	20
2.6. Suspensão do contrato de trabalho por doença.....	23
CAPÍTULO 3. As consequências da doença nos domínios da parentalidade.....	27
3.1. A proteção na parentalidade	27
3.2. Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida	28
3.3. Protecção ao menor	29
3.4. Doença de familiares do trabalhador	29
3.5. Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante	31
3.6. Deficiência ou doença crónica	31
CAPÍTULO 4. A proteção social dos trabalhadores na doença.....	33
4.1. Subsídio de doença	33
4.2. Proteção através da ADSE.....	33
CAPÍTULO 5. Doenças profissionais	35
5.1. O que são	35
5.2. Regime Jurídico.....	37
5.3. Sequelas no contrato de trabalho.....	39
CAPÍTULO 6. Acidentes de trabalho e a doença	43

6.1.	Caracterização.....	43
6.2.	Acidente de trabalho e a Enfermidade	47
6.3.	As incapacidades para o trabalho	48
6.4.	Tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho ou doenças profissionais	50
6.5.	Participação de acidente de trabalho	50
6.6.	Reparação de danos resultantes de acidente de trabalho	51
CAPÍTULO 7. Prevenção das doenças e dos acidentes de trabalho		57
7.1.	Evolução histórica quanto a prevenção das doenças e acidentes de trabalho.....	57
7.2.	Segurança do Trabalho	58
7.3.	Quadro estratégico da UE para a saúde e a segurança no trabalho 2021-2027	60
7.4.	Normas fundamentais da OIT em matéria de SST	60
7.5.	Prevenção da saúde no trabalho	62
7.6.	Mudanças sociais e os efeitos na Segurança e na Saúde do Trabalho.....	64
7.7.	Prevenção dos riscos emergentes do trabalho	65
7.8.	Ações de prevenção das doenças profissionais	66
CAPÍTULO 8. Reabilitação e reintegração profissionais		69
8.1.	Regime da reabilitação e reintegração profissionais	69
8.2.	Apoio técnico e financeiro	71
8.3.	Plano de intervenção	71
8.4.	Encargos com reintegração profissional	72
8.5.	Acordos de cooperação	73
8.6.	Competências do serviço público competente na área do emprego e formação profissional 73	
8.7.	Cessação do vínculo laboral de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho	74
Conclusão.....		77
Bibliografia		79
Livros.....		79
Internet		79

Siglas

ACT - Autoridade para as Condições do Trabalho

ADSE - Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P.

AIDS/SIDA - Síndrome da Imunodeficiência Adquirida

ANAMT - Associação Nacional de Medicina do Trabalho

CID - Classificação Internacional de Doenças

COVID - Coronavirus Disease

CPT - Código de Processo de Trabalho

CT – Código do Trabalho

DPRP - Departamento de Proteção Contra Riscos Profissionais (ISS, IP)

EU-OSHA - Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho

EX. – Exemplo

FAT - Fundo de Acidentes de Trabalho

ISS – Instituto da Segurança Social, IP

LAT - Lei dos Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais

MP – Ministério Público

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico

OMS - Organização Mundial da Saúde

PMEs - Pequenas e médias empresas

RAS - Regime Jurídico dos Acidentes em Serviço e das Doenças Profissionais

SST - Sistema de Gestão de Segurança e Saúde no Trabalho

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TNI - Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais

Introdução

Nas relações jurídico-laborais, a doença dos trabalhadores não pode deixar de ter consequências na prestação do trabalho e, portanto, não pode deixar de merecer a devida atenção pelo sistema jurídico. Aliás, quando incapacitante para a prestação do trabalho, torna-se uma das causas principais do absentismo, com nefastas consequências para as empresas e para os próprios trabalhadores.

Antes de evidenciarmos os quadros jurídicos aplicáveis às situações de doença, sem entrar no foro médico, procurámos evidenciar algumas ideias sobre a doença e os seus tipos e classificações.

O absentismo laboral é um fenómeno que afeta empresas e trabalhadores em todo o mundo, com repercussões económicas e sociais significativas. Desde os dias de baixa por doença até às ausências não justificadas, o absentismo¹ pode manifestar-se de diversas formas e ter múltiplas causas. Quando a causa é a doença, esta pode ser natural ou provocada e neste caso pode configurar-se como doença profissional ou resultante de acidente de trabalho.

Ainda, a doença pode ser não do trabalhador, mas de algum seu familiar ou afim e, igualmente, repercutir-se na execução do contrato de trabalho. Na sua senda protetora, o Direito do Trabalho também passou a prever tais situações.

Naturalmente, o tratamento dado pelo Direito a estas situações é diferente, como se irá procurar demonstrar, salientando os diversos regimes aplicáveis.

No mundo ocidental, face aos grandes progressos científicos, a doença em geral, incluindo a dos trabalhadores têm diminuído, ao inverso do que tem acontecido com as doenças do foro psicológico. O mesmo tem acontecido com as doenças profissionais. Também, o número de acidentes em decorrência do trabalho profissional tem sido reduzido gradualmente ao longo dos anos.

Essa redução do número de acidentes de trabalho e também das doenças profissionais é o resultado de estudos, campanhas e treinamentos de prevenção entre as organizações, o Governo e os empregadores e seus trabalhadores, bem como o avanço tecnológico e o uso devido dos equipamentos de proteção pessoal. Mas o Direito, em grande parte de origem internacional, tem tido um papel determinante.

No entanto, os números ainda são assustadores e obrigam empresas e trabalhadores a cumprir regras. Sabe-se que, a Segurança e Saúde no Trabalho, apesar de ser uma obrigação legal, é também proveitosa para as empresas.

¹ Portugal, França e Espanha são os países da União Europeia que apresentam as maiores taxas de absentismo por incapacidade temporária. Associação para o Progresso da Direção de Empresas. (2024, maio). Redação APD. Disponível em <https://www.apd.pt/absentismo-laboral-o-que-e-principais-tipos-e-causas/>

Quando falamos em Saúde e Segurança do Trabalho, o que vem à mente inicialmente são os acidentes e as patologias físicas. Nos últimos anos, porém, as estatísticas apontam que os transtornos mentais figuram entre as principais causas de afastamento laboral.

O aumento de jornadas exaustivas, imposição de metas abusivas, falta de reconhecimento e de autonomia no ambiente de trabalho são algumas das possíveis causas de tantos afastamentos ligados à saúde mental, geram doenças mentais associadas ao trabalho como depressão, transtorno de pânico, ansiedade e síndrome de burnout.

Diante de tais dados estatísticos, surge a problemática e questionamento: quais são os reflexos da doença no contrato de trabalho? Como a legislação do trabalho regula esta questão maior?

Faltar ao trabalho ao longo da carreira é praticamente inevitável, mesmo para os profissionais que procuram ser mais assíduos e pontuais. O absentismo é um grande desafio que afeta empregadores de todos os setores em todo o mundo. A ausência de apenas um colaborador no local de trabalho pode aumentar os custos e diminuir a produtividade e a qualidade. O desrespeito pela pontualidade também acarreta problemas.

Numa perspetiva sociológica, segundo Teresa Maneca Lima²:

A cada cinco segundos há um acidente de trabalho na Europa. Em Portugal, este valor ronda os 230 mil acidentes/ano. (...) a segurança e a saúde laborais não podem ser consideradas um luxo, mesmo em tempos de crise, nem continuarem a ser vistas como um custo acrescido por parte das empresas.

(...) O aumento da intensidade e pressão do trabalho, o crescimento do grau de insegurança quanto ao emprego, a redução do investimento em políticas de prevenção e a redução das exigências em termos de segurança por parte dos trabalhadores, face às condições de precariedade em que se encontram, contribuem para uma maior incidência dos riscos profissionais e dos acidentes de trabalho.

As políticas de prevenção dos acidentes de trabalho (e doenças profissionais) têm salvado milhares de vidas, do mesmo modo que contribuem para o aumento da competitividade e o crescimento económico, uma vez que permitem reduzir os custos económicos associados. (...) Os acidentes de trabalho têm impactos sociais e familiares graves que deixam a descoberto um conjunto de vulnerabilidades e injustiças, que pode ser agravado pelo acidente e pela condição de incapacitado. As repercussões de um acidente saem do local de trabalho e passam para a casa da vítima, fragilizando a sua condição de cidadão e conduzindo ao seu afastamento do mundo do trabalho.

A presente dissertação de mestrado tem como objetivo abordar, através da apreciação das diferentes fontes de Direito, (da lei, da jurisprudência e da doutrina), as consequências de natureza jurídica das doenças dos trabalhadores, incluindo as resultantes dos acidentes profissionais, bem como as doenças de foro psicológico no âmbito do contrato de trabalho.

Os reflexos da doença no contrato de trabalho são diversos, podendo levar aos impedimentos temporário ou permanente do trabalhador para o desempenho da actividade profissional, à

² Centro de Estudos Sociais – Universidade de Coimbra. Observatório sobre crises e alternativas. Disponível em https://www.ces.uc.pt/observatorios/crisalt/index.php?id=6522&id_lingua=1&pag=6877

diminuição ou falta da retribuição, à suspensão do contrato de trabalho, à reabilitação profissional do trabalhador e, por fim, à possível cessação do contrato de trabalho.³

Para tal explanação, a presente tese de dissertação é composta por oito capítulos, versando as seguintes matérias: I – A doença em geral e as suas espécies; II – As doenças naturais e as ausências ao trabalho; III – As consequências da doença nos domínios da parentalidade; IV – A proteção social dos trabalhadores na doença; V – Doenças profissionais; VI – Acidentes de Trabalho; VII – Prevenção das doenças e acidentes de trabalho e VIII – Reabilitação e Reintegração Profissionais.

³ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, pgs. 882 a 886

A doença em geral e as suas espécies

1.1. Noção de Doença

Para melhor se compreender os regimes jurídicos que iremos salientar, convém apresentar algumas considerações à volta do conceito de doença. Essencial, a doença é uma alteração do estado normal de saúde de um ser, que se manifesta por sinais ou sintomas, que podem ser perceptíveis ou não.

Uma doença é uma condição particular anormal que afeta negativamente o organismo e a estrutura ou função de parte de ou de todo um organismo, e que não é causada por um trauma físico externo⁴. Assim, pode se entender que doença é a apresentação de anormalidades na estrutura e no funcionamento de um organismo, afetando-o de forma negativa⁵.

As doenças são frequentemente interpretadas como condições médicas que são associadas a sintomas e sinais específicos. Uma doença pode ser causada por fatores externos tais como agentes patogénicos ou por disfunções internas.⁶

As doenças em humanos causadas por agentes infecciosos são conhecidas como doenças patogénicas. Nem todas as doenças são causadas por patógenos; outras causas são, por exemplo, toxinas, genes e o sistema imunológico do próprio hospedeiro⁷.

Em humanos, doença é frequentemente usada amplamente para se referir a qualquer condição que causa dor, disfunção, desconforto, sentimento de incapacidade, anormalidades negativas e problemas sociais ou morte à pessoa afligida, ou problemas similares àqueles em contacto com a pessoa. (...) Doenças podem não somente afetar pessoas fisicamente, como também mentalmente, como a contração e a convivência com uma doença podem alterar a perspectiva de vida de uma pessoa afetada⁸.

O estudo de doença é chamado patologia⁹. A **patologia clínica** é a especialidade médica que se dedica ao diagnóstico laboratorial das doenças, que inclui o estudo de etiologia¹⁰, ou causa. A etiologia (do grego αἰτία, aítia, "causa") é o estudo ou ciência das causas da doença.

⁴ Doença. (2023, junho). Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Doen%C3%A7a>

⁵ Doença. (2023, junho). Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Doen%C3%A7a>

⁶ Doença. (2023, junho). Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Doen%C3%A7a>

⁷ Agente patogénico. (2019, julho). Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Agente_patog%C3%A9nico

⁸ Doença. (2023, junho). Disponível em <https://pt.wikipedia.org/wiki/Doen%C3%A7a>

⁹ Patologia é um ramo da biologia e medicina primariamente dedicado à análise e estudo de órgãos, tecidos e fluidos corporais, com a finalidade de fazer um diagnóstico das doenças.

¹⁰ A etiologia (do grego αἰτία, aítia, "causa") é o estudo ou ciência das causas. Não há que se falar em "etiologia" como termo restritivo de uma ciência isoladamente. A biologia, a criminologia, a psicologia, a medicina e várias outras ciências possuem, em seu campo de actuação, a presença de conhecimento etiológico, visando a busca das causas que deram origem ao seu objecto de estudo. O conceito abrange toda a pesquisa que busca as causas de determinado objecto ou conhecimento.

Em contraposição ao conceito da doença, para a Organização Mundial de Saúde (OMS) o conceito de saúde é o “estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença.”¹¹.

Para a OMS¹², atualmente, as doenças prioritárias são: COVID 19, Febre hemorrágica da Crimeia-Congo, Doença pelo vírus Ebola e doença pelo vírus Marburg, Febre de Lassa, Coronavírus da síndrome respiratória do Oriente Médio (MERS-CoV) e síndrome respiratória aguda grave (SARS), Doenças Nipah e henipavirais, Febre do Vale do Rift, Zika e “Doença X”. (Esta doença X representa o conhecimento de que uma epidemia internacional grave pode ser causada por um agente patogénico actualmente desconhecido por causar doenças humanas. O Plano de I&D procura explicitamente permitir uma preparação precoce e transversal em matéria de I&D, que também é relevante para uma “Doença X” desconhecida.)

1.2. Classificação das doenças

Há vários tipos de doenças, geradoras ou não de diferentes incapacidades para trabalhar, como se pode observar do elenco a seguir:¹³

- a) Doenças cancerígenas: Cancro ou câncer é uma doença que apresenta múltiplas causas e caracteriza-se pelo crescimento desordenado de células que invadem os tecidos, podendo-se espalhar por todo o corpo.
- b) Doenças genéticas: As doenças genéticas podem ser definidas como alterações na sequência de nucleotídeos em uma parte do DNA que alteram a estrutura de uma proteína e, consequentemente, causam anomalias anatômicas e fisiológicas.
- c) Doenças sexualmente transmissíveis: Doenças sexualmente transmissíveis (DST) são transmitidas pelo contato sexual com pessoa contaminada sem que haja a devida proteção.
- d) Protozooses: As espécies de protozoários parasitas são responsáveis por causar várias doenças no homem, as chamadas protozooses. Essas doenças podem desencadear problemas simples no corpo, tais como vômitos e diarreias, mas também podem levar a consequências trágicas, como a morte.
- e) Viroses: As viroses são doenças causadas por vírus, tais como a dengue, AIDS/SIDA, gripe, raiva e sarampo. Os vírus são seres acelulares que necessitam de parasitar células para conseguir reproduzir-se, por isso são chamados de parasitas intracelulares obrigatórios.

¹¹ Doenças e Saúde. Disponível em <https://meuartigo.brasilecola.uol.com.br/doencas-saude>

¹² Organização Mundial da Saúde. Priorizando doenças para pesquisa e desenvolvimento em contextos de emergência. Disponível em <https://www.who.int/activities/prioritizing-diseases-for-research-and-development-in-emergency-contexts>

¹³ Santos, Vanessa Sardinha dos. Doenças. Disponível em <https://www.biologianet.com/doencas>

- f) Doenças Bacterianas: As bactérias são causadoras de doenças bastante simples, tais como amigdalite, até doenças bastante perigosas, como a meningite, que pode causar a morte do paciente. As doenças causadas por bactérias são tratadas com o uso de antibióticos.
- g) Micoses: As doenças causadas por fungos, também chamadas de micoses, podem ser superficiais, cutâneas, subcutâneas, sistêmicas e oportunistas. As micoses podem ocorrer em qualquer parte do nosso corpo, todavia, são mais comumente encontradas em locais onde existem dobras de pele, como axilas, entre os dedos e na virilha.
- h) Verminoses: As verminoses são doenças causadas por platelmintos e nematódeos, conhecidos popularmente como vermes ou parasitas. Para prevenir-se das verminoses, é importante ficar atento principalmente à higiene pessoal.
- i) Doenças Psicológicas: As doenças psicológicas podem desencadear problemas como tristeza profunda, mudança repentina de humor, ansiedade e raiva. Este é um assunto tão recorrente e em alta nos tempos atuais que dedicar-me-ei um tópico somente para este tema.
- j) Doenças provocadas: agente externo ou patogénico é qualquer organismo que pode produzir doença. O termo patógeno é tipicamente usado para descrever um organismo ou agente infeccioso, como um vírus, bactéria, protozoário, prion, viroide, ou fungo. Animais pequenos, como certos tipos de vermes e larvas de insetos, também podem produzir doenças. Além das intervenções humanas ou de outros animais ou máquinas, traumas físicos, intervenções médicas.
- k) Doenças acidentais: é uma reação patológica inesperada que agrava uma doença¹⁴. Como por exemplo: asfixia, intoxicações, quedas, queimaduras, afogamentos, etc.
- l) Doenças naturais: Considera-se doença natural toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de ato da responsabilidade de terceiro pelo qual seja devida indemnização, que determine incapacidade temporária para o trabalho¹⁵.

O elenco das doenças apresentado, baseia-se na Classificação Internacional de Doenças (CID). Por mais de um século, esta tem sido a principal base para estatísticas comparáveis sobre causas de morte e doenças não fatais¹⁶.

A CID atende a uma ampla gama de usos em todo o mundo e fornece conhecimento crítico sobre a extensão, as causas e as consequências das doenças e mortes humanas em todo o mundo por meio de dados que são relatados e codificados com a CID. Os termos clínicos codificados com a CID são a principal base para registros de saúde e estatísticas sobre doenças nos cuidados primários, secundários e terciários,

¹⁴ Porto Editora – acidente no Dicionário infopédia da Língua Portuguesa [em linha]. Porto: Porto Editora. [consult. 2024-01-16 15:59:50]. Disponível em <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/acidente>

¹⁵ Data Labor. (2022, agosto). Doença natural. Disponível em <https://datalabor.pt/lex/3iHNjFuyx>

¹⁶ Madeira PH. Aplicações da classificação internacional de doenças. Estatística Mundial da Saúde Q. 1990;43:263–8

bem como nas certidões de causa de morte. Estes dados e estatísticas apoiam os sistemas de pagamento, o planeamento de serviços, a administração da qualidade e segurança e a investigação em serviços de saúde. A orientação diagnóstica vinculada às categorias da CID também padroniza a coleta de dados e permite pesquisas em larga escala. (...) Originada no século XIX, a versão mais recente da CID, a CID-11, foi adotada pela 72ª Assembleia Mundial da Saúde em 2019 e entrou em vigor em 1 de janeiro de 2022¹⁷.

Os usos da CID são diversos e generalizados, estendendo-se diretamente a grande parte do mundo e indiretamente a todos os locais povoados. Muito do que se sabe sobre a extensão, as causas e as consequências das doenças humanas em todo o mundo baseia-se na utilização de dados classificados de acordo com a CID. As modificações clínicas do CID são a principal base para estatísticas sobre doenças, especialmente casos tratados em hospitais¹⁸.

1.3. Doenças do foro psicológico

A rotina agitada, as longas horas de trabalho, o género de trabalho e a falta de descanso estão entre os principais agravantes desencadeadores das doenças psicológicas na atualidade. Dentre essas doenças, podemos citar a Síndrome de Burnout, Depressão, Ansiedade, Síndrome do pânico, Obesidade, Transtornos alimentares e a Insuficiência cardíaca.

Um transtorno mental é caracterizado por um distúrbio clinicamente significativo na cognição, regulação emocional ou comportamento de um indivíduo. Geralmente está associado a sofrimento ou prejuízo em áreas importantes do funcionamento¹⁹.

Existem muitos tipos diferentes de transtornos mentais. Os transtornos mentais também podem ser chamados de condições de saúde mental. Este último é um termo mais amplo que abrange transtornos mentais, deficiências psicossociais e (outros) estados mentais associados a sofrimento significativo, prejuízo no funcionamento ou risco de automutilação²⁰.

Esta ficha informativa concentra-se nos transtornos mentais descritos pela 11ª Revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11).²¹

¹⁷ Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas Relacionados à Saúde (CID). Disponível em <https://www.who.int/standards/classifications/classification-of-diseases>

¹⁸ Harrison, JE, Weber, S., Jakob, R. et al. CID-11: uma classificação internacional de doenças para o século XXI. BMC Med Informe Decis Mak 21 (Supl. 6), 206 (2021). Disponível em <https://doi.org/10.1186/s12911-021-01534-6>

¹⁹ World Health Organization. (2022, junho). Problemas mentais. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

²⁰ World Health Organization. (2022, junho). Problemas mentais. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

²¹ World Health Organization. (2022, junho). Problemas mentais. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

Em 2019, 1 em cada 8 pessoas, ou 970 milhões de pessoas em todo o mundo, viviam com um transtorno mental, sendo os transtornos de ansiedade e depressivos os mais comuns²². Em 2020, o número de pessoas que vivem com transtornos de ansiedade e depressivos aumentou significativamente devido à pandemia de COVID-19. As estimativas iniciais mostram um aumento de 26% e 28%, respectivamente, para ansiedade e transtornos depressivos maiores em apenas um ano²³. Embora existam opções eficazes de prevenção e tratamento, a maioria das pessoas com perturbações mentais não tem acesso a cuidados eficazes. Muitas pessoas também sofrem estigma, discriminação e violações dos direitos humanos²⁴.

A saúde mental é definida pela OMS como “um estado de bem-estar em que o indivíduo reconhece as suas próprias capacidades, consegue lidar com as tensões normais da vida, pode trabalhar de forma produtiva e proveitosa, e é capaz de contribuir para a sua comunidade”.²⁵ Neste sentido, a saúde mental constitui a pedra basilar para o bem-estar e funcionamento pleno dos indivíduos e das comunidades.²⁶

O stresse relacionado com o trabalho e as suas consequências para a saúde tornaram-se numa questão extremamente preocupante. As empresas estão cada vez mais a ser confrontadas com casos de assédio psicológico, intimidação, assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência. Numa tentativa de lidar com o stresse, os trabalhadores poderão recorrer a comportamentos pouco saudáveis, tais como o abuso de álcool e drogas. Foram identificadas relações entre o stresse e doenças músculo-esqueléticas, cardíacas e do sistema digestivo. Se prolongado, o stresse relacionado com o trabalho pode contribuir para o surgimento de doenças cardiovasculares graves. Além disso, a crise económica e a recessão levaram a um aumento do stresse relacionado com o trabalho, da ansiedade, da depressão e de outros distúrbios mentais, tendo mesmo conduzido algumas pessoas ao extremo do suicídio²⁷.

Estudos efectuados em países europeus e em outros países desenvolvidos revelam que o stress está na origem de 50% a 60% do total de dias de trabalho perdidos. Foi considerado a segunda causa mais frequentemente registada dos problemas de saúde relacionados com o trabalho, tendo atingido

²² Instituto de Métricas e Avaliação em Saúde. Global Health Data Exchange (GHDx), (<https://vizhub.healthdata.org/gbd-results/> , acessado em 14 de maio de 2022).

