

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 58/2010

ASSUNTO: Impossibilidade de o trabalhador prestar trabalho -CADUCIDADE
Ficha de Aptidão

Se nos conceder algum do seu tempo, e lêr a circular até ao fim, vai aperceber-se da importância do assunto em referência. Assim,