²³ Saúde Mental e COVID-19: Evidências iniciais do impacto da pandemia . Genebra: Organização Mundial da Saúde; 2022.

²⁴ World Health Organization. (2022, junho). Problemas mentais. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-disorders>

²⁵ Melo MS, Ferreira G. A psiquiatria comunitária na evolução histórica da psiquiatria. *Análise Psicológica*. 1981; 3(1): 357-363. Disponível em http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/5611/1/1981_3_357.pdf

²⁶ Conselho Nacional de Saúde. Sem mais tempo a perder – Saúde mental em Portugal: um desafio para a próxima década. Lisboa: CNS, 2019. Disponível em <https://www.cns.min-saude.pt/wp-content/uploads/2019/12/SEM-MAIS-TEMPO-A-PERDER.pdf>

²⁷ Organização Internacional do Trabalho. (2013, abril). A prevenção doenças profissionais. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit3.pdf>

22 % dos trabalhadores da União Europeia em 2005. O último estudo, com data de 2009, confirma que apesar de o nível médio de stress no trabalho ter diminuído em quinze países membros da União Europeia, ao longo dos anos, por outro lado aumentou em doze outros países da União²⁸.

Segundo o site de notícias Observador.pt²⁹, as doenças relacionadas com saúde mental aumentam em mais de 30% risco de doença física. Ainda diz que pessoas com depressão apresentam até 36% maior risco de doença cardíaca coronária, enquanto a depressão, o stress e a insatisfação podem aumentar em 39% o risco de AVC, revela um estudo da Ordem dos Psicólogos (OPP).

Em Portugal, ainda há pouca jurisprudência que norteie o tema das doenças de foro psicológico. No entanto, convém destacar, no âmbito laboral e quanto às doenças de foro psicológico, uma decisão judicial³⁰ onde reconhece que a alegação de doença psicológica por parte do trabalhador, no momento de uma justa causa de despedimento para eximir-se do nexo de causalidade entre o comportamento e a impossibilidade assinalada, é descabida; sendo este também o meu entendimento.

Vejamos:

Em regra, não responde pelas consequências do facto danoso quem, no momento em que o facto ocorreu, estava, por qualquer causa, incapacitado de entender ou querer (...) Não é inimputável, nem apresenta imputabilidade diminuída quem, tendo trabalhado desde 1990 até 2005, sofrendo de doença do foro psiquiátrico (deficiência mental), apresentou sempre um desempenho competente, cumpridor e zeloso, tendo recebido prémios de mérito e de desempenho, e nunca tendo apresentado uma baixa médica por problemas psiquiátricos ou outros e apresentava, à data dos factos ilícitos, apenas um colorido ansioso ou distímico.

1.3.1. Burnout

O termo “burnout” foi criado na década de 1970 pelo psicólogo estadunidense Herbert Freudenberger, no entanto, somente em 2018, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu o distúrbio como um fenómeno ocupacional, o que fez com que a síndrome fosse incluída na lista de fatores que influenciam a saúde na 11ª Classificação Internacional de Doenças (CID-11) em 2022³¹.

O nome *Burnout* vem da união de duas palavras em inglês: *burn* (“queimar”) e *out* (“fora”). Ou seja, a doença acontece como um “incêndio” de dentro para fora, sendo o psicológico a primeira parte

²⁸ Relatório « OSH in figures: stress at work - facts and figures », Observatoire européen des risques, Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail», Setembro de 2009. http://osha.europa.eu/en/publications/reports/TE-81-08-478-EN-C_OSH_in_figures_stress_at_work/view (em inglês)

²⁹ Agência Lusa. (2023, outubro). Doenças relacionadas com saúde mental aumentam em mais de 30% risco de doença física. Disponível em <https://observador.pt/2023/10/10/doencas-relacionadas-com-saude-mental-aumentam-em-mais-de-30-risco-de-doenca-fisica/>

³⁰ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 02/11/2016 (Manuela Fialho), p. 4566/07.6TTLSB.L3-4. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/d4bf0659ac951671802580a400585e15?OpenDocument>

³¹ ETalent. (2023, outubro). Síndrome de burnout: o que é, principais causas e como evitar na sua empresa. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%ADndrome-de-burnout-o-que-%C3%A9-principais-causas-e-como-evitar/?originalSubdomain=pt>

acometida pelo problema. Esta condição é psicossomática, ou seja, ela se origina a partir de um quadro mental, mas seus efeitos são sentidos no corpo³².

Assim, a Síndrome de Burnout é definida como "uma resposta prolongada a stressores físicos e emocionais crónicos que culminam em exaustão e sentimentos de ineficácia" (Maslach et al., 2001), ou "uma resposta à pressão emocional crónica resultante do envolvimento intenso com outras pessoas no meio laboral" (Teixeira, 2002)³³.

De acordo com alguns autores a síndrome de Burnout pode ter três etapas de evolução: Exaustão emocional, Despersonalização/ desumanização e Baixa realização profissional.³⁴

Mais de metade dos portugueses (57%) dizem já ter estado perto de sofrer um *burnout*, revela o STADA Health Report 2022³⁵.

Em Portugal, segundo a OCDE (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico), trabalha-se uma média de 39,6 horas semanais.³⁶

Quais as principais causas do burnout nas empresas? De acordo com a pesquisa *Employee Burnout: The Biggest Myth*, conduzida pela *Gallup*, são cinco as principais causas da síndrome: injustiças no trabalho, sobrecarga, problemas de comunicação com os líderes, falta de suporte da gestão e pressão. Esses fatores mostram que existem diversos comportamentos tóxicos atrelados à cultura da empresa que podem acabar prejudicando a saúde mental dos colaboradores.³⁷

Os principais sinais e sintomas que podem ser indicativos da Síndrome de Burnout são³⁸: Cansaço excessivo, físico e mental; Dor de cabeça frequente; Alterações no apetite; Insônia; Dificuldades de concentração; Sentimentos de fracasso e insegurança; Negatividade constante; Sentimentos de derrota e desesperança; Sentimentos de incompetência; Alterações repentinas de humor; Isolamento;

³² ETALENT. (2023, outubro). Síndrome de burnout: o que é, principais causas e como evitar na sua empresa. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%ADndrome-de-burnout-o-que-%C3%A9-principais-causas-e-como-evitar/?originalSubdomain=pt>

³³ Stress crónico: síndrome de burnout. (2019, maio). Disponível em <https://www.cuf.pt/mais-saude/stress-cronico-sindrome-de-burnout> - Publicado a 28/05/2019

³⁴ Stress crónico: síndrome de burnout. (2019, maio). Disponível em <https://www.cuf.pt/mais-saude/stress-cronico-sindrome-de-burnout> - Publicado a 28/05/2019

³⁵ Barros, Cátia. (2023, abril). Um guia para perceber a síndrome de “burnout em Portugal”: o quinto país que mais horas trabalha na OCDE. Disponível em <https://expresso.pt/geracao-e/2023-04-18-Um-guia-para-perceber-a-sindrome-de-burnout-em-Portugal-o-quinto-pais-que-mais-horas-trabalha-na-OCDE-f6aa6e9d>

³⁶ Barros, Cátia. (2023, abril). Um guia para perceber a síndrome de “burnout em Portugal”: o quinto país que mais horas trabalha na OCDE. Disponível em <https://expresso.pt/geracao-e/2023-04-18-Um-guia-para-perceber-a-sindrome-de-burnout-em-Portugal-o-quinto-pais-que-mais-horas-trabalha-na-OCDE-f6aa6e9d>

³⁷ ETALENT. (2023, outubro). Síndrome de burnout: o que é, principais causas e como evitar na sua empresa. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%ADndrome-de-burnout-o-que-%C3%A9-principais-causas-e-como-evitar/?originalSubdomain=pt>

³⁸ Redação Terra. (2023, julho). Síndrome de Burnout: conheça doença que afeta 30% dos trabalhadores no Brasil. Disponível em <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/sindrome-de-burnout-conheca-doenca-que-afeta-30-dos-trabalhadores-no-brasil,434691760b6214bc61e8e2671868e0649j966fx1.html>

Fadiga; Pressão alta; Dores musculares; Problemas gastrointestinais; Alteração nos batimentos cardíacos.

Para tratar o Burnout recomenda-se: Psicoterapia, com psicólogos e psiquiatras; Prática de exercícios físicos; Alimentação balanceada; Rotina de sono adequada³⁹.

Como evitar o burnout nas organizações? O burnout é um problema que não afeta apenas os profissionais – ele também impacta diretamente as empresas. Afinal, colaboradores doentes produzem menos, ficam desmotivados com mais facilidade e podem até se tornar apáticos em relação ao trabalho, desconectando-se mentalmente de suas obrigações. Por isso, é fundamental que as organizações invistam em ações pensadas no bem-estar corporativo e na qualidade de vida. Algumas opções são: Avaliar os índices de felicidade e satisfação, Aderir a modelos de gestão humanizados, Oferecer salários e benefícios competitivos, Priorizar a qualidade de vida na cultura organizacional, Criar programas de saúde mental e Investir no alinhamento entre cargos e funções.⁴⁰

Durante o período laboral, é preciso encontrar estratégias para evitar chegar a este estado, como por exemplo: “fazer um bom planejamento de tarefas, traçar objetivos e metas de acordo com o tempo de que se dispõe; definir limites; fazer pausas regulares; concentrar-se numa tarefa de cada vez e procurar ter janelas de produtividade de uma a duas horas sem interrupções, notificações e distrações”.

³⁹ Redação Terra. (2023, julho). Síndrome de Burnout: conheça doença que afeta 30% dos trabalhadores no Brasil. Disponível em <https://www.terra.com.br/noticias/educacao/carreira/sindrome-de-burnout-conheca-doenca-que-afeta-30-dos-trabalhadores-no-brasil,434691760b6214bc61e8e2671868e0649j966fx1.html>

⁴⁰ ETALENT. (2023, outubro). Síndrome de burnout: o que é, principais causas e como evitar na sua empresa. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/s%C3%ADndrome-de-burnout-o-que-%C3%A9-principais-causas-e-como-evitar/?originalSubdomain=pt>

As doenças naturais e as ausências ao trabalho

2.1. Noção de falta ao trabalho

As doenças dos trabalhadores não podem deixar de ter consequências na prestação do trabalho e ainda refletirem-se no respectivo contrato, nomeadamente, quando geram incapacidade total ou parcial para o trabalho. Podem implicar simples faltas ou mesmo a suspensão do contrato de trabalho.

A doença natural pode impedir o trabalhador de trabalhar, mas a verdade é que também a doença profissional o pode impedir. Assim, diferente da doença natural, a doença profissional, nos termos do art. 94º da LAT, resulta do exercício de uma atividade profissional e, em regra, deve constar em uma lista de doenças profissionais sob parecer da Comissão Nacional de Revisão da Lista das Doenças Profissionais. Em termos gerais, o acidente de trabalho ou a doença profissional podem determinar a suspensão de trabalho, se deles decorrer um impedimento temporário do trabalhador para prestar a actividade laboral. Também pode haver lugar à aplicação do regime da suspensão do contrato de trabalho por causa não imputável ao trabalhador, nos termos do art. 294º, nº 1 e do art. 296º, nºs 1 e 2 do CT, e sem prejuízo da aplicação das disposições do regime dos acidentes de trabalho. Nos casos de impedimento de duração inferior a um mês, aplica-se o regime das faltas justificadas (art. 249º, nº 2 d, CT).

Destaca-se, desde já que, do mesmo modo que os acidentes de trabalho, as doenças profissionais podem determinar incapacidades para o trabalho, temporárias ou permanentes. No entanto, enquanto as incapacidades temporárias podem ser parciais e absolutas, as incapacidades permanentes podem ser absolutas para o trabalho habitual e absolutas para todo e qualquer trabalho. Ressalta-se ainda que, a determinação das incapacidades é realizada de acordo com a Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais.

A falta ou absentismo é toda “ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a atividade durante o período normal de trabalho diário” (art. 248º, nº 1 CT), independentemente do motivo que a determine.

Quanto à referência do local em que devia desempenhar a actividade, o local de trabalho coincide genericamente com as instalações do empregador, quando é aí que o trabalhador desenvolve a sua actividade.

Para que haja falta é necessário que “a não comparecência ocorra numa altura em que deveria ser prestado trabalho. Excluindo-se, desta forma, os casos de ausência nos feriados, no dia de descanso

semanal, nas férias⁴¹.” No entanto, se ocorrer a doença do trabalhador no período de férias é aplicável o disposto nos 2 e 3 do artigo 254.º, como abordaremos a seguir, nos termos do art. 244º, nº 4, CT.

Portanto, não incorre em falta o trabalhador que se encontra na empresa mas que, por qualquer motivo, não está a desempenhar a sua actividade⁴². Desta definição resulta que a falta se identifica apenas com a ausência física do local do trabalho, “pelo que esta não se verifica sempre que o trabalhador se encontra presente nesse local, mesmo que omita a actividade a que está obrigado ou a realize em termos deficientes.”⁴³

Vale ressaltar, por outro lado que, nem sempre, a falta constitui uma situação de incumprimento da obrigação de trabalho. Ou seja, o empregador pode, nos termos do art. 249º, nº 2, *k)* do CT, autorizar o prestador a não comparecer em certo dia, ou aprovar posteriormente essa não comparecência, exonerando-o assim do dever de prestação quanto a tal período.

É relevante destacar ainda o dever de pontualidade (art. 128º, nº 1, al. *b* CT), cuja transgressão pode ter afeitos disciplinares. É que o art. 248º, nº 2, CT determina que, em caso de ausência do trabalhador por tempo inferior a este período, os tempos de ausência sejam adicionados até completarem o tempo correspondente ao período normal de trabalho, para efeitos de configurar uma situação de falta. “Deste modo, a soma dos atrasos reiterados do trabalhador, que se consubstanciam, em si mesmos, apenas na quebra do dever de pontualidade também determina o surgimento de uma situação de falta⁴⁴.”

2.2. Modalidades e consequências das faltas

As faltas são justificadas ou injustificadas (art. 249º, nº 1 CT).

- Faltas justificadas: O art. 249º, nº 2 CT contém uma lista exaustiva de situações típicas que são susceptíveis de justificarem a não comparecência ao trabalho, como alguns exemplos: casamento; falecimento de familiar próximo; assistência a filho ou membro do agregado familiar; doença; prestação de provas em estabelecimento de ensino; deslocação a estabelecimento de ensino, se for responsável pela educação de um menor; por integrar uma estrutura de representação coletiva de trabalhadores; consultas e exames médicos.

No entanto, o carácter ‘taxativo’ do elenco do art. 249º não oferece obstáculo a que a justificação de faltas seja praticamente isenta de limites⁴⁵. Basta ver que a al. *k)* contempla faltas ‘autorizadas ou

⁴¹ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 570.

⁴² Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 563

⁴³ Almedina, 2023, p. 343 e 344

⁴⁴ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 564

⁴⁵ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 571

aprovadas pelo empregador’, o que torna evidente que, em grande medida, a problemática da justificação de faltas está dominada por juízos de oportunidade e conveniência do mesmo empregador.” O elenco do art. 249º CT não limita a admissibilidade de quaisquer justificações; ele indica sim factos ou situações que, a serem invocados veridicamente pelo trabalhador para justificar faltas ao trabalho, não podem deixar de ser aceites pelo empregador. Sendo, desta forma, o empregador livre de acolher considerar atendíveis quaisquer outras, com base em critérios que podem ser de mera oportunidade e conveniência.

É o mesmo entendimento da Profª Palma Ramalho, onde traz referência ao art. 249º, nº 3, CT, se todas as faltas não previstas no nº 2 eram qualificadas como injustificadas, então a enumeração das faltas justificadas devia ser considerada taxativa. “Esta conclusão seria, de certo modo, compensada pela categoria das faltas autorizadas pelo empregador, que, numa interpretação extensiva, também poderia abranger novas faltas consagradas em instrumento de regulamentação colectiva do trabalho⁴⁶” (art. 250º CT).

O preceito do art. 250º do Código do Trabalho trata do regime imperativo das faltas, refere-se que as disposições relativas aos motivos justificativos de faltas e à sua duração não podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo em relação às faltas de trabalhador eleito para estrutura de representação colectiva dos trabalhadores, e desde que em sentido mais favorável ao trabalhador.

A lei exige, nos termos do art. 253º, nº 1 do CT, que as faltas sejam comunicadas ao empregador, cabendo proceder a essa comunicação com a antecedência mínima de 5 dias. A falta de comunicação atempada da falta determina a sua qualificação como falta injustificada, conforme o art. 253º, nº 5 CT. Assim, nos termos dos nºs 4 e 5 do referido artigo, o trabalhador que se encontra ausente do local de trabalho por tempo já comunicado ao empregador e “que toma conhecimento de que a ausência se irá prolongar em termos tais que determina a suspensão do contrato de trabalho por impedimento prolongado, terá de fazer nova comunicação de ausência, acompanhada da indicação do motivo justificativo, sob pena de incorrer em faltas injustificadas.”⁴⁷

2.3. As faltas ao trabalho por doença

As hipóteses do art. 249º, nº 2, al. d), e), f) e h) são as situações de doença previstas no Código do Trabalho que geram faltas. Nomeadamente:

- devido à observância de prescrição médica no seguimento, dentre outros recurso, a doença ou acidente;

⁴⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 575

⁴⁷ Marecos, Diogo Vaz. Código do Trabalho Comentado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2017, p. 811

- a motivada pela prestação de assistência inadiável e imprescindível a filho, a neto ou a membro do agregado familiar de trabalhador. Refere-se à assistência do trabalhador que não pode fazer substituir-se, que vise afastar um perigo actual e não removível de outro modo, que ameace interesses juridicamente protegidos como a vida, a integridade física e a saúde;

- a motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto. Este tipo de falta está regulada no art. 252º-A, CT e determina a perda da retribuição quer quando exceda 30 dias por ano, conforme alínea d) do nº 2 do artigo 255º, como quando seja igual ou inferior a 30 dias, nos termos da alínea l) do nº 1 do artigo 65º do CT e

- a motivada por luto gestacional, nos termos do artigo 38º-A. Permite que a trabalhadora possa faltar ao trabalho por motivo de luto gestacional até 3 dias consecutivos, beneficiando o pai trabalhador de igual direito. Para tanto, deverão observar um procedimento, o qual se encontra previsto no nº 3 do artigo 38º-A, CT. Nos termos do nº 2 do art. 65º, CT, não determina perda de quaisquer direitos, e é considerada como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de falta por luto gestacional. Significa isto que estas faltas não implicam a perda de remuneração, que deve ser satisfeita pelo empregador.

Destaca-se ainda que, a falta justificada não determina a perda da retribuição correspondente e não afecta qualquer direito do trabalhador, salvo:⁴⁸

a) Por motivo de doença, desde que o trabalhador beneficie de um regime de segurança social de protecção na doença⁴⁹. “No entanto, uma consistente orientação da contratação colectiva vem, desde há longos anos, e mesmo contra certas dificuldades legais, a consagrar o direito à complementação do subsídio de doença, a cargo do empregador⁵⁰”. Ou seja, “se o trabalhador não tiver direito a tal compensação, a responsabilidade de assegurar a retribuição é devolvida ao empregador, ao abrigo da regra geral do art. 255º, nº 1 CT.”⁵¹

b) Por motivo de acidente no trabalho, desde que o trabalhador tenha direito a qualquer subsídio ou seguro;

c) Para assistência a membro do agregado familiar (é considerada como prestação efectiva de trabalho⁵²);

d) A motivada pelo acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, quando excedam 30 dias por ano;

e) A autorizada ou aprovada pelo empregador, (a qual pode ser motivado por situação doentia).

⁴⁸ Art. 255º, nºs 1 e 2 CT

⁴⁹ De acordo com este diploma, o início do pagamento do subsídio de doença dos trabalhadores por conta de outrem está sujeito a um período de espera de três dias, sendo devido a partir do 4º dia de incapacidade temporária para o trabalho, não se considerando o dia do início da incapacidade, se este tiver sido remunerado. Já não existe este período de espera de três dias nas situações de incapacidade temporária para o trabalho decorrente de: internamento hospitalar ou de cirurgia de ambulatório, verificados em estabelecimentos hospitalares do Serviço Nacional de Saúde ou particulares com autorização legal de funcionamento pelo Ministério da Saúde. Conforme nºs 1,3 e 5 do artigo 21º do Decreto-Lei nº 28/2004, de 4 de fevereiro. Segundo o Dr. Diogo Vaz (2017, p. 721), incumbirá ao empregador proceder ao pagamento dos primeiros três dias de doença caso o trabalhador, por facto imputável ao empregador, não afigure o subsídio de doença, como sucederá quando o empregador não comunique à segurança social o início de atividade do trabalhador, excluindo-o, com esse seu comportamento da aplicação do regime de protecção social.

⁵⁰ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 573

⁵¹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 580

⁵² Art. 255º, nº 3 CT

As faltas justificadas que implicam perda de remuneração por doença ou acidente devem-se ao facto de existirem mecanismos de compensação que garantem ao trabalhador uma parte da retribuição salarial. São garantidos por duas entidades: pela Segurança Social – através da atribuição do Subsídio de Doença e pelas Seguradoras – através do Seguro de Acidentes de Trabalho.

Vale destacar que, para todos os casos, a justificação das faltas deve ser acompanhada por um documento oficial, seja um atestado médico, um certificado de incapacidade temporária, uma declaração de presença ou uma certidão de casamento e/ou óbito. Exemplificando, vejamos a seguir o Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães⁵³:

As ausências do trabalhador ao serviço, entre 1 e 22 de setembro de 2014 e entre 12 e 17 de Novembro de 2014, consubstanciam faltas injustificadas, se, apesar de no referido período, o trabalhador ter estado, doente e dispor de documentos que atestavam a existência de incapacidade temporária para o trabalho, não os apresentou ao empregador, só o vindo a fazer depois deste ter considerado as faltas de injustificadas.

- Faltas injustificadas: Conforme art. 249º, nº 3 CT, “é considerada injustificada qualquer falta não prevista no número anterior.”

Por força das exigências legais de comunicação e de prova do motivo justificativo da falta, é também injustificada a falta que, apesar de corresponder a um motivo legalmente atendível, não seja devidamente comunicada ou comprovada perante o empregador, bem como aquela falta cuja motivação seja falsa⁵⁴.

A Lei⁵⁵ determina como deveres do trabalhador a assiduidade e a pontualidade.

Portanto, a falta injustificada constitui violação do dever de assiduidade e determina a perda da retribuição, o desconto na antiguidade e ainda, em casos graves, uma possível ação disciplinar.⁵⁶

A falta injustificada é, portanto, encarada como expressão de quebra culposa da disponibilidade a que o trabalhador se vinculou. Daí, por um lado, a interrupção da antiguidade, e por outro, a relevância disciplinar que lhe é associada em casos mais graves⁵⁷.

As faltas injustificadas integram um incumprimento defeituoso do contrato violador dos deveres de assiduidade e pontualidade susceptível de gerar na entidade patronal a quebra de confiança no

⁵³ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 03/11/2016 (Vera Sottomayor), p. 484/15.2T8BGC.G1. Disponível em <http://www.gde.mj.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/c89e5ef3b246395c8025809f00509fd7?OpenDocument>

⁵⁴ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 589

⁵⁵ Art. 128º, nº 1, al. b e art. 536º, nº 1 da Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho – CT). Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-34546475>

⁵⁶ Art. 256º, nº 1 CT

⁵⁷ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 579.

trabalhador, sendo um comportamento ilícito e presumivelmente culposos que legitimam o seu despedimento (art.ºs 128.º, n.º 1, al. b) e 256.º, n.ºs 1 e 2 do CT e 799.º do CC).⁵⁸

Mais, no art. 351º, nº 2, al. g) do Código do Trabalho prevê-se que constitui justa causa de despedimento as “faltas não justificadas ao trabalho que determinem diretamente prejuízos ou riscos graves para a empresa, ou cujo número atinja, em cada ano civil, cinco seguidas ou 10 interpoladas, independentemente de prejuízo ou risco.”

Assim, conforme Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, “as faltas ao trabalho da autora durante 34 dias interpolados durante um ano e várias horas em 10 dias desse mesmo ano, apesar de ter sido advertida quanto ao dever de assiduidade, com acréscimo de trabalho para as colegas, constitui justa causa para o seu despedimento⁵⁹.”

Prevê ainda o art. 256º, nº 2 CT que a falta injustificada a um ou meio período normal de trabalho diário, imediatamente anterior ou posterior a dia ou meio dia de descanso ou a feriado, constitui infracção grave e há perda de retribuição nos dias ou meios-dias de descanso ou feriados imediatamente anteriores ou posteriores ao dia de falta⁶⁰. “Os dias ou meios-dias de não-trabalho contíguos são igualmente considerados na dedução a fazer. Situação extrema será a de falta injustificada numa ‘ponte’ entre um feriado e um fim-de-semana: um dia de ausência implicará a perda de quatro dias de salário⁶¹.”

Existem, contudo, duas possibilidades de atenuar o efeito da redução salarial: renunciar a dias de férias e trabalhar horas extra⁶². Desta forma, o empregador não se pode opor ao pedido do trabalhador no sentido da substituição da perda da retribuição pela redução correspondente a dias de férias, sob pena de contra-ordenação grave, conforme art. 257º, nºs 3 e 4 do CT.

“Tal como as faltas justificadas, as faltas injustificadas não têm efeitos sobre o direito a férias do trabalhador, já que este direito não está condicionado à assiduidade e efectividade do trabalho prestado no ano a que se reportam as férias⁶³”, nos termos do art. 237º, nº 2 do CT.

Sendo uma falta por doença, a ausência durante o período normal de trabalho diário importa saber como proceder quando a ausência do trabalhador seja por período inferior. Ou seja, quando o

⁵⁸ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 11/05/2022 (Alves Duarte), p. 1000/20.0T8CSC.L1-4. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/70cd5d09f6d3595680258847004d4cc3?OpenDocument>

⁵⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora de 14/07/2021 (Moisés Silva), p. 1176/20.6T8FAR.E1. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/0ef67c232f8fdf8a8025872200660631?OpenDocument>

⁶⁰ Art. 256º, nº 3 CT

⁶¹ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 578.

⁶² Art. 257º, nº 1 do Código do Trabalho. Neste último caso, se permitida por instrumento de regulamentação colectiva do trabalho aplicável.

⁶³ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 592

trabalhador se encontre ausente durante uma parte do período normal de trabalho, esse tempo deve ser adicionado a outros períodos de ausência inferiores ao período normal de trabalho diário, até perfazer o tempo correspondente ao período normal de trabalho⁶⁴.

Esse critério deve ser utilizado quando o trabalhador se apresentar para prestar o seu trabalho com atraso injustificado⁶⁵:

a) Sendo superior a sessenta minutos e para início do trabalho diário, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante todo o período normal de trabalho;

b) Sendo superior a trinta minutos, o empregador pode não aceitar a prestação de trabalho durante essa parte do período normal de trabalho.

Portanto, quanto às faltas ao trabalho por motivo de doença do próprio trabalhador, importante é destacar que “este tipo de justificação é objecto de particular atenção do legislador, devido ao facto de com ele se relacionar uma grande massa de ausências ao trabalho (...) é no absentéismo por doença que se concentra o esforço do legislador no sentido de garantir a veracidade da justificação das faltas⁶⁶.”

2.4. Comunicação de ausência

A ausência, quando previsível, deve ser comunicada ao empregador, acompanhada da indicação do motivo justificativo, com a antecedência mínima de cinco dias. Já quando a ausência for imprevisível com a antecedência de cinco dias, a comunicação ao empregador é feita logo que possível, nos termos do art. 253º, nºs 1 e 2 CT. Neste sentido, o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 24/01/2024 (Ramalho Pinto), p. 22913/20.3T8LSB.L1.S1⁶⁷, “competem à entidade empregadora provar a existência das faltas ao serviço, e ao trabalhador comprovar a justificação das mesmas.”

Ainda, “a comunicação não reveste forma especial, podendo ser realizada por escrito, como verbalmente, pelo próprio, ou por interposta pessoa, nada vedando que o trabalhador se socorra da via telefónica”⁶⁸ ou por e-mail para o fazer. É o que decidiu o Tribunal da Relação de Lisboa em seu acórdão⁶⁹ quando define que “a comunicação da ausência configura uma declaração recipianda que não carece forma especial bastando para o efeito que o trabalhador, por qualquer meio, informe o

⁶⁴ Marecos, Diogo Vaz. Código do Trabalho Comentado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2017, p. 698

⁶⁵ Art. 256º, nº 4 CT

⁶⁶ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 573

⁶⁷ Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/f0c2bbb7e0439a6e80258aaf003f5524?OpenDocument>

⁶⁸ Marecos, Diogo Vaz. Código do Trabalho Comentado. 6ª edição. Coimbra: Almedina, 2024, p. 770

⁶⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22/11/2023 (Leopoldo Soares), p. 27862/21.5T8LSB.L1-4. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1b00674c1686775980258a8500319e82?OpenDocument>

empregador da falta e apresente a respectiva prova quando solicitada”. Assim, pode ser realizada por escrito ou verbalmente, sendo que tanto pode ser feita pelo próprio como por interposta pessoa, admitindo-se ainda que possa ser levada a cabo por via telefónica ou mail.

2.5. Prova da doença incapacitante

A verificação da realidade da doença por iniciativa do empregador está prevista no art. 254º, nº 3, CT, e atualmente regulada nos art. 17º a 24º da Lei 105/2009, de 14 de setembro.

Esta prova pode ser exigida pelo empregador, conforme o art. 254º, nº 1 do CT, nos 15 dias subsequentes à comunicação da falta pelo trabalhador, sendo a falta considerada injustificada se tal prova não for produzida (art. 254º, nº 5, CT).

Assim, a prova da situação de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico (art. 254º, nº 2, CT). Podendo ainda ser verificada por médico, nos termos previstos na Lei nº 105/2009, de setembro⁷⁰.

Modernamente ainda, a justificação pode ser realizada pela declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas referida acima é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra, que apenas pode ser emitida quando a situação de doença do trabalhador não exceder os três dias consecutivos, até ao limite de duas vezes por ano, nos termos do nº 5 do art. 254º CT.

Destaca-se ainda que, a apresentação ao empregador de declaração médica com intuito fraudulento constitui falsa declaração para efeitos de justa causa de despedimento⁷¹. E, segundo o nº 6 do art. 254º CT, “o incumprimento de obrigação de provar por meio de declaração dos serviços digitais do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas determina que a ausência seja considerada injustificada.”

Além disso, nos termos da al. f) do nº 2 do art.º 351º do Código do Trabalho constitui justa causa de despedimento o comportamento do trabalhador que entrega falsas declarações relativas à justificação de faltas.

A seguir, apresentam-se os sumários de duas decisões judiciais que exemplificam o tema das falsas declarações relativas a justificação de faltas:

⁷⁰ Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/105-2009-489755>

⁷¹ Art. 254º, nº 4 CT

1. Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 04/11/2021 (Antero Veiga), p. 121/20.3T8BCL.G1

72

Para se concluir pelas falsas declarações sobre a justificação de faltas por motivo de incapacidade por doença, é necessário demonstrar a falsidade das declarações constantes do certificado de incapacidade e que o trabalhador falseou conscientemente a verdade dos factos tendo em vista iludir a empregadora. A circunstância de o trabalhador incumprir os condicionamentos relativos à possibilidade de se ausentar do domicílio, constantes dos certificados de incapacidade, não implica por si só que o mesmo já esteja apto para o trabalho.

2. Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 14/02/2022 (António Luís Carvalhão), p. 150/21.0T8AVR.P1 ⁷³

I - Entregando o trabalhador a empregadora - Certificado de Incapacidade- comprovativo da incapacidade temporária para o trabalho com autorização do domicílio apenas para tratamentos, sofrendo o mesmo uma queda no local de trabalho do seu filho, o qual acompanhava, a questão não se enquadra nas falsas declarações relativas a justificação de faltas a que se refere a al. f) do nº 2 do art.º 351º do Código do Trabalho, mas sim como de violação do dever de lealdade para com o empregador.

II - Na alínea f) do nº 1 do art.º 128º do Código do Trabalho, está contido um dever de honestidade que implica uma obrigação de abstenção por parte do trabalhador de qualquer comportamento que possa fazer desaparecer a relação de confiança (enquanto obrigação de conteúdo mais amplo) que se move nas coordenadas impostas pelo princípio da boa-fé.

Destaca-se ainda que, a baixa médica é o mesmo que o certificado de incapacidade temporária. O certificado de incapacidade temporária é um documento que certifica a doença ou incapacidade do trabalhador para executar a sua atividade profissional durante um determinado período.

Atualmente a certificação da incapacidade temporária para o trabalho, para efeitos de atribuição do subsídio de doença, é efetuada pelos médicos dos serviços competentes, através de modelo próprio, designado por certificado de incapacidade temporária para o trabalho por estado de doença (CIT).

Acresce que através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, que altera o Código do Trabalho e legislação conexa, no âmbito da agenda do trabalho digno, estabelece no seu artigo 254.º que a prova da situação

72

Disponível em
<https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/e775afbe6fa55aa18025878b0035cb6b?O=penDocument>

73

Disponível em
<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/50e7586689b69e808025880e005aee86?O=penDocument>

de doença do trabalhador é feita por declaração de estabelecimento hospitalar, centro de saúde, de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde (SNS), ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, ou ainda por atestado médico. Refere ainda o mesmo artigo 254.º que a declaração dos serviços digitais do SNS, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas, é feita mediante autodeclaração de doença, sob compromisso de honra. Importa deste modo refletir esta matéria em regulamentação específica.

Assim, os n.os 2.º e 3.º da Portaria n.º 337/2004, de 31 de março, na redação dada pela Portaria n.º 220/2013, de 4 de julho, passam a ter a seguinte redação⁷⁴:

A certificação da incapacidade temporária é efetuada através de atestado médico, designado por certificado de incapacidade temporária para o trabalho (CIT), autenticado pela aposição das vinhetas do médico e do estabelecimento de saúde ou assinado digitalmente pelo médico, e comunicado por via eletrónica aos serviços de segurança social pelos serviços competentes das entidades prestadoras de cuidados de saúde públicas, privadas e sociais.

A incapacidade temporária para o trabalho, pode igualmente ser autodeclarada por compromisso de honra, através de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas.

A emissão de certificação da incapacidade temporária encontra-se sujeita ao seguinte período de retroatividade:

- a) Até ao limite de 30 dias, nas situações certificadas por atestado médico (CIT);
- b) Até ao limite de 5 dias, nas situações de autodeclaração de doença (ADD) por compromisso de honra, através de serviço digital do Serviço Nacional de Saúde, ou de serviço digital dos serviços regionais de saúde das regiões autónomas.

A certificação da incapacidade temporária está subordinada a limites temporais de 12 e de 30 dias, consoante se trate de período inicial ou de prorrogação, sem prejuízo do disposto no número seguinte, ou em legislação especial.

A Agenda do Trabalho Digno e de Valorização dos Jovens no Mercado de Trabalho⁷⁵, mais conhecida por Agenda do Trabalho Digno, legalmente consagradas através da Lei n.º 13/2023, de 3 de abril, a qual veio introduzir alterações, entre outros diplomas, ao Código do Trabalho, trouxe medidas que têm como objetivo melhorar as condições de trabalho e a conciliação entre a vida pessoal, familiar e profissional dos trabalhadores, dentre outras mudanças, quanto às baixas médicas, os trabalhadores passam a ter a possibilidade de obter baixa médica através do serviço SNS 24, ou seja, sem recorrerem a uma consulta num hospital ou centro de saúde. Essas baixas, obtidas sob compromisso de honra, podem ser pedidas até duas vezes por ano, por períodos máximos de três dias. À semelhança do que acontece com as baixas passadas por médicos, estes dias de baixa até três dias não são remunerados, pelo empregador ou pela Segurança Social⁷⁶.

⁷⁴ Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/portaria/11-2024-837054018>

⁷⁵ Direção-Geral da Administração e do Emprego Público. (2023, agosto). Agenda do Trabalho Digno e respetiva regulamentação. Disponível em <https://www.dgaep.gov.pt/index.cfm?OBJID=b8a129f3-8eb7-4b56-932f-f084b9abab44&ID=103000000>

⁷⁶ Governo – República Portuguesa. (2023, fevereiro). Agenda do Trabalho Digno - saiba tudo o que vai mudar. Disponível em <https://www.portugal.gov.pt/pt/gc23/comunicacao/noticia?i=agenda-do-trabalho-digno-saiba-tudo-o-que-vai-mudar>

2.6. Suspensão do contrato de trabalho por doença

As disposições legais sobre a redução da atividade e suspensão de contrato de trabalho estão regidas nos artigos 294º e 295º do CT.

A suspensão do contrato de trabalho consiste na manutenção do vínculo apesar da paralisação dos seus principais efeitos⁷⁷. Qual seja, a obrigação de trabalho. As relações factuais de trabalho sofrem, desta forma, uma descontinuidade mais ou menos importante, que, todavia, não afecta a vigência do contrato. Essa descontinuidade tem em vista a defesa da estabilidade do emprego e o regime jurídico da suspensão reduz as consequências jurídicas da impossibilidade da prestação de trabalho à dimensão dos efeitos práticos que ela comporta.

Assim, o art. 294º, nº 1 CT determina que a redução temporária de período normal de trabalho ou a suspensão de contrato de trabalho pode fundamentar-se na impossibilidade temporária, respectivamente parcial ou total, de prestação de trabalho por facto relativo ao trabalhador ou ao empregador.

O impedimento tem que ser temporário porque, se fosse definitivo, daria lugar à cessação do contrato por impossibilidade superveniente absoluta de prestar o trabalho (nos termos do art. 343º b)), e não à suspensão⁷⁸.

Além disso, determina também a suspensão do contrato de trabalho o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador que não lhe seja imputável e se prolongue por mais de um mês, nomeadamente doença e acidente, ou facto decorrente da aplicação da lei do serviço militar, nos termos do art. 296º, nº 1 e 5 CT. Os impedimentos temporários que se prolonguem por mais de um mês referidos no nº 1 do art. 296º do CT “são exemplificativos, podendo existir outros. É o que sucede relativamente ao desempenho de certos cargos públicos, cujo exercício determina a suspensão do contrato de trabalho.”⁷⁹

No entanto, “há várias excepções a esta regra, uma vez que a lei qualifica como suspensão algumas situações de impedimento do trabalhador com uma duração inferior a um mês (é o caso de algumas licenças no âmbito da parentalidade, da licença do cuidador e da suspensão do contrato por motivo de adesão à greve”⁸⁰ - artigo 536º do CT). Efetivamente, o contrato de trabalho suspende-se

⁷⁷ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, págs. 581 e 582

⁷⁸ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 830

⁷⁹ Marecos, Diogo Vaz. Código do Trabalho Comentado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2017, p. 811

⁸⁰ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 831

antes de um mês, no momento em que seja previsível que o impedimento vai ter duração superior àquele prazo⁸¹.

O contrato de trabalho suspenso caduca no momento em que seja certo que o impedimento se torna definitivo⁸². E ainda, o trabalhador se deve apresentar ao trabalho no dia imediato à cessação do impedimento, sob pena de incorrer no regime das faltas injustificadas (art. 297º do CT).

Ressalta-se ainda que, “se o impedimento temporário por facto respeitante ao trabalhador for imputável a este, a título de culpa, estar-se-á perante uma situação de não cumprimento do contrato, incorrendo o trabalhador em responsabilidade disciplinar, podendo o empregador instaurar-lhe um procedimento disciplinar”,⁸³ nos termos do artigo 328º e seguintes, que como já referido, nas situações mais graves, pode mesmo ter intenção de despedimento, conforme nºs 1 e 2 do artigo 351º e 353 e seguintes do CT.

Assim, o art. 295º, nº 1 CT estabelece que se mantêm os direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação de trabalho. E esta regra surge incorporada no regime da suspensão. Assim, “a situação de suspensão do contrato determina a suspensão dos deveres principais das partes e dos deveres acessórios integrantes da prestação principal (...), que consagra a teoria da suspensão limitada.”⁸⁴

Por isso, “quando o trabalhador suspenda o contrato, independentemente de existir ou não outro estabelecimento, o empregador deixa de estar vinculado ao dever de lhe pagar a retribuição”, nos termos do nº 1 do artigo 295º do CT.

Ainda, “o trabalhador que tenha o contrato de trabalho suspenso por impedimento temporário por facto a si respeitante, perde o direito ao subsídio de Natal por inteiro, recebendo este em termos proporcionais ao tempo de serviço prestado no ano civil em caso de suspensão,”⁸⁵ conforme alínea c) do nº 2 do artigo 263º do CT.

Na situação de suspensão não ocorre a violação (ainda que justificada) do dever de assiduidade simplesmente porque não existe tal dever, uma vez que se trata de um dever acessório integrante do dever principal.⁸⁶

O conjunto do regime da suspensão do contrato de trabalho mostra que o legislador parte do princípio segundo o qual “não havendo trabalho não há salário”; os desvios a esse pressuposto traduzem-se sempre em normas expressas acerca de rendimentos aos quais o trabalhador atingido

⁸¹ Art. 296º, nº 3 CT

⁸² Art. 296º, nº 4 CT

⁸³ Marecos, Diogo Vaz. Código do Trabalho Comentado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2017, p. 810

⁸⁴ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 833

⁸⁵ Marecos, Diogo Vaz. Código do Trabalho Comentado. 3ª edição. Coimbra: Almedina, 2017, p. 814

⁸⁶ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 833 e 834

pela suspensão tem direito (arts. 305º, 309º e 320º CT). Não havendo norma desse tipo, aplica-se a regra da suspensão do crédito retributivo⁸⁷.

Tal consequência pode ser compreendida à luz da *teoria das esferas de actividade*. Por outro lado, ela não é senão uma ampliação do princípio subjacente ao regime das faltas⁸⁸.

⁸⁷ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 591.

⁸⁸ Fernandes, António Monteiro. Direito do Trabalho. 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022, p. 591.

As consequências da doença nos domínios da parentalidade

3.1. A proteção na parentalidade

Os valores constitucionais eminentes da tutela da maternidade e da parentalidade e do direito à conciliação entre a vida profissional e a vida familiar (nº 2 do artigo 68º da CRP) e, bem assim, as crescentes preocupações do Direito da União Europeia nesta área justificam o estabelecimento de um conjunto de medidas de protecção dos trabalhadores e trabalhadoras neste domínio⁸⁹. Em consequência, a doença e as situações conexas dos familiares do trabalhador também podem ter consequências ao exercício de sua atividade laboral.

Assim, conforme os arts. 33º e 34º do Código do Trabalho, “a maternidade e parentalidade constituem valores sociais eminentes”. Assim, “os trabalhadores têm direito à protecção da sociedade e do Estado na realização da sua insubstituível ação em relação ao exercício da parentalidade.” Destaca-se ainda que, os regimes de concessão de prestações sociais para os diferentes períodos de licença por parentalidade, constam de legislação específica.

O art. 35º, nº 2, CT preconiza que a protecção na parentalidade apenas se aplica “após o nascimento do filho, a trabalhadores progenitores que não estejam impedidos ou inibidos totalmente do exercício do poder paternal, com exceção do direito ao gozo de 42 dias consecutivos de licença parental exclusiva da mãe e dos referentes a protecção durante a amamentação.”

“A protecção estabelecida no âmbito do subsistema de solidariedade abrange as situações de risco clínico durante a gravidez, de interrupção da gravidez, de parentalidade, de adopção e de riscos específicos⁹⁰.” Assim, são factos determinantes da protecção para o reconhecimento do direito aos subsídios sociais como exemplo ao da parentalidade, “o parto, a ocorrência de risco clínico durante a gravidez, a interrupção da gravidez, o risco específico e a confiança judicial ou administrativa com vista à adopção nos termos da legislação aplicável⁹¹.”

Além disso, nos termos do art. 65º CT, são consideradas como prestação efectiva de trabalho e não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, as ausências ao trabalho resultantes de:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;

⁸⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 582 e 583

⁹⁰ Art. 2º, nº 2 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/91-2009-603961>

⁹¹ Art. 50º, nº 2 do Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de abril. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/91-2009-603961>

- Licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto;
- Licença por interrupção de gravidez;
- Falta para assistência a filho;
- Dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- Dispensa do acompanhante da mulher grávida, que se encontre numa das ilhas das regiões autónomas sem unidade hospitalar, nas deslocações desta à unidade hospitalar onde decorrerá o parto.

No entanto, o art. 65º, nº 2 CT a falta por luto gestacional, bem como a dispensa para consulta de PMA ou pré-natal, amamentação ou aleitação não determinam a perda de quaisquer direitos e são consideradas como prestação efetiva de trabalho.

Outro direito a referir é o que prevê o art. 166º-A, nº 2, CT onde dispõe que tem direito a exercer a atividade em regime de teletrabalho, o trabalhador com filho com idade até três anos ou, independentemente da idade, com deficiência, doença crónica ou doença oncológica que com ele viva em comunhão de mesa e habitação, desde que o regime de teletrabalho seja compatível com a atividade desempenhada e o empregador disponha de recursos e meios para o efeito. Além disso, tem direito ao trabalho a tempo parcial de trabalhador com responsabilidades familiares, como protecção na parentalidade (art. 35º, al. o, CT).

Vale destacar ainda que, a licença para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica⁹²:

- a) Suspendem-se por doença do trabalhador, se este informar o empregador e apresentar atestado médico comprovativo, e prosseguem logo após a cessação desse impedimento;
- b) Não podem ser suspensas por conveniência do empregador;
- c) Não prejudicam o direito do trabalhador a aceder à informação periódica emitida pelo empregador para o conjunto dos trabalhadores;
- d) Terminam com a cessação da situação que originou a respectiva licença que deve ser comunicada ao empregador no prazo de cinco dias.

Ainda, conforme o art. 65º, nº 6 CT, a licença para assistência a filho ou para assistência a filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica suspende os direitos, deveres e garantias das partes na medida em que pressuponham a efetiva prestação de trabalho, designadamente a retribuição, mas não prejudica os benefícios complementares de assistência médica e medicamentosa a que o trabalhador tenha direito.

3.2. Dispensa para consulta de procriação medicamente assistida

Destaca-se ainda, nos termos do art. 46º-A CT que o trabalhador tem direito a três dispensas do trabalho para consultas no âmbito de cada ciclo de tratamento de procriação medicamente assistida

⁹² Art. 65º, nº 4 CT

(PMA). Podendo o empregador exigir prova desta circunstância e da realização da consulta ou declaração dos mesmos factos (nº 2).

3.3. Protecção ao menor

Ao menor, é assegurado o direito a licença sem retribuição para a frequência de curso profissional que confira habilitação escolar ou curso de educação e formação para jovens, salvo quando a mesma for suscetível de causar prejuízo grave à empresa, e sem prejuízo dos direitos do trabalhador- estudante, nos termos do nº 3 do art. 67º do Código do Trabalho.

Ainda, conforme o art. 91º, nºs 1, 2 e 6 do CT, o trabalhador-estudante pode faltar justificadamente, em dois anos lectivos relativamente a cada disciplina, por motivo de prestação de prova de avaliação no dia da prova e no imediatamente anterior. No caso de provas em dias consecutivos ou de mais de uma prova no mesmo dia, os dias imediatamente anteriores são tantos quantas as provas a prestar. Os dias imediatamente anteriores incluem dias de descanso semanal e feriados. Consideram-se ainda justificadas as faltas dadas por trabalhador-estudante na estrita medida das deslocações necessárias para prestar provas de avaliação, sendo retribuídas até 10 faltas em cada ano lectivo, independentemente do número de disciplinas.

Quanto à protecção da saúde do menor, o empregador deve submeter o menor a exames de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor e também a exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico⁹³.

Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados pela Lei nº 102/2009, de outubro⁹⁴.

3.4. Doença de familiares do trabalhador

Vale a pena dedicar atenção às situações tipificadas no que se refere às faltas e à parentalidade, como previsto no art. 35º CT onde refere que a protecção na parentalidade concretiza-se através da atribuição dos direitos, como exemplo os da “licença em situação de risco clínico durante a gravidez” (al. a); “licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto” (al. b) e nos casos de “dispensa da prestação de trabalho por parte de trabalhadora grávida,

⁹³ Art. 72º, nº 1 CT

⁹⁴ Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

puérpera ou lactante, por motivo de proteção da sua segurança e saúde, e respectivo acompanhante, nas deslocações inter-ilhas das regiões autónomas.” (al. “f” e art. 37º-A CT). Para o efeito da licença para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, “a trabalhadora informa o empregador e apresenta atestado médico que indique a duração previsível da licença, prestando essa informação com a antecedência de 10 dias ou, em caso de urgência comprovada pelo médico, logo que possível” (art. 37º-A, nº 2 CT).

Prevê também o art. 49º, nº 1, CT que o trabalhador pode faltar ao trabalho para prestar assistência inadiável e imprescindível, em caso de doença ou acidente, a filho menor de 12 anos ou, independentemente da idade, a filho com deficiência ou doença crónica, até 30 dias por ano ou durante todo o período de eventual hospitalização.

É o mesmo entendimento do Supremo Tribunal de Justiça em seu acórdão⁹⁵, onde no exercício do seu poder paternal, os pais do menor têm o direito de escolher qual dos dois falta ao trabalho para lhe prestar a assistência.

Além disso, o art. 65º, nº 3 CT, reforça que “as licenças por situação de risco clínico durante a gravidez, para deslocação a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto, por interrupção de gravidez, por adoção e licença parental em qualquer modalidade:”

- a) Suspendem o gozo das férias, devendo os dias remanescentes ser gozados após o seu termo, mesmo que tal se verifique no ano seguinte;
- b) Não prejudicam o tempo já decorrido de estágio ou acção ou curso de formação, devendo o trabalhador cumprir apenas o período em falta para o completar;
- c) Adiam a prestação de prova para progressão na carreira profissional, a qual deve ter lugar após o termo da licença.

Refere ainda o art. 252º-A CT que pode faltar ao trabalho para acompanhamento de grávida que se desloque a unidade hospitalar localizada fora da ilha de residência para realização de parto o trabalhador cônjuge, que viva em união de facto ou economia comum, parente ou afim na linha reta ou no 2.º grau da linha colateral, quando o acompanhamento se mostre imprescindível, pelo período de tempo adequado àquele fim e não podendo ser exercida por mais do que uma pessoa em simultâneo.

Importante é destacar o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa⁹⁶, onde reforça que seria inconstitucional uma qualquer interpretação jurídica que não reconhecesse fundamento a situações de exercício imperativo e inadiável das responsabilidades parentais, que não fossem motivadas por

⁹⁵ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 11/10/2023 (Domingos José de Moraes), p. 293/21.0BELLE.E1.S1. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/513aa650acc7ea4a80258a4600498c6c?OpenDocument>

⁹⁶ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 13/07/2020 (José Eduardo Sapateiro), p. 514/19.9T8BRR.L1-4. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/2a1bf859984bbc77802585d900326102?OpenDocument&Highlight=0,514%2F19.9T8BRR>

doença ou acidente, para efeitos de justificação das faltas dadas ao trabalho por progenitores confrontados com cenários dessa natureza.

3.5. Proteção da segurança e saúde de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante

Quanto à proteção da segurança e saúde da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, o art. 62º CT refere que elas têm direito a especiais condições de segurança e saúde nos locais de trabalho, evitando a exposição a riscos específicos de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho para a sua segurança e saúde. Essas atividades suscetíveis de apresentarem um risco específico de exposição são determinadas pela Lei nº 102/2009, de outubro⁹⁷.

Desta forma, o empregador deve proceder à avaliação da natureza, grau e duração da exposição de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, de modo a determinar qualquer risco para a sua segurança e saúde e as repercussões sobre a gravidez ou a amamentação⁹⁸.

Sendo vedado o exercício por trabalhadora grávida, puérpera ou lactante de atividades cuja avaliação tenha revelado riscos de exposição a agentes ou condições de trabalho que ponham em perigo a sua segurança ou saúde ou o desenvolvimento do nascituro (nº 5, art. 62º CT).

A trabalhadora grávida, puérpera ou lactante tem direito a ser informada, por escrito, dos resultados da avaliação da natureza, grau e duração da exposição e das medidas tomadas pelo empregador (nº 4, art. 62º CT).

3.6. Deficiência ou doença crónica

Os progenitores têm direito a licença por período até seis meses, prorrogável até quatro anos ou prorrogável até ao limite máximo de seis anos, nas situações de necessidade de prolongamento da assistência, confirmada por atestado médico, para assistência de filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica. Caso o filho com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tenha 12 ou mais anos de idade a necessidade de assistência é confirmada por atestado médico, conforme nºs 1, 2 e 3 do art. 53º e art. 61º, nº 1, al. b) do Código do Trabalho.

Ainda, o art. 211º, nº 3 do CT preconiza que os dias de ausência por doença, (...) e de licença para assistência a filho com deficiência ou doença crónica são considerados com base no correspondente período normal de trabalho.

Vale destacar ainda que, nos termos do art. 85º, nº 1 CT, o trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica tem os mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais

⁹⁷ Art. 62º, nº 6 CT

⁹⁸ Art. 62º, nºs. 2 e 3 CT

trabalhadores no acesso ao emprego, à formação, promoção ou carreira profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação.

Assim, ao trabalhador com capacidade de trabalho reduzido, com deficiência ou doença crónica as normas legais reguladoras de contrato de trabalho podem ser afastadas por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, salvo se dessas normas resultar o contrário (art. 3º, nº 3, al. d, CT). Estabelece-se, nesta hipótese, “o princípio do tratamento mais favorável ao trabalhador, ou favor laboratoris.”

Já quanto ao trabalhador com deficiência ou doença crónica, nomeadamente doença oncológica ativa em fase de tratamento fica dispensado de trabalhar através do regime de banco de horas ou horário concentrado, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte e ao trabalho suplementar. (Art. 87º, nº 1 e art. 88º, nº 1 do CT).

A proteção social dos trabalhadores na doença

4.1. Subsídio de doença

O subsídio de doença⁹⁹ é uma prestação atribuída ao beneficiário do sistema de segurança social para compensar a perda de remuneração resultante do impedimento temporário para o trabalho, por motivo de doença. Para tal efeito, considera-se doença, toda a situação mórbida, evolutiva, não decorrente de causa profissional ou de ato da responsabilidade de terceiro pelo qual seja devida indemnização, que determine incapacidade para o trabalho¹⁰⁰.

Para ser atribuído o subsídio de doença deve-se estar em situação de incapacidade temporária para o trabalho certificada pelo médico do serviço de saúde competente e ter 6 meses civis, seguidos ou interpolados, com registo de remunerações, à data do início da doença, considerando-se, se necessário, o mês em que ocorre a doença, se neste tiver havido registo de remunerações (prazo de garantia).

Para o prazo de garantia consideram-se os períodos de registo de remunerações não sobrepostos, em quaisquer regimes de proteção social obrigatórios, que assegurem prestações de proteção na doença, incluindo o da função pública (totalização de períodos contributivos).

- Ter a situação contributiva perante a Segurança Social regularizada, na data em que é reconhecido o direito à prestação, se for trabalhador independente ou se estiver abrangido pelo regime do seguro social voluntário.
- Ter 12 dias com registo de remunerações por trabalho efetivamente prestado, nos 4 meses imediatamente anteriores ao mês que antecede o da data do início da incapacidade (índice de profissionalidade). Esta condição não se aplica aos trabalhadores independentes nem aos trabalhadores marítimos.

O montante diário do subsídio é calculado pela aplicação de uma percentagem à remuneração de referência do beneficiário. Esta percentagem varia em função da duração e da natureza da doença. Sendo de 55% até 30 dias; 60% de 31 a 90 dias; 70% de 91 a 365 dias e de 75% mais de 365 dias.

4.2. Proteção através da ADSE

O Decreto-Lei n.º 7/2017, de 9 de janeiro¹⁰¹ cria o Instituto de Proteção e Assistência na Doença, I. P., abreviadamente designado por ADSE, I. P., que é um instituto público de regime especial e de gestão

⁹⁹ Segurança Social (2024, janeiro). Subsídio de doença. Disponível em <https://www.seg-social.pt/subsidio-de-doenca>

¹⁰⁰ Segurança Social (2024, janeiro). Subsídio de doença. Disponível em <https://www.seg-social.pt/subsidio-de-doenca>

¹⁰¹ Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/decreto-lei/7-2017-105726273>

participada, integrado na administração indireta do Estado, dotado de autonomia administrativa e financeira e património próprio.

Assim, com o intuito de reforçar a articulação da ADSE com o Serviço Nacional de Saúde, o Decreto-Lei n.º 152/2015, de 7 de agosto, determinou a passagem da dependência e dos poderes de hierarquia da ADSE do Ministério das Finanças para o Ministério da Saúde.

Têm direito à ADSE os beneficiários titulares, ou seja, pessoas que devido ao cargo profissional que desempenham podem aceder a este sistema. Também têm direito os familiares com determinado grau de parentesco com estes titulares. Para ser titular com direito à ADSE o beneficiário terá de cumprir pelo menos um dos seguintes requisitos:

- Ser trabalhador com relação jurídica de emprego público da administração central, regional e local e não beneficiar de outro sistema de saúde integrado na Administração Pública;
- Ser docente do ensino particular e cooperativo, desde que exista acordo entre a entidade empregadora e a ADSE, I.P.;
- Ser reformado¹⁰² sem estar abrangido por qualquer outro sistema de saúde integrado na Administração Pública.

Também têm direito à ADSE os familiares de beneficiários titulares, nomeadamente:

- Cônjuge do beneficiário no ativo ou aposentado. No caso de falecimento do titular, o seu cônjuge tem direito enquanto mantiver a viuvez;
- Unido de facto há mais de dois anos e, em caso de falecimento do beneficiário titular, o familiar continua a ter direito enquanto não contrair casamento ou constituir nova união de facto;
- Descendentes e equiparados a descendentes que sejam menores de idade ou até aos 26, desde que frequentem o ensino secundário ou superior ou ainda se, à data da maioridade, sofrerem de incapacidade total e permanente ou de doença prolongada;
- Ascendentes e equiparados a ascendentes a cargo do beneficiário titular que tenham baixos rendimentos.

¹⁰² No caso de reformados, só podem beneficiar deste sistema se tiverem trabalhado para o Estado, nomeadamente desempenhando funções de funcionários ou agentes e se, à data em que exerceram funções, tiverem estado inscritos no Sistema de Saúde ADSE como beneficiários titulares.

Doenças profissionais

5.1. O que são

Doença profissional é uma perturbação da saúde contraída em consequência de uma exposição, durante um dado período de tempo, a fatores de risco decorrentes de uma atividade profissional¹⁰³. Ou seja, traduz-se na lesão corporal, perturbação funcional ou doença que resulta da exposição lenta e continuada a um risco profissional¹⁰⁴.

Importante ressaltar que, o reconhecimento da origem profissional de uma doença, ao nível individual, exige que se estabeleça uma relação causal entre a doença e a exposição do trabalhador a determinados agentes perigosos no local de trabalho. Esta relação é normalmente determinada com base em dados clínicos e patológicos, aliados ao historial ocupacional (anamnese) e à análise das funções profissionais, à identificação e avaliação dos riscos profissionais, e também à verificação da exposição. Quando uma doença é clinicamente diagnosticada e se estabelece uma relação causal, a doença é então reconhecida como profissional¹⁰⁵.

Nos termos dos art.º 283º, n.º 2 e 3, do Código do Trabalho e 94º, n.º 1 e 2, da Lei 98/2009, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, doença profissional é (1) aquela que resulta diretamente das condições de trabalho, consta da Lista de Doenças Profissionais e causa incapacidade para o exercício da profissão ou morte; e (2) a lesão corporal, a perturbação funcional ou a doença não incluídas na lista, que sejam consequência, necessária e direta, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo.

Desta forma, o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12/06/2019 (Sérgio Almeida), p. 3095/17.4T8BRR.L1-4¹⁰⁶, tornou improcedente a ação por “não se ter provado que a doença do trabalhador resulta diretamente das condições de trabalho, e nem que é consequência, necessária e direta, da atividade exercida.”

¹⁰³ A Autoridade para as Condições do Trabalho e os inquéritos de acidente de trabalho e doença profissional / Autoridade para as Condições do Trabalho; coord. Direção de Serviços de Apoio à Atividade Inspetiva – Lisboa: ACT, 2015 – 19.

¹⁰⁴ Centro de Estudos Judiciários. (2013, julho). Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3D&portalid=30>

¹⁰⁵ Organização Internacional do Trabalho. (2013, abril). A prevenção doenças profissionais. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit3.pdf>

¹⁰⁶ Disponível em <http://www.gde.mj.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/542f1ed4240a83cc80258423002c6a64?OpenDocument>

Portanto, as doenças profissionais são, em princípio, típicas, ou seja, depende, por isso, de se verificar que o trabalhador está afetado por uma doença profissional prevista na Lista¹⁰⁷ e, cumulativamente, de ter estado exposto ao respetivo risco profissional, conforme se prevê no art.º 95.º da LAT (Lei dos Acidente de Trabalho e Doenças Profissionais). Todavia, “caso um trabalhador apresente alguma patologia não prevista em tal lista, compete-lhe apresentar prova da origem da sua doença para ela poder vir a ser certificada como profissional e não natural.”¹⁰⁸

Portanto, “de acordo com o princípio da tipicidade, apenas as doenças que constam dessa lista dão lugar à indemnização ao abrigo deste regime. Contudo, trata-se de um sistema de tipicidade aberta”, uma vez que o direito à reparação também surge no caso de doença ou lesão corporal ou funcional que não integre aquela lista, conforme o art. 94º, nº 2 da LAT.¹⁰⁹

Ainda, para que a doença seja classificada como profissional, terá de haver um parecer inicial do médico assistente ou do trabalho, que será, obrigatoriamente, comunicado ao referido DPRP. Em caso afirmativo, será verificada a incapacidade para o trabalho, incumbindo ao ISS providenciar pelas prestações reparadoras.¹¹⁰

No entanto, há ainda as chamadas doenças profissionais atípicas, que são as que correspondem à lesão corporal, perturbação funcional ou doença não previstas na referida Lista, desde que se prove que sejam resultantes, direta e necessariamente, da atividade exercida e não representem normal desgaste do organismo, conforme decorre do n.º 3, do citado art.º 283.º do CT (norma de idêntico teor à do art.º 94.º, n.º 2, da LAT). Assim, para que se possa caracterizar uma doença profissional atípica torna-se necessário que se demonstre a existência de nexo de causalidade entre a lesão, perturbação profissional ou doença e o trabalho e que a mesma não advém do normal desgaste do organismo associado ao envelhecimento, prova essa que incumbe ao trabalhador fazer, enquanto que relativamente à doença profissional típica, pelo simples facto de a mesma já estar legalmente reconhecida como tal, esse nexo de causalidade se presume.

As doenças profissionais reconhecidas por Lei constam do Decreto Regulamentar n.º 76/2007, de 17 de junho e estão agrupadas por categorias, a saber¹¹¹:

- a) Doenças provocadas por agentes químicos;
- b) Doenças do aparelho respiratório;
- c) Doenças cutâneas;

¹⁰⁷ Segurança Social. Lista das Doenças Profissionais. Disponível em https://www.seg-social.pt/documents/10152/156134/lista_doencas_profissionais

¹⁰⁸ Martins, Alcides. Direito do Processo Laboral. 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 254

¹⁰⁹ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 882

¹¹⁰ Martins, Alcides. Direito do Processo Laboral. 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 254

¹¹¹ Doença profissional: o que é e que apoios existem. (2023, maio). Disponível em <https://www.montepio.org/ei/pessoal/doenca-profissional-o-que-e-e-que-apoios-existem/>

- d) Doenças provocadas por agentes físicos;
- e) Doenças infecciosas e parasitárias;
- f) Tumores;
- g) Manifestações alérgicas das mucosas.

5.2. Regime Jurídico

O regime jurídico das doenças profissionais é também remetido para legislação especial pelo Código do Trabalho (art. 284º). Este regime integra agora um capítulo autónomo da LAT (arts. 93º ss).¹¹²

Os nºs 1 e 2 do artigo 93º Lei n.º 98/2009 refere que:

A protecção da eventualidade de doenças profissionais integra-se no âmbito material do regime geral de segurança social dos trabalhadores vinculados por contrato de trabalho e dos trabalhadores independentes e dos que sendo apenas cobertos por algumas eventualidades efectuem descontos nas respectivas contribuições com vista a serem protegidos pelo regime das doenças profissionais. Podem, ainda, ser abrangidos pelo regime previsto no presente capítulo os trabalhadores aos quais, sendo apenas cobertos por algumas eventualidades, a taxa contributiva que lhes é aplicável integre o custo da protecção nas doenças profissionais.

No que se refere às doenças profissionais, vale destacar a Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro¹¹³, que regulamenta o regime de reparação de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, incluindo a reabilitação e reintegração profissionais, nos termos do artigo 284.º do Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro.

Sem prejuízo do disposto no capítulo iii, às doenças profissionais aplicam-se, com as devidas adaptações, as normas relativas aos acidentes de trabalho constantes da presente lei e, subsidiariamente, o regime geral da segurança social. (Artigo 1º, nº 2 da referida Lei).

Quanto aos beneficiários, o trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação dos danos emergentes dos acidentes de trabalho e doenças profissionais nos termos previstos na presente lei. (Artigo 2º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro). Tal conceito de “trabalhador” é densificado no art. 3º, nº 1, que estipula que se trata do trabalhador por conta de outrem de qualquer atividade seja ou não explorada com fins lucrativos.

¹¹² Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 881

¹¹³ Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

Esta norma interpretativa parece, à primeira vista reportar-se apenas ao trabalhador subordinado, ou seja, àquele que presta trabalho a outrem no âmbito de contrato de trabalho. Na verdade, a lei não define o que entende por contrato de trabalho, portanto há que atender à noção do artigo 11.º do CT, mesmo que o contrato seja inválido, atento o disposto no artigo 115.º do CT. Porém, o n.º 2 do mesmo preceito dispõe que “quando a presente lei não impuser entendimento diferente presume-se que o trabalhador está na dependência económica da pessoa em proveito da qual presta serviços”. Esta disposição legal deve interpretar-se com conjugação com o disposto no art. 4.º, nº 1, al. c) da lei preambular do CT (Lei 7/2009 de 12/02), a qual estabelece que “o regime relativo a acidentes de trabalho e doenças profissionais, previsto nos artigos 283.º e 284.º do Código do Trabalho” se aplica “com as necessárias adaptações” “a prestador de trabalho, sem subordinação jurídica, que desenvolve a sua atividade na dependência económica, nos termos do artigo 10.º do Código do Trabalho.”

Daqui decorre que o regime de reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais abrange os profissionais prestadores de serviços, sempre que estes se encontrem na dependência económica da entidade a quem tais serviços são prestados, e que tal dependência económica se presume. E porque assim é, a menos que essa entidade ilida a presunção, ficará obrigada a reparar os danos decorrentes do acidente de trabalho ou doença profissional, nos exatos termos em que responderia se estivesse vinculada ao profissional por contrato de trabalho.

Finalmente, o n.º 3 do mesmo preceito estende aquele regime tutelar aos praticantes, aprendizes, estagiários, e todos aqueles que se encontrem em situação de formação profissional, entendida esta como a atividade “que tem por finalidade a preparação, promoção, e atualização profissional do trabalhador, necessária ao desempenho de funções inerentes à atividade do empregador”.

Por outro lado, a al. b) do mesmo art. 4º da Lei 7/2009 estende o mesmo regime tutelar ao administrador, diretor, gerente ou equiparado, sem contrato de trabalho, que seja remunerado por essa atividade.

Acresce que o mesmo regime se aplica aos trabalhadores abrangidos por contratos de trabalho com regime especial, como por exemplo o contrato de trabalho doméstico (vd. art. 26º, n.º 3 do DL n.º 235/92, de 24/40), o contrato de trabalho do praticante desportivo (cfr. art. 1º da Lei n.º 27/2011, de 16/06), ou o contrato de trabalho a bordo (Lei n.º 146/2015, de 09 de Setembro).

Para ter direito à reparação emergente de doenças profissionais pressupõe que, cumulativamente, se verifiquem as seguintes condições: “a) Estar o trabalhador afectado pela correspondente doença profissional e b) Ter estado o trabalhador exposto ao respectivo risco pela

natureza da indústria, actividade ou condições, ambiente e técnicas do trabalho habitual”, nos termos do art. 95º da Lei n.º 98/2009.

Destaca-se ainda, nos termos do artigo 99º da LAT que, são prestações em espécie o reembolso das despesas de deslocação, de alimentação e de alojamento indispensáveis a concretização das prestações, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do trabalhador e à sua recuperação para a vida activa.

Sendo certo que, o direito às prestações é reconhecido ao beneficiário que seja portador de doença profissional e, nos casos do direito às prestações por morte de beneficiário que seja portador de doença profissional, é reconhecido aos familiares ou pessoas equiparadas, previsto no artigo 57º da LAT, conforme o artigo 100º da respectiva lei. O conceito de familiar, nesta hipótese, é o “previsto no regime geral de segurança social para a protecção da eventualidade morte.”¹¹⁴

Vale destacar ainda, quanto aos beneficiários que, em caso de falecimento por doença profissional, os familiares têm direito a receber as seguintes prestações por morte: Subsídio por morte (pago uma única vez); Subsídio por despesas de funeral (pago uma única vez); Pensão por morte¹¹⁵.

Ainda, quanto à pensão por morte, a mesma “é devida a partir do mês seguinte ao do falecimento do beneficiário no caso de ser requerida nos 12 meses imediatos ou a partir do mês seguinte ao do requerimento, em caso contrário”, nos termos do artigo 129º, nº 1 da LAT.

Entende-se ainda que, “as prestações são atribuídas independentemente da verificação de qualquer prazo de garantia.”¹¹⁶

5.3. Sequelas no contrato de trabalho

A doença profissional pode determinar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho. Conforme os nº 2 e 3 do artigo 97º da Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro:

A incapacidade temporária de duração superior a 18 meses considera-se como permanente, devendo ser fixado o respectivo grau de incapacidade, salvo parecer clínico em contrário, não podendo, no entanto, aquela incapacidade ultrapassar os 30 meses. O parecer clínico referido pode propor a continuidade da incapacidade temporária ou a atribuição de pensão provisória.

¹¹⁴ Artigo 101º da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹¹⁵ Montepio Associação Mutualista. (2023, maio). Doença profissional: o que é e que apoios existem. Disponível em <https://www.montepio.org/ei/pessoal/doenca-profissional-o-que-e-e-que-apoios-existem/>

¹¹⁶ Artigo 106º da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

Incapacidade temporária parcial - Nesta situação, a pessoa pode comparecer ao trabalho, embora se encontre ainda impossibilitada para o pleno exercício das suas funções habituais. Se não puder trabalhar, pode ficar de baixa médica por doença profissional e receber o respetivo subsídio enquanto o médico do DPRP considerar necessário. Recebe igual a 70% do valor correspondente à redução sofrida na capacidade de ganho devido a doença profissional (por norma, igual ao grau de incapacidade conferido pelos médicos do DPRP). “A indemnização por incapacidade temporária parcial é devida a partir da data da redução do trabalho e da correspondente certificação.”¹¹⁷

Incapacidade temporária absoluta - Traduz-se na impossibilidade de a pessoa comparecer ao trabalho enquanto não estiver apta para o exercício das suas funções. Enquanto estiver de baixa médica tem direito a receber o respetivo subsídio. Recebe igual a 70% da remuneração de referência nos primeiros 12 meses e 75% daí em diante. “A indemnização por incapacidade temporária absoluta é devida a partir do primeiro dia de incapacidade sem prestação de trabalho.”¹¹⁸

Incapacidade permanente parcial - Manifesta-se numa desvalorização permanente do trabalhador, que implica uma redução definitiva na respetiva capacidade geral de ganho. Assim, a pessoa pode continuar a trabalhar de acordo com as suas capacidades remanescentes. Pode beneficiar de: Pensão por doença profissional; Prestações em espécie; Prestação suplementar à pensão por assistência de terceira pessoa (pode ser um familiar); Subsídio para readaptação da habitação; Subsídio para frequência de cursos de formação profissional; Pensão bonificada; Subsídio de elevada incapacidade. Recebe uma pensão mensal de 70% da capacidade geral de ganho perdida. Nota: Se a incapacidade for inferior a 30% e a doença não for de carácter evolutivo, pode pedir a remição.

Quanto ao pedido de remição para as doenças de carácter evolutivo, trago uma jurisprudência¹¹⁹ onde foi decidido que “não é remível a pensão devida por doença profissional com carácter evolutivo.” Neste processo, o Autor intentou ação especial emergente de doença profissional, contra o Instituto da Segurança Social, I.P., pedindo que seja judicialmente declarado que o Autor se mostra afetado de doença profissional; a condenação do Réu a pagar-lhe uma indemnização em capital de remição correspondente a uma pensão anual e vitalícia calculada com base no salário auferido.

No entanto, conforme dispõe-se no n.º 1 do artigo 135.º da Lei 98/2009, que “pode ser remida, mediante requerimento do interessado ou por decisão judicial, a pensão devida por doença profissional sem carácter evolutivo, correspondente a incapacidade permanente parcial inferior a 30%”.

¹¹⁷ Artigo 126º, nº 2 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹¹⁸ Artigo 126º, nº 1 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹¹⁹ Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 03/10/2022 (Nelson Fernandes), p.

8465/21.0T8VNG.P1.

Disponível

em

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/0f622bd638ff2182802588e1004af2f2?OpenDocument>

Porém, o Autor tinha ficado afetado de I.P.P. de 4,5%, atendendo a que a doença profissional em causa é de carácter evolutivo, na medida em que implica uma evolução lenta e progressiva, com agravamento da condição de saúde do Autor, não poderá, por isso, a pensão ser remida.

Incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual - Verifica-se a impossibilidade permanente do trabalhador para o exercício das suas funções habituais. Desta forma, pode desenvolver uma atividade profissional diferente, podendo também requerer a aposentação por incapacidade. Tem direito a: Pensão por doença profissional; Prestações em espécie; Prestação suplementar à pensão por assistência de terceira pessoa (pode ser um familiar); Subsídio para readaptação da habitação; Subsídio para frequência de cursos de formação profissional; Pensão bonificada; Subsídio de elevada incapacidade. Recebe entre 50% e 70% da remuneração de referência, conforme a maior ou menor capacidade restante para o exercício de outra profissão compatível.¹²⁰ Como existe a possibilidade de ter outra atividade profissional, pode acumular a pensão com: Rendimentos de trabalho (desde que não seja o trabalho que causou a doença profissional); Subsídio de doença (mas não pela doença profissional pela qual está a receber pensão); Subsídio de desemprego (mas não por ter deixado a profissão que causou a doença profissional).

Incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho - Constata-se a impossibilidade permanente do trabalhador para o exercício de todo e qualquer trabalho, pelo que pode requerer a aposentação por incapacidade. Pode receber: Pensão por doença profissional; Prestações em espécie; Prestação suplementar à pensão por assistência de terceira pessoa (pode ser um familiar); Subsídio para readaptação da habitação; Pensão bonificada; Subsídio de elevada incapacidade. Recebe 80% da remuneração de referência, acrescida de 10% por cada familiar a cargo, com o limite de 100% da referida remuneração. Estando impedido de desempenhar qualquer atividade profissional, não pode acumular a pensão com: Rendimentos de trabalho; Subsídio de doença; Subsídio de desemprego¹²¹.

No que tange à certificação das incapacidades, esta está prevista no artigo 138º, n.ºs 1 e 3 da LAT.

¹²⁰ Artigo 115º da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹²¹ Guia prático – Doença profissional – Certificação. INSTITUTO DA SEGURANÇA SOCIAL, I.P. (2023, novembro). Disponível em https://www.seg-social.pt/documents/10152/14997/N28_doenca_profissional_certificacao/3b846780-202a-4d3e-b90e-fc88a67f2cc2 e Montepio Associação Mutualista. (2023, maio). Doença profissional: o que é e que apoios existem. Disponível em <https://www.montepio.org/ei/pessoal/doenca-profissional-o-que-e-e-que-apoios-existem/>

Acidentes de trabalho e a doença

6.1. Caracterização

Primeiramente, vale salientar que “a ocorrência de um acidente de trabalho ou o diagnóstico de uma doença profissional ao trabalhador podem determinar uma modificação do contrato de trabalho, a sua suspensão, ou, no limite, a sua cessação, se o acidente ou a doença implicarem uma impossibilidade absoluta e definitiva de prestar a actividade laboral.”¹²²

Após esta análise dos possíveis reflexos da doença no contrato de trabalho, torna-se necessário conceituar o acidente de trabalho, como aquele que se verifica no local e no tempo de trabalho e produza direta ou indirectamente lesão corporal, perturbação funcional ou doença de que resulte redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte (artigo 8º, nº 1 da LAT). Ou seja, “é acidente de trabalho o evento súbito, imprevisto, que provoque lesão na saúde ou na integridade física do trabalhador, que ocorra no tempo e no local de trabalho, ou por ocasião do trabalho.”¹²³

Entende-se para este efeito como local¹²⁴ de trabalho todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador; como tempo de trabalho¹²⁵ além do período normal de trabalho o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e o que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho e no caso de teletrabalho ou trabalho à distância, considera-se local de trabalho aquele que conste do acordo de teletrabalho¹²⁶, estendido através do aditamento imposto pelo art. 4º da Lei nº 83/2021, de 6 de dezembro.

¹²² Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 860

¹²³ Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães de 02/03/2023 (Vera Sottomayor), p. 677/19.3T8BCL.G1. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtrg.nsf/86c25a698e4e7cb7802579ec004d3832/d2c6ed7cf8da926d80258a7c0056e7c9?OpenDocument>

¹²⁴ Art. 8º, nº 2, alínea a da LAT. Ainda segundo o Profº Romano Martinez (2019, p. 877), “esta área geográfica de implantação ou de exploração da empresa abrange não só espaços dessa mesma empresa, nomeadamente o átrio ou a cantina, como também locais onde são prestados serviços aos trabalhadores, ainda que fora da empresa (...) Será, assim local de trabalho qualquer sítio onde o trabalhador tenha de ir relacionado com a realização da sua actividade, desde que sujeito, directa ou indirectamente, ao controlo do empregador.”

¹²⁵ Segundo a Profª Palma Ramalho (2023, p. 876), “não é acidente de trabalho o que ocorre durante o tempo de descanso diário, semanal ou anual do trabalhador, excepto se, durante esses períodos, o trabalhador tiver sido chamado a prestar a sua actividade laboral e o sinistro se dê nesse contexto”.

¹²⁶ Lei n.º 98/2009, de 04-09, artigo 8.º, nº 3. A Profª Palma Ramalho (2023, p. 874) critica este conceito de local que conste do acordo, devido ao facto que “o local onde o teletrabalhador executa a prestação pode não coincidir com o local definido naquele acordo (assim, imagine-se que, temporariamente, o trabalhador está a

Portanto, são considerados acidentes de trabalho os acidentes de viagem, de transporte ou de circulação, nos quais os trabalhadores ficam lesionados e que ocorrem por causa ou no decurso do trabalho, isto é, quando exercem uma atividade económica, ou estão a trabalhar, ou realizam tarefas para o empregador. Para a OIT, entende-se por acidente de trabalho todo o acontecimento inesperado e imprevisto, incluindo os atos de violência, derivado do trabalho ou com ele relacionado, do qual resulta uma lesão corporal, uma doença ou a morte, de um ou vários trabalhadores¹²⁷.

Na hipótese da ocorrência de acidente de trabalho, o trabalhador estrangeiro que exerça actividade em Portugal é equiparado ao trabalhador português, bem como os familiares do sinistrado.¹²⁸

Ainda, na situação de “o trabalhador português e o trabalhador estrangeiro residente em Portugal sinistrados em acidente de trabalho no estrangeiro ao serviço de empresa portuguesa têm direito às prestações previstas na presente lei, salvo se a legislação do Estado onde ocorreu o acidente lhes reconhecer direito à reparação, caso em que o trabalhador pode optar por qualquer dos regimes”, conforme artigo 6º, nº 1 da LAT.

O nº 1 do artigo 9º da LAT procede à extensão do conceito de acidente de trabalho, considerando-se também como tal o acidente ocorrido:

- a) No trajecto de ida para o local de trabalho ou de regresso deste, nos termos referidos no número seguinte;
- b) Na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
- c) No local de trabalho e fora deste, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores, nos termos previstos no Código do Trabalho;
- d) No local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- e) No local de pagamento da retribuição, enquanto o trabalhador aí permanecer para tal efeito;
- f) No local onde o trabalhador deva receber qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente e enquanto aí permanecer para esse efeito;
- g) Em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação do contrato de trabalho em curso;
- h) Fora do local ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.

trabalhar a partir de uma segunda residência).” O acidente que sobrevenha nesse local continua a ser de qualificar como acidente de trabalho, nos termos da alínea a) do nº 2 do art. 8º da LAT.

¹²⁷ Resolução sobre as estatísticas das lesões profissionais devidas a acidentes de trabalho adotada pela 16.ª Conferência Internacional de Estaticistas do Trabalho convocada pelo Conselho de Administração do Bureau International du Travail (BIT)/OIT, 1998.

¹²⁸ Artigo 5º, nºs 1 e 2 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

Nos termos do art. 9º, nº 1, alínea h) da LAT, considera-se também acidente de trabalho o ocorrido fora do local¹²⁹ ou tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por ele consentidos.

Desta forma, conforme entendimento do saudoso Profº Romano Martinez, se um trabalhador for incumbido de uma missão fora da empresa e nesta execução externa sofrer um acidente, “apesar de não ter ocorrido no local de trabalho, o infortúnio pode qualificar-se como acidente de trabalho, mas torna-se necessário verificar se ele se enquadra num ato da vida profissional ou da vida privada do trabalhador.” Pois se estiver perante um ato da vida privada, não se consubstancia um acidente de trabalho.¹³⁰

Quanto ao acidente de trajeto torna-se necessário que se encontrem preenchidos dois requisitos (art. 9º, nºs 2 e 3 da LAT). “É imperioso que o acidente se verifique no trajeto normalmente utilizado – o designado percurso normal – e durante o período de tempo ininterrupto habitualmente gasto pelo trabalhador”¹³¹:

- a) Entre qualquer dos seus locais de trabalho, no caso de ter mais de um emprego;
- b) Entre a sua residência habitual ou ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho;
- c) Entre qualquer dos locais referidos na alínea precedente e o local do pagamento da retribuição;
- d) Entre qualquer dos locais referidos na alínea b) e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente;
- e) Entre o local de trabalho e o local da refeição;
- f) Entre o local onde por determinação do empregador presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual ou a sua residência habitual ou ocasional.

Desta forma, a lesão constatada no local e no tempo de trabalho ou nas circunstâncias referidas no parágrafo anterior presume-se consequência de acidente de trabalho. E, “se a lesão não tiver manifestação imediatamente a seguir ao acidente, compete ao sinistrado ou aos beneficiários legais provar que foi consequência dele.”¹³²

A matéria dos acidentes de trabalho não é integrada no sistema da segurança social, mas coberta por um sistema de responsabilidade civil que assenta num regime de seguro privado, a que os empregadores têm que aderir através da celebração de um contrato de seguro, e cabendo o

¹²⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 12/02/2020 (Manuela Fialho), p. 1189/16.2T8BRR.L1-4. Disponível em

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/4ec11d1d7934cd228025851500577d5d?O=penDocument>. “1 – Os acidentes ocorridos no trajeto de ida para o local de trabalho, podem qualificar-se como acidentes de trabalho. 2 – Ocorrendo o acidente no logradouro de uma moradia, quando já havia sido transposta a porta de casa e se desciam os degraus em direção ao local de trabalho, o acidente ali ocorrido é de trabalho.”

¹³⁰ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 878

¹³¹ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 883

¹³² Artigo 10º, nº 1 e 2 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

pagamento da correspondente indemnização às companhias seguradoras (art. 283º, nº 5 do CT e art. 79º da LAT).¹³³

Esta obrigação que incide sobre o empregador vale igualmente em relação ao empregador que contrate trabalhadores exclusivamente para prestar trabalho noutras empresas, conforme nº 2 do artigo 79º da LAT. Nos termos do nº 3 do mesmo artigo 79º, verificando-se uma actuação culposa do empregador, a seguradora do responsável satisfaz o pagamento das prestações que seriam devidas caso não houvesse actuação culposa, sem prejuízo do direito de regresso.

Porém, quando a retribuição declarada para efeito do prémio de seguro for inferior à real, a seguradora só é responsável em relação àquela retribuição, que não pode ser inferior à retribuição mínima mensal garantida, respondendo o empregador pela diferença relativa às indemnizações por incapacidade temporária e pensões devidas, bem como pelas despesas efectuadas com a hospitalização e assistência clínica, na respectiva proporção, nos termos dos nºs 4 e 5 do artigo 79º da Lei nº 98/2009.

No entanto, se o empregador não tiver celebrado o contrato de seguro de acidentes de trabalho, “é pessoal e directamente responsável pelos danos decorrentes do acidente de trabalho”, ainda que, em caso de insuficiência económica do empregador, a reparação directa dos danos causados pelo acidente possa ser feita pelo Fundo de Acidentes de Trabalho (art. 283, nº6 do CT e DL nº 142/99, de 30 de abril).¹³⁴

Desta forma, o Acórdão da Relação do Porto¹³⁵ contém em seu sumário:

O regime constante da Lei 98/2009 tem natureza imperativa, sendo os direitos dela decorrentes para o sinistrado indisponíveis e nulos os acordos que contrariem tal regime e, por consequência, sendo nulo o acordo por via do qual a Seguradora assumia responsabilidade inferior àquela que lhe incumbiria por via da transferência da responsabilidade nos termos do contrato de seguro que haja sido celebrado, nulidade essa que é de conhecimento oficioso.

Destaca-se ainda que, o empregador não pode descontar qualquer quantia na retribuição do trabalhador ao seu serviço a título de compensação pelos encargos resultantes do acidente de trabalho, sendo nulos os acordos realizados com esse objectivo, conforme artigo 13º da LAT.

Ainda, conforme o artigo 23º da LAT, o direito à reparação compreende as seguintes prestações:

- a) Em espécie - prestações de natureza médica, cirúrgica, farmacêutica, hospitalar e quaisquer outras, seja qual for a sua forma, desde que necessárias e adequadas ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado e à sua recuperação para a vida activa;
- b) Em dinheiro - indemnizações, pensões, prestações e subsídios previstos na presente lei.

¹³³ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 866

¹³⁴ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 868

¹³⁵ Acórdão do TRP de 17 de abril de 2023, p. nº 1268/20.1T8MTS.P1. Disponível em www.igfej.pt

6.2. Acidente de trabalho e a Enfermidade

Como vimos, a caracterização de um acidente de trabalho está dependente da verificação cumulativa de três elementos: a) elemento espacial (local de trabalho); b) elemento temporal (tempo de trabalho); e veremos a seguir um terceiro elemento – c) elemento causal (nexo de causalidade entre o evento e a lesão e entre esta e a incapacidade).

“A existência dum nexo causal entre o acidente e o trabalho não é determinante para se concluir pela existência dum acidente de trabalho, mas antes se o trabalhador se encontrava sujeito à autoridade do empregador.”¹³⁶ O legislador previu uma presunção *iuris tantum* de existência de acidente de trabalho, se ocorrido no local e tempo de trabalho. (artigo 10º, nº 1 da LAT). Ou seja, não basta provar que se sofreu um dano, é necessário que se demonstre que o mesmo surgiu no contexto dum evento ocorrido no local e no tempo de trabalho.

A presunção contida no artigo 10º, nº 1 da LAT não dispensa o trabalhador ou os seus beneficiários de provar o acidente, o evento. Quanto à noção de evento, este não tem de ser, necessariamente, “uma *ação* ou um fenómeno exterior ao corpo do sinistrado. Pode ser uma *reação interna* às condições do trabalho, leia-se encontrar-se no tempo e local de trabalho, independentemente de, nesse momento, estar a desempenhar a atividade laboral, face ao abandono da teoria do risco profissional.”¹³⁷

Em matéria de enfermidades que provoquem a lesão, como um enfarte agudo do miocárdio ou um acidente vascular cerebral (AVC), podem *traduzir um evento* causador da lesão. Uma enfermidade pode também ser um *evento relevante* para efeitos de acidente de trabalho, não obstante ser de natureza endógena (não exterior ao próprio sinistrado) e poder estar presente um quadro clínico preexistente, desde que se trate de doença que, pela sua própria natureza, possam ser causada ou desencadeada pelo trabalho. Assim, são de afastar, para efeitos infortunisticos, as enfermidades que pela sua natureza excluam uma etiologia laboral.¹³⁸

Em suma, a correlação com a prestação laboral ficará afastada.¹³⁹

- (i) se não houver relação entre a lesão padecida e as condições e/ou o trabalho realizado;
- (ii) se a enfermidade, pela própria natureza, descarta ou exclui a ação do trabalho como fator determinante ou desencadeante da lesão (ausência *in concreto* de etiologia laboral);
- (iii) se se provarem factos dos quais resulte que a enfermidade se daria, independentemente, do indivíduo se encontrar no tempo e local de trabalho.

¹³⁶ Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 90

¹³⁷ Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 92

¹³⁸ Resumo do estudo do Dr. André Teixeira dos Santos. Do acidente de trabalho em que o evento lesivo é uma enfermidade. Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 94

¹³⁹ Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 96

A alegação e prova de qualquer um desses três aspectos caberá a quem se oponha à reparação infortunística (artigo 342º, nº 2 do CC). Vale destacar ainda que, a presunção *iuris tantum* (artigo 10º, nº 1 da LAT) não incide sobre a relação de causalidade entre o trabalho e o acidente, não cobre o próprio evento/acidente, mas reporta-se tão só a existência do nexo causal entre o acidente e as suas consequências (as lesões).¹⁴⁰

Assim, não haverá lugar a indemnizar, se se verificar uma doença pré-existente ao acidente de trabalho, de natureza degenerativa, que não só não resultou do acidente de trabalho, e que o acidente não agravou tal quadro clínico, não existindo, consequentemente, nexo causal entre o acidente e o dano. Preexistindo uma doença, não se poderá recorrer à previsão contida no nº 1 do artigo 11º da LAT, mas sim à do nº 2, em que se exige um agravamento.¹⁴¹

6.3. As incapacidades para o trabalho

Nos termos do art. 19º da LAT, o acidente de trabalho pode determinar incapacidade temporária ou permanente para o trabalho. Sendo certo que a **incapacidade temporária**¹⁴² pode ser parcial ou absoluta. E a **incapacidade permanente** pode ser parcial, absoluta para o trabalho habitual ou absoluta para todo e qualquer trabalho, como já antes aludido.

Haverá que anotar, nos termos do artigo 22º, nº 1 da LAT, que “a incapacidade temporária converte-se em permanente decorridos 18 meses consecutivos, devendo o perito médico do tribunal reavaliar o respectivo grau de incapacidade.”

Quanto às prestações por incapacidade, prevê o artigo 48º, nº 1 da LAT que, “a indemnização por incapacidade temporária para o trabalho destina-se a compensar o sinistrado, durante um período de tempo limitado, pela perda ou redução da capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.” Mais concretamente, a indemnização em capital e a pensão por incapacidade permanente e o subsídio de elevada incapacidade permanente são prestações destinadas a compensar o sinistrado pela perda ou redução permanente da sua capacidade de trabalho ou de ganho resultante de acidente de trabalho.¹⁴³

Se do acidente resultar redução na capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado, este tem direito às seguintes prestações:¹⁴⁴

- a) Por incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho - pensão anual e vitalícia igual a 80 % da retribuição, acrescida de 10 % desta por cada pessoa a cargo, até ao limite da retribuição;

¹⁴⁰ Resumo do estudo do Dr. André Teixeira dos Santos. Do acidente de trabalho em que o evento lesivo é uma enfermidade. Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 96

¹⁴¹ Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 101

¹⁴² A incapacidade temporária pode implicar a suspensão do contrato de trabalho, pois uma das causas de suspensão corresponde à impossibilidade temporária de realizar o trabalho (art. 296º, nº 1 CT).

¹⁴³ Artigo 48º, nº 2 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹⁴⁴ Artigo 48º, nº 3 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

- b) Por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual - pensão anual e vitalícia compreendida entre 50 % e 70 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível;
- c) Por incapacidade permanente parcial - pensão anual e vitalícia correspondente a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho ou capital de remição da pensão nos termos previstos no artigo 75.º;
- d) Por incapacidade temporária absoluta - indemnização diária igual a 70 % da retribuição nos primeiros 12 meses e de 75 % no período subsequente;
- e) Por incapacidade temporária parcial - indemnização diária igual a 70 % da redução sofrida na capacidade geral de ganho.

Anota-se que, a indemnização por incapacidade temporária é devida enquanto o sinistrado estiver em regime de tratamento ambulatorial ou de reabilitação profissional. (Artigo 48º, nº 4 da LAT).

Quanto ao modo de fixação da incapacidade temporária e permanente, o artigo 50º da LAT prevê que:

- 1 - A indemnização por incapacidade temporária é paga em relação a todos os dias, incluindo os de descanso e feriados, e começa a vencer-se no dia seguinte ao do acidente.
- 2 - A pensão por incapacidade permanente é fixada em montante anual e começa a vencer-se no dia seguinte ao da alta do sinistrado.
- 3 - Na incapacidade temporária superior a 30 dias é paga a parte proporcional correspondente aos subsídios de férias e de Natal, determinada em função da percentagem da prestação prevista nas alíneas d) e e) do n.º 3 do artigo 48.º

Quanto à pensão por morte, a mesma é fixada em montante anual e vence-se a partir do dia seguinte ao do falecimento do sinistrado e cumula-se com quaisquer outras.¹⁴⁵

A pensão por incapacidade permanente não pode ser suspensa ou reduzida mesmo que o sinistrado venha a auferir retribuição superior à que tinha antes do acidente, salvo em consequência de revisão da pensão. Ainda, a pensão por incapacidade permanente é cumulável com qualquer outra. (Artigo 51º da LAT).

Destaca-se ainda que, “a determinação da incapacidade é efectuada de acordo com a tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho e doenças profissionais, elaborada e actualizada por uma comissão nacional, cuja composição, competência e modo de funcionamento são fixados em diploma próprio.”¹⁴⁶ Assim, os danos causados em decorrência do acidente de trabalho, nomeadamente, redução na capacidade de trabalho, ou de ganho, ou a morte, encontram-se taxativamente tipificados e a lei somente reconhece as situações de incapacidade causados por danos previstos na Tabela Nacional de Incapacidades (art. 20º da LAT).

¹⁴⁵ Artigo 56º, nºs 1 e 2 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹⁴⁶ Artigo 20º da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

6.4. Tabela nacional de incapacidades por acidentes de trabalho ou doenças profissionais

Através do Decreto-Lei n.º 352/2007 de 23 de Outubro¹⁴⁷, foram publicadas duas tabelas de avaliação de incapacidades, uma destinada a proteger os trabalhadores no domínio particular da sua actividade como tal, isto é, no âmbito do direito laboral, e outra direccionada para a reparação do dano em direito civil. Além disso, tem por objectivo fornecer as bases de avaliação do dano corporal ou prejuízo funcional sofrido em consequência de acidente de trabalho ou de doença profissional, com redução da capacidade de ganho.

O Decreto-Lei n.º 352/2007 é resultado da revisão e actualização da Tabela Nacional de Incapacidades por Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais (TNI) já então aprovada pelo Decreto-Lei n.º 341/93, de 30 de Setembro.

6.5. Participação de acidente de trabalho

Nos termos do artigo 86º, nº 1 da LAT, “o sinistrado ou os beneficiários legais, em caso de morte, devem participar o acidente de trabalho, verbalmente ou por escrito, nas 48 horas seguintes, ao empregador, salvo se este o tiver presenciado ou dele vier a ter conhecimento no mesmo período.” “Se a lesão se revelar ou for reconhecida em data posterior à do acidente, o prazo conta-se a partir da data da revelação ou do reconhecimento.”¹⁴⁸

“Quando o sinistrado não participar o acidente tempestivamente e por tal motivo tiver sido impossível ao empregador ou a quem o represente na direcção do trabalho prestar-lhe a assistência necessária, a incapacidade judicialmente reconhecida como consequência daquela falta não confere direito às prestações estabelecidas na lei” (artigo 86º, nº 4 da LAT).

A participação do acidente ao tribunal competente pode ser feita:¹⁴⁹

- a) Pelo sinistrado, directamente ou por interposta pessoa;
- b) Pelo familiar ou equiparado do sinistrado;
- c) Por qualquer entidade com direito a receber o valor de prestações;
- d) Pela autoridade policial ou administrativa que tenha tomado conhecimento do acidente;
- e) Pelo director do estabelecimento hospitalar, assistencial ou prisional onde o sinistrado esteja internado, tendo o acidente ocorrido ao serviço de outra entidade.

Os processos emergentes de acidente de trabalho e de doença profissional, como processos especiais, estão disciplinados nos arts. 99º a 155º do Código de Processo de Trabalho.

¹⁴⁷ Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. (2007, outubro). Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2007/10/20400/0771507808.pdf>

¹⁴⁸ Artigo 86º, nº 3 da LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

¹⁴⁹ Artigo 92º LAT. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

6.6. Reparação de danos resultantes de acidente de trabalho

O trabalhador e os seus familiares têm direito à reparação de danos emergentes de acidente de trabalho ou doença profissional. (Art. 283º, nº 1 do Código do Trabalho). No seu desenvolvimento, a lei dos acidentes de Trabalho (LAT), no seu artigo 11º, nº 5, confere direito à reparação a lesão ou doença que se manifeste durante o tratamento subsequente a um acidente de trabalho e que seja consequência de tal tratamento.

Assim, a indemnização adveniente da ocorrência de acidente de trabalho somente abrange os danos taxativamente vertidos no nº 1 do artigo 8º da LAT. A indemnização visa reparar a perda de capacidade de trabalho ou de ganho. Em suma, aquilo que se protege é o direito à integridade económica ou produtiva do trabalhador, ou seja, o conjunto das aptidões funcionais que um indivíduo detém, que lhe permite realizar um certo rendimento e que lhe conferem, ainda, a expectativa de que esse rendimento se vá alargando no futuro, com o adestramento progressivo daquelas aptidões.¹⁵⁰ Evidencia-se ainda que, diferentemente do que acontece no Direito Civil (CC, art. 483º), as indemnizações pelos acidentes de trabalho também se encontram taxativamente estabelecidas, não se cobrindo outros prejuízos eventuais.

Conforme o art. 283º, nºs 7 e 8 do CT, a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais é assumida pela segurança social. No entanto, a responsabilidade pela reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio poderá ser do empregador e de outras pessoas.

Assim, importante é destacar, conforme decisão do Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça¹⁵¹ que a entidade empregadora não tem o dever de reparar toda e qualquer doença do sinistrado manifestada durante o tratamento, mas, apenas, se essa doença for consequência do tratamento. O nexo causal para efeitos de responsabilidade infortunistica, “comporta assim uma causalidade indireta entre o acidente e a lesão ou doença, reconhecendo a necessidade de prever as situações em que se não fosse o acidente de trabalho, não tinha havido a necessidade do tratamento que veio a provocar lesão ou doença.”

Vale ressaltar ainda que, no direito laboral, está em causa a avaliação da incapacidade de trabalho resultante de acidente de trabalho ou doença profissional que determina perda da capacidade de

¹⁵⁰ Centro de Estudos Judiciários (1º Semestre de 2023 – Número I). Prontuário de Direito do Trabalho, p. 82 e 83

¹⁵¹ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 14/07/2021 (Paula Sá Fernandes), p. 138/17.5T8CVL.C1.S1. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/a51af14eb87d8c0780258713003463af?OpenDocument>

ganho, enquanto que no âmbito do direito civil, em face ao princípio da reparação integral do dano nele vigente, se deve valorizar percentualmente a incapacidade permanente em geral¹⁵².

A evolução histórica e o Direito Comparado demonstram que os sistemas jurídicos em matéria de reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais se reconduzem, grosso modo, a três categorias: sistema de responsabilidade privada, sistema de responsabilidade social e sistema mistos.

A esta luz, o sistema português é de qualificar como misto, dado que quanto às doenças profissionais vigora um sistema de responsabilidade social em que a responsabilidade de reparação compete ao Departamento de Proteção contra os Riscos Profissionais do Instituto da Segurança Social, IP, enquanto que no tocante à reparação dos acidentes de trabalho vigora um sistema de seguro privado, obrigatório¹⁵³. Ou seja, enquanto a reparação de danos por doença profissional é assumida pela Segurança Social, nos caso de acidente de trabalho a responsabilidade recai sobre uma seguradora, que garante os cuidados de saúde e o pagamento de prestações legalmente previstas.

A Constituição da República Portuguesa consagra, como direito fundamental de natureza económica, o direito dos trabalhadores à “assistência e justa reparação quando vítimas de acidente de trabalho ou de doença profissional” (art. 59º, n.º 1, al. f)) e como direito fundamental de natureza social, o direito a um sistema de segurança social que os proteja “na doença” e “invalidez (...) e em todas as situações de falta ou diminuição de (...) capacidade para o trabalho” (art. 63.º, n.º 3 da Lei Fundamental). Tutela advinda igualmente de textos internacionais, como seja a Declaração Universal de Direitos do Homem (artigo 25º), o Pacto Internacional sobre Direitos Económicos, Sociais e Culturais (artigo 7º), a Carta Social Europeia (artigo 3º) e várias Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Assim, para MENEZES LEITÃO¹⁵⁴, o regime jurídico dos acidentes de trabalho tem como função nuclear “não (...) a de reparar o dano sofrido, mas sim a de tutelar a situação do trabalhador que, economicamente dependente de uma prestação de trabalho, vê essa prestação impossibilitada pela sua incapacidade física, ficando, em consequência, sem meios de subsistência (...) a reparação de danos emergentes de acidentes de trabalho tem carácter alimentar”. Ainda, a Profª Palma Ramalho define a fase da responsabilidade extracontratual pelo risco como neste modelo (que é o modelo actual), “a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de acidente de trabalho não

¹⁵² Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social. Decreto-Lei n.º 352/2007 de 23 de Outubro. Disponível em <https://files.dre.pt/1s/2007/10/20400/0771507808.pdf>

¹⁵³ Centro de Estudos Judiciários. (2013, julho). Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3D&portalid=30>

¹⁵⁴ Luis Manuel Teles de Menezes Leitão, Acidentes de Trabalho e Responsabilidade Civil (A Natureza Jurídica da Reparação de Danos Emergentes de Acidentes de Trabalho e a Distinção entre as Responsabilidades Obrigacional e Delitual); Revista da Ordem dos Advogados, 1988, págs. 773 e segs.

pressupõe a culpa, mas é justificada na ideia de risco da actividade laboral de que o empregador beneficia, enquanto credor da prestação.”¹⁵⁵

Como se sabe, “a responsabilização pelos danos resultantes destes eventos assenta no mecanismo da responsabilidade civil objetiva ou pelo risco, que tem o seu regime básico nos arts. 483º, nº 2 e 499º do Código Civil¹⁵⁶.”

Desta forma, a posição maioritária na doutrina portuguesa, a qual parece inclinar-se no sentido de que o regime jurídico dos acidentes de trabalho configura uma responsabilidade extracontratual, objectiva, sendo que é frequente a invocação da teoria do risco. Sirva de exemplo a posição adaptada pelo saudoso Profº Pedro Romano Martinez¹⁵⁷ para quem “o fundamento da responsabilidade civil objectiva pode estar associado à teoria do risco, em particular, no que respeita aos acidentes de trabalho, ao risco profissional”.

A responsabilização do empregador pelos acidentes de trabalho e a obrigatoriedade de transferir a responsabilidade pela reparação para uma seguradora encontram-se efetivamente estabelecidas nos arts. 283.º, n.º 5 do Código do Trabalho e os arts. 7.º e 79.º, n.º 1º da Lei n.º 98/2009.

Com o estabelecimento da responsabilidade civil objetiva não se pretende afastar a aplicação das regras da responsabilidade civil subjetiva, sempre que haja culpa do responsável. Assim, segundo o Profº Romano Martinez, “o legislador, na Lei dos Acidentes de Trabalho, apesar de só fazer alusão à responsabilidade civil subjetiva no art. 18º da LAT, não afasta a sua aplicação em termos gerais se houver culpa do empregador.”¹⁵⁸

Destaca-se ainda que, na reformulação atual do art. 18º da LAT, pode concluir-se que, em caso de culpa do empregador, são indemnizáveis todos os danos e havendo responsabilidade civil subjetiva, a indemnização cobre todos os danos, patrimoniais e não patrimoniais.¹⁵⁹ Ainda, “não havendo culpa do empregador, a indemnização só cobre uma percentagem do dano sofrido pelo trabalhador; em caso de culpa¹⁶⁰ do empregador, o prejuízo (indemnizável) é ressarcido na íntegra.”¹⁶¹

¹⁵⁵ Ramalho, Maria do Rosário Palma. Tratado de Direito do Trabalho. Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023, p. 869

¹⁵⁶ Martins, Alcides. *Direito do Processo Laboral*. 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2023.

¹⁵⁷ Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 2.º Vol., Contrato de Trabalho, 2.º Tomo, 3ª ed., págs. 173 e segs., pág. 179

¹⁵⁸ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 864

¹⁵⁹ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 866

¹⁶⁰ Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça n.º 6/2024 de 13/05/2024, Recurso n.º 179/19.8T8GRD.C1.S1-A (Recurso para Uniformização de Jurisprudência). Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/acordao-supremo-tribunal-justica/6-2024-864543698>: “Para que se possa imputar o acidente e suas consequências danosas à violação culposa das regras de segurança pelo empregador ou por uma qualquer das pessoas mencionadas no artigo 18.º, n.º 1, da LAT, é necessário apurar se nas circunstâncias do caso concreto tal violação se traduziu em um aumento da probabilidade de ocorrência do acidente, tal como ele efetivamente veio a verificar-se, embora não seja exigível a demonstração de que o acidente não teria ocorrido sem a referida violação.”

¹⁶¹ Martinez, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 867

Desta forma, a responsabilidade subjetiva deixa de ser transferida para a seguradora, recaindo sobre o empregador, e sendo a seguradora apenas responsável subsidiariamente pelas prestações normais, com direito de regresso sobre aquele (nº 3 do art. 79.º da Lei n.º 98/2009).

Para consubstanciar o contrato de seguro obrigatório, no art.º 81.º da LAT prevê a aplicação de uma Apólice Uniforme do Seguro de Acidentes de Trabalho adequada às diferentes profissões e atividades, aprovada pelo Instituto de Seguros de Portugal (ISP¹⁶²). Também, cabe ao empregador o dever de prestar ao trabalhador a informação no que tange ao número da apólice de seguro de acidentes de trabalho e a identificação da entidade seguradora, conforme o art. 106º, nº 3, al. j do Código do Trabalho.

A responsabilidade subjetiva, ou seja, decorrente de culpa do empregador (noção que abrange o dolo e a negligência) está, como já referido, presente nas situações em que a lei menciona como casos especiais de reparação previstos no art.º 18.º da Lei n.º 98/2009.

No caso de morte, o que se tem em vista é a integridade produtiva do sinistrado, do qual certas pessoas dependem, pelo que não é o direito à vida que é reparável, mas sim a expectativa de rendimento que a prestação de trabalho e as suas contrapartidas remuneratórias criaram no agregado familiar¹⁶³.

Não se trata de um direito sucessório, mas de um direito pessoal e irrenunciável dos familiares e equiparados (art.º 57.º e 78.º da LAT), em função da dependência presumida – cônjuges, pessoas em união de facto e filhos (n.º 1, alíneas a), e c)) ou da dependência real – ascendentes e outros parentes sucessíveis e enteados (n.º 1, alíneas b), d), e e), e n.º 2) para cujo sustento à data do acidente, o sinistrado tinha de contribuir com regularidade. Ou seja, “os créditos provenientes do direito à reparação estabelecida nesta lei são inalienáveis, impenhoráveis e irrenunciáveis e gozam das garantias consignadas no Código do Trabalho¹⁶⁴” em seus arts. 333º a 335º.

Destaca-se ainda que, conforme artigo 18º, nº 4 da LAT, é devida uma pensão anual ou indemnização diária, destinada a reparar a redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte, fixada segundo as regras seguintes:

- a) Nos casos de incapacidade permanente absoluta para todo e qualquer trabalho, ou incapacidade temporária absoluta, e de morte, igual à retribuição;
- b) Nos casos de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, compreendida entre 70 % e 100 % da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra profissão compatível;
- c) Nos casos de incapacidade parcial, permanente ou temporária, tendo por base a redução da capacidade resultante do acidente.

¹⁶² O texto de tal apólice foi aprovado pela Norma Regulamentar nº 1/2009-R, do Instituto de Seguros de Portugal (DR II Série, de 23/01), tendo tal norma caducado na sequência da publicação da Portaria n.º 256/11, de 05/07

¹⁶³ Centro de Estudos Judiciários. (2013, julho). Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3D&portalid=30>

¹⁶⁴ Martins, Alcides. *Direito do Processo Laboral*. 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2023.

Estabeleceu-se também uma garantia de efetiva reparação, considerando alguns casos especiais – os previstos no art.º 82.º da LAT – em que o Estado, através de um Fundo gerido pelo Instituto de Seguros de Portugal – o Fundo de Acidentes de Trabalho – assume e garante o pagamento das pensões por incapacidade permanente ou morte e indemnizações por incapacidade temporária quando a entidade patronal responsável por motivos de incapacidade económica objetivamente caracterizada em processo judicial de falência ou equivalente, processo de recuperação de empresa ou por motivo de ausência, desaparecimento ou impossibilidade de identificação não satisfaz as prestações devidas pela aplicação da LAT.

Prevenção das doenças e dos acidentes de trabalho

7.1. Evolução histórica quanto a prevenção das doenças e acidentes de trabalho

A proteção de riscos emergentes da infortunistica laboral (centrados nos acidentes de trabalho e as doenças profissionais) só começou a ter acolhimento legal a partir da Revolução Industrial por força da crescente utilização de máquinas e da insalubridade dos locais de trabalho¹⁶⁵. Foi o desenvolvimento da sinistralidade e a inerente perda da capacidade de ganho somadas às múltiplas carências económicas e sociais dos operários da época que deu origem àquilo a que se designou por “questão social” e à necessidade de criação de medidas legislativas de proteção relativamente aos acidentes de trabalho¹⁶⁶.

Neste contexto, a Alemanha foi um dos primeiros países a legislar sobre a matéria das condições de trabalho e os riscos profissionais. Como refere M^a do Rosário Palma Ramalho¹⁶⁷, neste país “o diploma que constitui o arranque da legislação geral sobre condições de trabalho remonta a 1891 (Arbeiterschutzesetz von 1891), mas já na época de Bismarck surge legislação no domínio dos riscos ligados à doença, aos acidentes de trabalho e à velhice, em 1883, 1884, e 1889 respetivamente”. E o exemplo alemão foi seguido nos últimos anos do século XIX e princípios do século XX por outros países da Europa.

A importância crescente do tema atraiu a atenção das instâncias internacionais, especialmente da Organização Internacional do Trabalho (instituída em 1919, pelo Tratado de Versalhes, que pôs fim à 1^a Guerra Mundial), tendo o mesmo sido objeto de inúmeras convenções deste organismo, nomeadamente a convenção n.º 12 de 1921, sobre acidentes de trabalho na agricultura¹⁶⁸, a convenção n.º 17, de 1925, sobre reparação de acidentes de trabalho, e a convenção n.º 18, também de 1925, sobre reparação de doenças profissionais¹⁶⁹.

¹⁶⁵ Centro de Estudos Judiciários. (2013, julho). Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3D&portalid=30>

¹⁶⁶ Centro de Estudos Judiciários. (2013, julho). Acidentes de trabalho e doenças profissionais. Disponível em <https://cej.justica.gov.pt/LinkClick.aspx?fileticket=o7tYuWg6fdg%3D&portalid=30>

¹⁶⁷ Tratado de Direito do Trabalho, Parte II – Situações laborais individuais, Almedina, Coimbra, 2012, pp 740-741

¹⁶⁸ Ratificada por Portugal através do Dec. n.º 42.874, de 15/03/1960

¹⁶⁹ Ratificada por Portugal através do Dec. n.º 16.587, de 09/03/1929

Em Portugal, conhecemos desde a Monarquia Constitucional o germinar destas políticas de prevenção das doenças do trabalho, com legislação surgida a partir de 1860 e intervenções reguladoras a cargo dos Serviços da Indústria desde os finais do século XIX, mas é a partir da instauração da República que se institucionalizam tais abordagens, legislativa e institucional, a partir do Ministério do Trabalho, criado este que foi em março de 1916, aí se inserindo a ação da Inspeção do Trabalho¹⁷⁰.

A missão da Inspeção do Trabalho foi sendo enriquecida ao longo do século XX, particularmente pela regulação da OIT que lhe dedicou várias convenções e, no quadro europeu, pela valorização do seu papel na promoção da efetividade da política social europeia¹⁷¹.

7.2. Segurança do Trabalho

A prevenção do acidente de trabalho constitui, antes de mais, um dever humanitário e acaba por apresentar vantagens económicas para a empresa e respetiva seguradora.¹⁷²

O Código do Trabalho português em seus artigos 281º a 284º estabelece sobre a prevenção e reparação de acidentes de trabalho e doenças profissionais, considerando que é direito do trabalhador prestar trabalho em condições de segurança e saúde¹⁷³.

Para a Organização Mundial da Saúde (OMS), a segurança e a saúde dos trabalhadores têm um impacto positivo na produtividade e no desenvolvimento económico e social. A prevenção deve constituir uma parte essencial das actividades económicas. Para garantir um crescimento económico sustentável e justo, ter os mais elevados padrões de segurança e saúde é tão importante como o desempenho empresarial, os lucros e os resultados financeiros¹⁷⁴.

Reconhecendo que a saúde ocupacional está estreitamente ligada à saúde pública e ao desenvolvimento dos sistemas de saúde, a OMS está a abordar todos os determinantes da saúde dos trabalhadores, incluindo os riscos de doenças e lesões no ambiente profissional, os factores sociais e individuais e o acesso aos serviços de saúde¹⁷⁵.

Destaca-se ainda que atualmente, apenas 15% dos trabalhadores em todo o mundo têm acesso a serviços especializados de saúde ocupacional. Através deles, visa-se principalmente a prevenção de riscos ocupacionais, vigilância da saúde, formação em métodos de trabalho seguros, primeiros

¹⁷⁰ 100 anos de inspeção do trabalho em Portugal. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/Pages/100-Anos.aspx>

¹⁷¹ 100 anos de inspeção do trabalho em Portugal. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/Pages/100-Anos.aspx>

¹⁷² Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 855

¹⁷³ Art. 281º, nº 1 do Código do Trabalho, combinado com art. 5º, nº 1 da Lei nº 102/2009

¹⁷⁴ Organização Mundial da Saúde. Saúde Ocupacional. Disponível em <https://www.who.int/india/health-topics/occupational-health>

¹⁷⁵ Organização Mundial da Saúde. Saúde Ocupacional. Disponível em <https://www.who.int/india/health-topics/occupational-health>

socorros e aconselhamento aos empregadores sobre aspectos relacionados com a saúde e segurança no trabalho¹⁷⁶.

Nesta perspectiva, o nº 2 do art. 281º do CT, combinado com o art. 15º, nº 1 da Lei nº 102/2009 e art. 127º, nº 1, alíneas c), g), h) e i) do CT referem que o empregador deve “assegurar aos trabalhadores tais condições de segurança e saúde em todos os aspectos relacionados com o trabalho”. Devendo o empregador “mobilizar os meios necessários, nomeadamente nos domínios da prevenção técnica, da formação, informação e consulta dos trabalhadores e de serviços adequados, internos e externos à empresa” (nº 3 do art. 281º do CT e artigo 6º, nº 1 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE). Além disso, tem também o empregador o “dever de zelar pela segurança e saúde dos trabalhadores em todos os aspectos relacionados com o trabalho.” (nº 1 do artigo 5º da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE).

Assim, nos termos das alíneas g) e i) do nº 1 do artigo 127º do CT, constituem deveres do empregador prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador, e fornecer ao trabalhador a informação e a formação adequadas à prevenção de riscos de acidentes e de doença.

Do mesmo modo que os trabalhadores devem cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho, o empregador deve informar aos trabalhadores sobre os aspectos relevantes para a protecção da sua segurança e saúde e de terceiros. Além disso, deve o empregador “assegurar formação adequada, que habilite os trabalhadores a prevenir os riscos associados à respectiva atividade e os representantes dos trabalhadores a exercer de modo competente as respectivas funções.” (nº 7 do art. 281º, combinado com o nº 1 e nº 3 do art. 282º ambos do Código do Trabalho e art. 43º, nº 1 da Lei nº102/2009). Formação esta nomeadamente, sob a forma de informações e instruções específicas para o seu posto de trabalho: no recrutamento, em caso de transferência ou mudança de emprego, em caso de introdução de novos equipamentos de trabalho ou de alteração de equipamentos, em caso de introdução de qualquer nova tecnologia. A formação será adaptada para ter em conta riscos novos ou alterados, e repetida periodicamente, se necessário¹⁷⁷. Esta formação não pode ser realizada a expensas dos trabalhadores ou dos representantes dos trabalhadores, devendo ocorrer durante o horário de trabalho ou de acordo com a prática nacional, dentro ou fora da empresa e/ou do estabelecimento¹⁷⁸.

Vale destacar ainda que, graças a sistemas completos de gestão da Segurança e Saúde do Trabalho, devemos fazer com que os factores psicossociais sejam correctamente avaliados e geridos,

¹⁷⁶ Organização Mundial da Saúde. Saúde Ocupacional. Disponível em <https://www.who.int/india/health-topics/occupational-health>

¹⁷⁷ Artigo 12º, nº 1 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>

¹⁷⁸ Artigo 12º, nº 4 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE, combinado com art. 20º da Lei nº 102/2009.

como acontece com outros riscos para a SST. É necessário implementar medidas de prevenção específicas com vista à redução das potenciais consequências do stress relacionado com o trabalho. Até agora, as medidas de gestão do stress consistem em fornecer serviços de aconselhamento, sessões de informação e orientação individualizadas ao pessoal recentemente contratado, assegurar um apoio permanente por parte dos colegas de trabalho e dos sindicatos durante o período de desemprego e fazer face aos principais acontecimentos da vida criando ligações com as ONG locais¹⁷⁹.

Além disso, nos termos do nº 1 do art. 98º da Lei n.º 98/2009, “a protecção nas doenças profissionais é assegurada pelo desenvolvimento articulado e sistemático das actuações no campo da prevenção, pela atribuição de prestações pecuniárias e em espécie tendo em vista, em conjunto com as intervenções de reabilitação e reintegração profissional, a adaptação ao trabalho e a reparação dos danos emergentes da eventualidade.”

7.3. Quadro estratégico da UE para a saúde e a segurança no trabalho 2021-2027

Para melhor proteger os milhões de trabalhadores na UE contra acidentes e doenças relacionados com o trabalho, a Comissão Europeia adotou vários documentos estratégicos políticos, identificando os principais desafios e ações a tomar para melhorar a saúde e a segurança no trabalho .

Este quadro estratégico da UE identifica os principais desafios e objetivos estratégicos para a saúde e a segurança no trabalho e apresenta ações e instrumentos para enfrentá-los no futuro anos. Aborda as novas necessidades de proteção dos trabalhadores trazidas pelas transições digital e ecológica, pelas novas formas de trabalho e pela pandemia de COVID-19. Ao mesmo tempo, o quadro continuará a abordar os riscos tradicionais de segurança e saúde no trabalho, tais como riscos de acidentes de trabalho ou exposição a produtos químicos perigosos.

7.4. Normas fundamentais da OIT em matéria de SST¹⁸⁰

- A Convenção sobre a Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (n.º 155) e a sua respetiva Recomendação (n.º 164)¹⁸¹ definem os princípios e direitos fundamentais relativos às políticas e

¹⁷⁹ Organização Internacional do Trabalho. (2010, abril). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit6.pdf>

¹⁸⁰ Organização Internacional do Trabalho. (2018, abril). Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit1.pdf>

¹⁸¹ Disponível em https://gddc.ministeriopublico.pt/sites/default/files/documentos/instrumentos/convencao_155_oit_seg_saude_trabalhadores.pdf

estratégias a nível nacional e empresarial que visam promover a segurança e a saúde no trabalho e melhorar as condições de trabalho.

- A Convenção sobre Serviços de Saúde no Trabalho, 1985 (n.º 161) e a sua respetiva Recomendação (n.º 171)¹⁸² prevêem o estabelecimento de serviços de saúde a nível empresarial, responsáveis pelo aconselhamento dos/as empregadores/as, trabalhadores/as e seus/suas representantes na empresa sobre a manutenção de um ambiente de trabalho seguro e saudável.

- A Convenção sobre o Quadro Promocional para a Segurança e a Saúde no Trabalho, 2006¹⁸³ (n.º 187) e a sua respetiva Recomendação (n.º 197) promovem uma cultura preventiva de segurança e saúde através do desenvolvimento e implementação de políticas, sistemas e programas nacionais em matéria de SST.

Além disso, a *ILC. 110/Resolution I*, aprovada em junho de 2022, na 110ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, incluiu o ambiente de trabalho seguro e saudável no quadro dos princípios e direitos fundamentais no trabalho da OIT. Logo, as empresas devem estar atentas e doravante preparadas para propiciar um efetivo meio ambiente laboral seguro e saudável, visando combater os riscos à saúde física e mental que atinge os trabalhadores.

Em arremate, é forçoso a mudança de hábitos e da cultura organizacional empresarial, a fim de atingir o equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional. Vale lembrar que um meio ambiente de trabalho saudável traz benefícios para todos os envolvidos, notadamente porque resulta num expressivo aumento de produtividade, engajamento, rendimento e comprometimento dos trabalhadores. Por isso, as empresas devem atinar mecanismos para assegurar o bem-estar físico, emocional e ambiental.

Destacaremos a seguir a Convenção da OIT sobre a prevenção dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, nomeadamente a Convenção nº 187¹⁸⁴.

Esta Convenção nº 187, sobre o quadro promocional para a segurança e a saúde no trabalho, surgiu a partir da Conferência Geral, convocada para Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho que se reúne em 31 de maio de 2006, na sua 95.ª Sessão. Por esta Convenção¹⁸⁵, definiu-se o Sistema nacional de segurança e de saúde no trabalho ou sistema nacional como a infraestrutura que constitui o quadro principal para a execução da política nacional e dos programas nacionais de segurança e de saúde no trabalho. Quanto ao objetivo e política nacional estabelece nos seus artigos 2º e 3º que cada Membro deverá promover a melhoria contínua da segurança e da saúde no trabalho para promover um ambiente de trabalho seguro e saudável através

¹⁸² Disponível em https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236240/lang--pt/index.htm

¹⁸³ Disponível em <https://www.ministeriopublico.pt/instrumento/convencao-no-187-da-organizacao-internacional-do-trabalho-oit-sobre-o-quadro-promocional>

¹⁸⁴ Disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2017/08/16300/0502405029.pdf>

¹⁸⁵ Disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2017/08/16300/0502405029.pdf>

de uma política nacional, tomar medidas ativas de modo a assegurar progressivamente um ambiente de trabalho seguro e saudável através de um sistema nacional e de programas nacionais de segurança e de saúde no trabalho e analisar periodicamente que medidas poderiam ser tomadas tendo em vista a ratificação das Convenções pertinentes da OIT relativas à segurança e à saúde no trabalho.

7.5. Prevenção da saúde no trabalho

O regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho, é regulamentado pela Lei n.º 102/2009 no que respeita à prevenção. Regulamenta ainda¹⁸⁶:

- a) A protecção de trabalhadora grávida, puérpera ou lactante em caso de actividades susceptíveis de apresentar risco específico de exposição a agentes, processos ou condições de trabalho, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 62.º do Código do Trabalho;
- b) A protecção de menor em caso de trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao seu desenvolvimento físico, psíquico e moral, de acordo com o previsto no n.º 6 do artigo 72.º do Código do Trabalho.

Esta Lei aplica-se a todos os ramos de actividade, nos sectores privado ou cooperativo e social; ao trabalhador por conta de outrem e respectivo empregador, incluindo as pessoas colectivas de direito privado sem fins lucrativos e ao trabalhador independente¹⁸⁷. Consigna que a prevenção dos riscos profissionais deve assentar numa correcta e permanente avaliação de riscos e ser desenvolvida segundo princípios, políticas, normas e programas.¹⁸⁸

O sistema nacional de prevenção de riscos profissionais visa a efectivação do direito à segurança e à saúde no trabalho, assim, deve o Estado promover o desenvolvimento de uma rede nacional para a prevenção de riscos profissionais. O Estado também promove a integração de conteúdos sobre a segurança e a saúde no trabalho nas acções de educação e formação profissional de forma a permitir a aquisição de conhecimentos e hábitos de prevenção de acidentes de trabalho e doenças profissionais¹⁸⁹.

Anota-se que esta Lei transpõe para a ordem jurídica interna a Diretiva n.º 89/391/CEE, do Conselho, de 12 de junho, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho.

¹⁸⁶ Art. 1º, nº 2 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

¹⁸⁷ Art. 3º, nº 1 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

¹⁸⁸ Art. 5º, nº 3 da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

¹⁸⁹ Art. 6º, nº 1 e 2, combinado com o Art. 9º, nº 2 ambos da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

A nível do Direito Europeu importante é destacar a Diretiva-quadro nº 89/391/CEE¹⁹⁰, nomeadamente Diretiva do Conselho de 12 de junho de 1989 relativa à introdução de medidas destinadas a incentivar a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho. Esta Diretiva contém princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais, à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidentes, à informação, consulta, participação equilibrada de acordo com as leis e/ou práticas nacionais e formação de trabalhadores e seus representantes, bem como orientações gerais para a implementação dos referidos princípios. Estas medidas a implementar pelo empregador, que tem o dever de zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, deve ter como base os **princípios gerais de prevenção**¹⁹¹:

O empregador deve ainda, tendo em conta a natureza das actividades da empresa e/ou estabelecimento¹⁹²: avaliar os riscos para a segurança e a saúde dos trabalhadores, ter em consideração as capacidades do trabalhador em matéria de saúde e segurança, assegurar que o planeamento e a introdução de novas tecnologias sejam objecto de consulta com os trabalhadores e/ou os seus representantes e tomar medidas adequadas para garantir que apenas os trabalhadores que tenham recebido instruções adequadas possam ter acesso a áreas onde exista perigo grave e específico.

Compete ainda ao empregador¹⁹³:

- a) Possuir uma avaliação dos riscos para a segurança e a saúde no trabalho, incluindo os riscos enfrentados por grupos de trabalhadores expostos a riscos específicos;
- (b) decidir sobre as medidas de protecção a tomar e, se necessário, o equipamento de protecção a utilizar;
- (c) manter uma lista dos acidentes de trabalho que resultaram na inaptidão para o trabalho do trabalhador por mais de três dias úteis;
- d) Elaborar, para as autoridades responsáveis e de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, relatórios sobre os acidentes de trabalho sofridos pelos seus trabalhadores.

Quanto ao local, os empregadores que desenvolvam simultaneamente atividades no mesmo local de trabalho devem cooperar na protecção da segurança e da saúde dos respetivos trabalhadores, tendo em conta a natureza das atividades de cada um. Devem ainda coordenar as suas acções em questões de protecção e prevenção de riscos profissionais, e informar-se-ão mutuamente e aos seus respectivos trabalhadores e/ou representantes dos trabalhadores sobre esses riscos. (Art. 281º, nº 4 do Código do Trabalho, combinado com nº 4 do art. 6º da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE e art. 16º da Lei nº 102/2009).

¹⁹⁰ Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>

¹⁹¹ Artigo 6º, nº 2 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE, combinado com art. 15º, nº 2 da Lei nº 102/2009.

¹⁹² Artigo 6º, nº 3 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>

¹⁹³ Artigo 9º, nº 1 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>

Os trabalhadores que, em caso de perigo grave, iminente e inevitável, abandonem o seu posto de trabalho e/ou zona perigosa não podem ser prejudicados pela sua acção e devem ser protegidos contra quaisquer consequências prejudiciais e injustificadas, nos termos do leis e/ou práticas nacionais. (Segundo o nº 4 do art. 8º da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE).

Os empregadores, nos termos do nº 1 do art. 11º da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE, devem consultar os trabalhadores e/ou os seus representantes e permitir-lhes participar nos debates sobre todas as questões relacionadas com a segurança e a saúde no trabalho. Para isso, os empregadores devem permitir que os representantes dos trabalhadores com responsabilidade específica pela segurança e saúde dos trabalhadores dispensa do trabalho adequada, sem perda de remuneração, e proporcionar-lhes os meios necessários para permitir que esses representantes exerçam os seus direitos e funções decorrentes da presente diretiva¹⁹⁴.

Quanto às obrigações dos trabalhadores, o art. 13º da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE dispõe que “compete a cada trabalhador zelar, na medida do possível, pela sua própria segurança e saúde e pela das outras pessoas afectadas pelos seus actos ou comissões de trabalho, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pelo seu empregador.” Para o efeito, os trabalhadores devem, de acordo com a sua formação e as instruções dadas pelo seu empregador¹⁹⁵:

- fazer uso correto de máquinas, aparelhos, ferramentas, substâncias perigosas, equipamentos de transporte e outros meios de produção;
- fazer uso correto dos equipamentos de proteção individual que lhes são fornecidos e, após o uso, devolvê-los ao seu devido lugar;
- cooperar, de acordo com a prática nacional, com o empregador e/ou trabalhadores com responsabilidade específica pela segurança e saúde dos trabalhadores, durante o tempo que for necessário para permitir ao empregador garantir que o ambiente e as condições de trabalho sejam seguros e representem nenhum risco para a segurança e a saúde no seu domínio de actividade.

Entende-se, no entanto, conforme o nº 3 do art. 5º da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE que “as obrigações dos trabalhadores em matéria de segurança e saúde no trabalho não prejudicam o princípio da responsabilidade do empregador.”

7.6. Mudanças sociais e os efeitos na Segurança e na Saúde do Trabalho

Sabe-se que ao longo das últimas décadas tiveram lugar progressos tecnológicos importantes nos locais de trabalho; progressos que, associados a uma rápida globalização, transformaram as condições de trabalho de muitas pessoas no mundo inteiro. Estas mudanças tiveram repercussões visíveis na segurança e na saúde no trabalho (SST). Em certos casos, os perigos e os riscos mais tradicionais regrediram ou foram eliminados, por exemplo, graças à automatização das instalações, mas as novas tecnologias também deram origem a novos riscos. No entanto, muitos dos riscos tradicionais ainda

¹⁹⁴ Artigo 9º, nº 5 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>

¹⁹⁵ Art. 13º, nº 2 da Diretiva-quadro nº 89/391/CEE, combinado com art. 17º, nº 1 da Lei nº 102/2009

estão presentes nos locais de trabalho e o número de acidentes e de doenças associados ao trabalho continua a ser inaceitável¹⁹⁶.

Um estudo conjunto relativo à Convenção da OIT n.º 155 sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores, aprovada em 2009, demonstrou que um grande número de países, nomeadamente países em desenvolvimento, actualiza as suas políticas nacionais e os seus sistemas de regulamentação e de aplicação, no domínio da SST. Outros países colocam a tónica sobre questões emergentes, tais como o stress e as lesões músculo-esqueléticas, prestam ajuda às pequenas e médias empresas e asseguram a promoção de boas práticas no domínio da SST¹⁹⁷. Além disso, muitos países têm realizado também investimentos significativos na educação, na formação e desenvolvimento de competências bem como na promoção e criação de emprego direccionado para jovens, pelo que, incluir a segurança e saúde no trabalho (SST) nestes programas reveste-se de extrema importância¹⁹⁸.

Embora se tenham registado progressos significativos na resposta aos desafios suscitados pelas doenças profissionais, urge reforçar a capacidade para a sua prevenção nos sistemas de SST nacionais. Na base de um esforço colaborativo entre governos e organizações de trabalhadores e de empregadores, é imperativo que a luta contra esta epidemia oculta ocupe um lugar de destaque nas novas agendas globais e nacionais para a segurança e a saúde¹⁹⁹.

7.7. Prevenção dos riscos emergentes do trabalho

As mudanças tecnológicas, sociais e organizacionais no local de trabalho resultantes da rápida globalização suscitaram riscos emergentes e novos desafios. Embora alguns riscos tradicionais tenham diminuído em virtude de melhorias na segurança, dos avanços tecnológicos e de uma melhor regulamentação, continuam a provocar danos inaceitáveis na saúde dos trabalhadores. Paralelamente, novas formas de doenças profissionais estão a aumentar sem que se implementem medidas adequadas de prevenção, proteção e controlo; por exemplo, as novas tecnologias, tais como as nanotecnologias e determinadas biotecnologias, suscitam perigos novos e desconhecidos no local

¹⁹⁶ Organização Internacional do Trabalho. (2010, abril). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit6.pdf>

¹⁹⁷ Organização Internacional do Trabalho. (2010, abril). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit6.pdf>

¹⁹⁸ Organização Internacional do Trabalho. (2018, abril). Melhorar a Segurança e a Saúde dos Trabalhadores Jovens. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit1.pdf>

¹⁹⁹ Organização Internacional do Trabalho. (2013, abril). A prevenção doenças profissionais. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit3.pdf>

de trabalho. Entre os riscos emergentes contam-se deficientes condições ergonómicas, a exposição a radiação eletromagnética e riscos psicossociais²⁰⁰.

Estes riscos podem ser mais amplamente reconhecidos graças a uma melhor compreensão científica, por exemplo, dos efeitos dos riscos ergonómicos sobre as lesões músculo-esqueléticas.

7.8. Ações de prevenção das doenças profissionais

A prevenção das doenças profissionais continua a não ser uma questão prioritária num grande número de países em desenvolvimento e em transição. Tal é explicado, em grande parte, pela falta de dados sobre as doenças profissionais. É do máximo interesse melhorar os sistemas nacionais de registo e declaração. É igualmente necessário procurar melhorar as medidas de prevenção e dos processos de diagnóstico para as doenças profissionais e para os sistemas nacionais de vigilância da saúde dos trabalhadores²⁰¹.

Portanto, a prevenção eficaz das doenças profissionais exige uma melhoria contínua dos sistemas de SST nacionais, bem como dos programas de inspeção e prevenção e dos sistemas de indemnização em todos os Estados-membros da OIT, de preferência na base de um esforço de cooperação entre governo e organizações de trabalhadores e de empregadores. Este esforço deve apoiar programas de sensibilização e de promoção, que deverão incluir campanhas a nível nacional e internacional destinadas a melhorar a compreensão da magnitude do problema e da necessidade de adoção de uma ação urgente por todas as partes interessadas (decisores, funcionários de alto nível das autoridades governamentais, instituições de segurança social, empregadores, trabalhadores e respetivas organizações, inspetores do trabalho e profissionais de SST). É também necessário um maior esforço no sentido de compilar dados relevantes para melhorar as estratégias preventivas das doenças profissionais. A eficácia da prevenção depende da colaboração a nível nacional entre as instituições de SST e os regimes de proteção contra acidentes de trabalho e doenças profissionais no âmbito dos sistemas de segurança social. Caso exista um défice de capacidade preventiva, especialmente nos países em vias de desenvolvimento, a OIT possui as ferramentas e a experiência necessárias para

²⁰⁰ Organização Internacional do Trabalho. (2013, abril). A prevenção doenças profissionais. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit3.pdf>. Para um relatório mais completo sobre as novas formas de doenças profissionais ver “International Labour Office (ILO). 2010. Emerging risks and new patterns of prevention in a changing world of work (Geneva, International Labour Office). Disponível em: www.ilo.org/safework/info/video/WCMS_123653/lang--en/index.htm” [10 de janeiro de 2013]

²⁰¹ Organização Internacional do Trabalho. (2010, abril). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit6.pdf>

ajudar a produzir uma resposta. Quando conhecemos os riscos, podemos agir. Quando precisamos de saber mais sobre os riscos, podemos melhorar as nossas competências²⁰².

Assim, só será possível adoptar uma abordagem global da gestão de riscos através da implementação de sistemas de gestão da SST a nível nacional e da empresa. As políticas nacionais em matéria de SST deveriam promover estratégias de gestão de riscos que incluam, nomeadamente, investigações que apelem a métodos de prognóstico que avaliem e entendam o impacto dos motores da mudança. O sistema estabelecido de gestão da SST engloba a identificação dos perigos, a avaliação dos riscos, a implementação de medidas de prevenção, o acompanhamento e a revisão. As directrizes práticas da OIT, relativas aos sistemas de gestão da segurança e saúde no trabalho (ILO-OSH 2001), fornecem orientações detalhadas sobre a matéria²⁰³.

A prevenção é fundamental, uma vez que, além de envolver a protecção das vidas e dos meios de subsistência dos trabalhadores e das suas famílias, contribui também para assegurar o desenvolvimento económico e social. São necessários esforços concertados a nível nacional e internacional para aumentar a sensibilização em matéria de doenças profissionais e resolver, de uma vez por todas, os défices de trabalho digno que estão na sua origem. O estabelecimento de uma cultura preventiva de segurança e saúde exige diálogo social entre governos e organizações de trabalhadores e de empregadores, bem como o incremento da partilha de conhecimentos e um conjunto adequado de recursos.

²⁰² Organização Internacional do Trabalho. (2013, abril). A prevenção doenças profissionais. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit3.pdf>

²⁰³ Organização Internacional do Trabalho. (2010, abril). Riscos emergentes e novas formas de prevenção num mundo de trabalho em mudança. Disponível em <https://portal.act.gov.pt/dnpst/Feramentas%20da%20OIT/oit6.pdf>

Reabilitação e reintegração profissionais

8.1. Regime da reabilitação e reintegração profissionais

O instituto da reabilitação e reintegração profissionais está regulado nos art. 154º a 166º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro²⁰⁴. Onde trata da reabilitação e reintegração profissional de trabalhador sinistrado por acidente de trabalho ou afectado por doença profissional de que tenha resultado incapacidade temporária parcial, ou incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual²⁰⁵.

O Governo deve criar serviços de adaptação ou readaptação profissionais e de colocação, garantindo a coordenação entre esses serviços e os já existentes, quer do Estado, quer das instituições, quer dos empregadores e seguradoras, e utilizando esses serviços tanto quanto possível²⁰⁶.

O empregador é obrigado a ocupar o trabalhador que, ao seu serviço, ainda que a título de contrato a termo, sofreu acidente de trabalho ou contraiu doença profissional de que tenha resultado de incapacidade temporária parcial, ou incapacidade permanente, parcial ou absoluta para o trabalho habitual. Para este trabalhador ocupado é assegurada, pelo empregador, a formação profissional, a adaptação do posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego²⁰⁷. Esta ocupação cessa se, injustificadamente, o trabalhador não se apresentar ao empregador no prazo de 10 dias após a comunicação da incapacidade fixada²⁰⁸.

O empregador que não cumprir a obrigação de ocupação efectiva, e sem prejuízo de outras prestações devidas por lei ou por instrumento de regulamentação colectiva, tem de pagar ao trabalhador a retribuição que tem por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que é esta a considerada, salvo se, entretanto, o contrato tiver cessado nos termos legais. Retribuição esta que nunca é inferior à devida pela capacidade restante²⁰⁹.

²⁰⁴ Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²⁰⁵ Art. 154º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²⁰⁶ Art. 155º, nº 3 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²⁰⁷ Art. 155º, nºs 1 e 2, combinado com Art. 154º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²⁰⁸ Art. 156º, nº 1, combinado com Art. 155º, nº 1 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²⁰⁹ Art. 156º, nº 2, combinado com Art. 157º, nº 2 e 3 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

O trabalhador com capacidade de trabalho reduzida resultante de acidente de trabalho ou de doença profissional, a quem o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente ou a doença foi contraída, assegure ocupação em funções compatíveis, durante o período de incapacidade, tem direito a dispensa de horários de trabalho com adaptabilidade, de trabalho suplementar e de trabalho no período nocturno²¹⁰.

Destaca-se ainda, conforme o nº 4 do art. 157º da Lei nº 98/2009, que o despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapacitado em resultado de acidente de trabalho ou de doença profissional confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados no Código do Trabalho, caso não opte pela reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito.

O trabalhador que exerça funções compatíveis de acordo com a sua incapacidade permanente, tem direito a trabalhar a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego. O período normal de trabalho a tempo parcial, salvo acordo em contrário, corresponde a metade do praticado a tempo completo numa situação comparável, e é prestado diariamente, de manhã ou de tarde, ou em três dias por semana, conforme o pedido do trabalhador²¹¹.

O trabalhador deve solicitar ao empregador a passagem à prestação de trabalho a tempo parcial ou a licença para formação ou novo emprego, com a antecedência de 30 dias relativamente ao seu início, por escrito e com as seguintes indicações²¹²:

- a) No caso da prestação de trabalho a tempo parcial, o respectivo período de duração e a repartição semanal do período normal de trabalho pretendidos;
- b) No caso de licença para formação, o curso que pretende frequentar e a sua duração;
- c) No caso de licença para novo emprego, a duração do período experimental correspondente.

O empregador apenas pode recusar qualquer desses pedidos referidos com fundamento em razões imperiosas e objectivas ligadas ao funcionamento da empresa ou serviço, ou à impossibilidade de substituir o trabalhador caso este seja indispensável²¹³.

Nos casos de acidente de trabalho, nos termos do artigo 44º, nºs 1 e 2 da LAT, “o empregador deve assegurar a reabilitação profissional do trabalhador e a adaptação do posto de trabalho que sejam necessárias ao exercício das funções.” O empregador deve ainda assegurar o número mínimo de horas anuais de formação certificada a que o trabalhador tem direito.

²¹⁰ Art. 157º, nº 1 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹¹ Art. 158º, nºs 1 e 2 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹² Art. 158º, nº 6 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹³ Art. 158º, nº 7 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

8.2. Apoio técnico e financeiro

O empregador que assegure ocupação compatível, pode beneficiar do apoio técnico e financeiro concedido pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional (IEFP) a programas relativos à reabilitação profissional de pessoas com deficiência, desde que reúna os respectivos requisitos. Podendo também, o empregador que promova a reabilitação profissional do trabalhador beneficiar-se dos apoios técnicos e financeiros²¹⁴.

Quando o empregador declare a impossibilidade de assegurar ocupação e função compatível com o estado do trabalhador, a situação deve ser avaliada e confirmada pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional. Se o serviço público competente na área do emprego e formação profissional concluir pela viabilidade da ocupação de um posto de trabalho na empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente de trabalho ou foi contraída a doença profissional, o empregador deve colocar o trabalhador em ocupação e função compatíveis, sugerindo-lhe, se for caso disso, que solicite ao centro de emprego da área geográfica do local de trabalho os apoios técnicos e financeiros referidos anteriormente²¹⁵.

8.3. Plano de intervenção

Caso o Instituto de Emprego e Formação Profissional, que é o serviço público competente na área do emprego e formação profissional conclua pela impossibilidade da ocupação de um posto de trabalho na empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente de trabalho ou foi contraída a doença profissional, solicita a intervenção do centro de emprego da área geográfica da residência do trabalhador, no sentido de o apoiar a encontrar soluções alternativas com vista à sua reabilitação e reintegração profissional²¹⁶.

O IEFP, através do seu centro de emprego competente e recorrendo à sua rede de centros de recursos especializados, define um plano de intervenção visando a reintegração profissional do trabalhador sinistrado ou afectado por doença profissional, equacionando os meios que devem ser disponibilizados²¹⁷.

²¹⁴ Art. 160º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹⁵ Art. 161º, nºs 1 e 2 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹⁶ Art. 161º, nº 3 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹⁷ Art. 162º, nº 1 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

Este plano de intervenção é definido conjuntamente com o trabalhador e consensualizado com o empregador que assegurar ocupação e função compatível e os demais serviços intervenientes na concretização do plano, se for caso disso²¹⁸.

8.4. Encargos com reintegração profissional

Os encargos com a reintegração profissional, no âmbito do disposto no n.º 2 do artigo 155.º, são assumidos pelo empregador nas situações em que o trabalhador se mantenha na empresa ao serviço da qual sofreu o acidente ou contraiu a doença profissional, sem prejuízo dos n.os 1 e 2 do artigo 161.º

Os encargos com a reintegração profissional de trabalhadores a quem o empregador não tenha podido assegurar ocupação compatível são assumidos por este e pelo serviço público competente na área do emprego e formação profissional, no caso de acidente de trabalho, ou pelo empregador e pelo serviço com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, no caso de doença profissional²¹⁹.

Os encargos assumidos pelo empregador são assegurados até valor igual ao dobro da indemnização que lhe competiria por despedimento ilícito²²⁰.

O IEFP ou os serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, em situações excepcionais, devidamente fundamentadas e documentadas, conforme se trate de acidente de trabalho ou de doença profissional, podem participar no financiamento de 50 % desses encargos até ao valor limite correspondente a 12 vezes o valor de 1,1 IAS, na aquisição de bens e ao valor de 1,1 IAS, na aquisição de serviços de pagamento periódico²²¹.

Os encargos com a reintegração profissional são calculados com base em valor unitário por hora de intervenção, a estabelecer por acordo de cooperação entre o empregador ou os serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais, conforme se trate de acidente de trabalho ou de doença profissional, e o serviço público competente na área do emprego e formação profissional. Esses encargos enquadram-se no âmbito da responsabilidade transferida do empregador para a seguradora²²².

²¹⁸ Art. 162º, nº 2 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²¹⁹ Art. 163º, nº 2 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²²⁰ Art. 163º, nº 3 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²²¹ Art. 163º, nº 4 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²²² Art. 163º, nº 5 e 8 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

8.5. Acordos de cooperação

Os serviços com competências na área da protecção contra os riscos profissionais podem celebrar acordos de cooperação com o serviço público competente na área do emprego e formação profissional e outras entidades, públicas ou privadas, com vista à reintegração profissional dos trabalhadores afectados por doença profissional. Além disso, pode celebrar acordos de cooperação com o empregador, a respectiva seguradora ou outras entidades, públicas ou privadas, com vista à reintegração profissional do sinistrado de acidente de trabalho²²³.

Os acordos de cooperação, têm a duração máxima de dois anos, com possibilidade de renovação e devem conter, designadamente a descrição e finalidades da intervenção; a tipologia das acções a desenvolver; os meios técnicos, humanos e financeiros a disponibilizar; as competências das entidades intervenientes e o período de vigência²²⁴.

8.6. Competências do serviço público competente na área do emprego e formação profissional

O serviço público competente na área do emprego e formação profissional, que é o IEFP, assegura²²⁵:

- a) A verificação da possibilidade de o empregador, ao serviço do qual ocorreu o acidente de trabalho ou foi contraída a doença, assegurar a ocupação e função compatíveis com a capacidade do trabalhador, nos termos dos artigos 155.º e 156.º;
- b) A intermediação entre o trabalhador, o empregador e os serviços de emprego e de formação profissional;
- c) O encaminhamento das situações decorrentes da reintegração do trabalhador no mesmo ou num novo posto de trabalho.

O mesmo IEFP, ouvidos os serviços competentes para a protecção contra os riscos profissionais e para a reabilitação e integração das pessoas com deficiência, aprecia a situação, elaborando parecer fundamentado e indicando se o empregador tem possibilidade de assegurar ocupação e função compatíveis com o estado do trabalhador. Este parecer, que tem natureza vinculativa, avalia também a possibilidade de o empregador assegurar o processo de reintegração profissional, designadamente, a formação profissional para adaptação ao posto de trabalho, por si ou em colaboração com entidades públicas ou privadas, indicando, quando for o caso, as entidades públicas com competência para intervir. O parecer referido acima deve ser comunicado ao empregador e ao trabalhador no prazo máximo de 30 dias após a declaração. Quer o empregador quer o trabalhador podem indicar um

²²³ Art. 164º, nº 1 e 2 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²²⁴ Art. 164º, nº 3 e 4 da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²²⁵ Art. 165º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

representante de associação patronal ou sindical do sector, consoante os casos, para ser ouvido no âmbito deste parecer fundamentado²²⁶.

8.7. Cessação do vínculo laboral de trabalhadores vítimas de acidentes de trabalho

O acidente de trabalho, por si, não constitui causa de cessação do contrato de trabalho. Mas, o acidente de trabalho pode constituir causa indireta de cessação do contrato, se porventura se encontrem preenchidos outros pressupostos²²⁷. Efetivamente, o acidente de trabalho pode originar a uma justa causa de despedimento quando se enquadrar na precisão do art. 351º, nº 1 do CT. O acidente de trabalho também pode constituir justa causa de resolução do contrato de trabalho por parte do trabalhador, conforme art. 394º, nº 2, alínea *d* do CT, na eventualidade de ser devido a culpa do empregador.

Para além destas situações, importante é destacar o facto de o acidente poder causar um dano ao trabalhador que implique a caducidade do contrato, nos termos do art. 343º, nº 1, *b* do CT. Portanto, caso se constate uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber, deve-se determinar a caducidade do contrato de trabalho, por caducidade.

Porém, quando o trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho, esteja ainda assim em condições de prestar parte do trabalho não haverá uma situação de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva. Assim, uma simples diminuição das qualidades do trabalhador, quando lhe possam ainda ser atribuídas outras tarefas, não conduz à caducidade do contrato de trabalho. Neste sentido, a jurisprudência tem vindo a entender que se o empregador puder colocar o trabalhador a exercer outras funções, o contrato de trabalho mantém-se, ainda que com eventual modificação do seu objecto, conforme Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, (Emília Ramos Costa), de 25 de março de 2021, processo 101/20.9T8SNS.E1.²²⁸

Este mesmo Acórdão refere que “compete à entidade empregadora que pretende fazer valer a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o

²²⁶ Art. 166º da Lei nº 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/legislacao-consolidada/lei/2009-58661980>

²²⁷ Martinez, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019, p. 911

²²⁸ Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/24333900bf5936ce802586b900705ba4?OpenDocument>. “Nas situações em que essa impossibilidade superveniente decorreu de um acidente de trabalho, não se aplica o princípio da imodificabilidade do objeto contratual, previsto no art. 406.º, n.º 1, do Código Civil, mas sim o disposto nos arts. 283.º, n.º 10, do Código do Trabalho e 155.º, n.º 1, da LAT, que permite a modificação das funções do sinistrado constantes do contrato de trabalho, contra a vontade da entidade empregadora.”

trabalhador prestar o seu trabalho, o ónus de alegar e provar os factos que permitam inferir a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva dessa prestação por parte do trabalhador (art. 342.º, n.º 1, do Código Civil), sendo que, tratando-se de uma incapacidade resultante de um acidente de trabalho, para preencher o elemento de impossibilidade absoluta, terá ainda o ónus de alegar e provar a inexistência na entidade empregadora de posto de trabalho compatível com a incapacidade atribuída ao trabalhador.”

Assim, “não conseguindo efetuar tal prova, a comunicação de caducidade, nos termos do art. 343.º, al. b), do Código do Trabalho, que remeteu ao trabalhador, consubstancia uma cessação unilateral do contrato de trabalho por sua iniciativa, o que equivale a um despedimento ilícito do trabalhador, visto que não foi precedido de procedimento disciplinar e não se mostra fundado em justa causa.”²²⁹

O contrato de trabalho pode vir a cessar posteriormente, apesar do princípio geral da manutenção do vínculo laboral após a ocorrência do acidente de trabalho ou na sequência da revelação da doença profissional. Sucede assim nas seguintes situações:

- quando o acidente ocorrer devido a violação das regras de higiene e segurança com culpa grave do trabalhador, configurando justa causa de despedimento, nos termos do art. 351º, nº 2 h, do CT, o que permite ao empregador fazer cessar o contrato por despedimento com justa causa;
- se o acidente for devido a culpa do empregador, tem, nesta hipótese o trabalhador fundamento para a resolução do contrato, conforme art. 394º, nº 2 d, do CT. Assim, o trabalhador tem direito à indemnização por cessação do contrato de trabalho, nos termos do art. 396º, CT;
- se do acidente de trabalho ou da doença profissional resultar uma incapacidade permanente e geral do trabalhador para o trabalho e, também, no caso de incapacidade permanente parcial, quando o trabalhador não aceite o posto de trabalho alternativo que lhe seja proposto pelo empregador ou quando o empregador não disponha de posto de trabalho alternativo, tendo os serviços administrativos competentes confirmado essa situação, conforme o art. 157º, nº 2 da LAT. O contrato de trabalho cessa por caducidade, fundada na impossibilidade superveniente absoluta de o trabalhador prestar o seu trabalho, nos termos do art. 343º b, do CT.

²²⁹ Acórdão do Tribunal da Relação de Évora, (Emília Ramos Costa), de 25 de março de 2021, processo 101/20.9T8SNS.E1. Disponível em <https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/24333900bf5936ce802586b900705ba4?O=penDocument>

Conclusão

No ordenamento jurídico português, como não podia deixar de ser, a doença do trabalhador tem impactos diretos no contrato de trabalho, gerando desde logo, faltas justificadas que podem resultar na perda temporária da remuneração. O Código do Trabalho prevê que, em casos de doença, o trabalhador não perde direitos como a antiguidade, mas pode ter a remuneração suspensa se for coberto pelo regime de segurança social, que assegura o subsídio de doença. Quando o trabalhador não tem direito a essa compensação, o empregador pode ser responsável por garantir a remuneração.

Além disso, faltas motivadas por doenças de familiares, luto gestacional e acompanhamento de grávidas em deslocações para o parto também são consideradas justificadas, com tratamento específico conforme a situação.

As faltas por doença ou situações conexas, se injustificadas, por outro lado, constituem violação do dever de assiduidade, podendo resultar em sanções disciplinares, perda de remuneração e interrupção da antiguidade. Efetivamente, o empregador pode considerar uma ausência injustificada quando o trabalhador não apresenta a documentação comprobatória no prazo adequado ou quando o motivo da falta é considerado insuficiente. Em casos extremos, faltas injustificadas frequentes ou que causem prejuízos significativos à empresa podem justificar o despedimento por justa causa.

Para além das faltas ao trabalho, pode a situação de doença levar à suspensão do contrato de trabalho e até a sua cessação (por caducidade ou por despedimento).

Em síntese, este estudo buscou analisar os reflexos da doença no contrato do trabalho, tais como as formas de prevenção das doenças e acidentes profissionais, bem como das doenças psicológicas, além da reabilitação e reintegração dos trabalhadores diante das doenças e acidentes resultantes da sua atividade laboral.

Os reflexos da doença no contrato de trabalho traduzem-se, basicamente, no absentismo, o que engloba a assiduidade e pontualidade. Podem implicar a reabilitação e reintegração profissionais, além de licenças, faltas e dispensas, bem como a suspensão de contrato de trabalho.

Vimos que vários são os fatores que podem ser apontados como catalisadores do absentismo laboral, como o excesso de trabalho, a carga horária, o salário, as condições de trabalho. Todos estes fatores têm influência direta no comportamento dos colaboradores, o que, mais uma vez, pode causar o stress ocupacional e levar à ausência.

As principais contribuições deste estudo, para além de procurar evidenciar os regimes jurídicos aplicáveis, consistirão em fazer a sua apresentação de modo sistematizado, com o fim de auxiliar empregadores, trabalhadores e juristas a melhor entender tais regimes e os seus conceitos, na busca

de boas e dignas condições de saúde, trabalho e segurança dos trabalhadores como forma de reduzir os impactos sociais e econômicos que possam surgir.

Considerando que nem todo conhecimento tem fim, procurou-se ainda obter um maior aprofundamento deste tema, com vista a especificar o novo normativo sobre as baixas médicas e as atualizações trazidas pela Agenda do Trabalho Digno, entendendo a importância de tais atualizações para os seus empregadores e seus trabalhadores.

Mas, o objetivo essencial para que trabalhou consistiu em reunir e sistematizar as normas sobre esta importante temática dos reflexos da doença no contrato de trabalho que se crê ter sido alcançado.

Bibliografia

Livros

Código do trabalho. 22ª edição. Porto Editora, 2023.

Cordeiro, António Menezes. **Direito do trabalho.** Tomo II – Direito individual. Coimbra: Almedina, 2019

Fernandes, António Monteiro. **Direito do Trabalho.** 21ª edição. Coimbra: Almedina, 2022

Leitão, Luís Manuel Teles de Menezes. **Direito do Trabalho.** 8ª edição. Coimbra: Almedina, 2023

Marecos, Diogo Vaz. **Código do Trabalho Comentado.** 6ª edição. Coimbra: Almedina, 2024

Martinez, Pedro Romano. **Direito do Trabalho.** 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2019.

Martins, Alcides. **Direito do Processo Laboral.** 5ª edição. Coimbra: Almedina, 2023

Martins, Alcides. **Manual de Direito da Segurança Social.** Coimbra: Almedina, 2024

Quintas, Paula. **Manual de Direito da Segurança e Saúde no Trabalho.** 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023

Ramalho, Maria do Rosário Palma. **Tratado de Direito do Trabalho.** Parte II – Situações Laborais Individuais. 9ª edição. Coimbra: Almedina, 2023

Internet

Autoridade para as Condições do Trabalho. Disponível em https://pt.wikipedia.org/wiki/Autoridade_para_as_Condic%C3%A7%C3%B5es_do_Trabalho

Barros, Cátia. (2023, abril). **Um guia para perceber a síndrome de “burnout em Portugal”: o quinto país que mais horas trabalha na OCDE.** Disponível em <https://expresso.pt/geracao-e/2023-04-18-Um-guia-para-perceber-a-sindrome-de-burnout-em-Portugal-o-quinto-pais-que-mais-horas-trabalha-na-OCDE-f6aa6e9d>

Conselho Nacional de Saúde. **Sem mais tempo a perder – Saúde mental em Portugal: um desafio para a próxima década.** Lisboa: CNS, 2019. Disponível em <https://www.cns.min-saude.pt/wp-content/uploads/2019/12/SEM-MAIS-TEMPO-A-PERDER.pdf>

Convenção nº 155 - Convenção sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c155_pt.htm

Convenção nº 187. Disponível em <https://files.diariodarepublica.pt/1s/2017/08/16300/0502405029.pdf>

Diretiva-quadro nº 89/391/CEE. Disponível em <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1989/391>

Doença profissional. Disponível em <https://www.seg-social.pt/doenca-profissional>. Acessado em 17/01/2024

Doenças relacionadas com o trabalho. Disponível em <https://osha.europa.eu/pt/themes/work-related-diseases>

Lei n.º 98/2009, de 4 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/98-2009-489505>

Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro. Disponível em <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/102-2009-490009>

Organização Mundial da Saúde. (2023, novembro). **Saúde Ocupacional**. Disponível em <https://www.who.int/health-topics/occupational-health>

Resolução sobre a inclusão de um ambiente seguro e saudável ambiente de trabalho no âmbito da OIT princípios e direitos fundamentais no trabalho. (2022, junho). Disponível em https://www.dgert.gov.pt/wp-content/uploads/2022/07/ILC.110.Resolution-I_traducao-nao-oficial.pdf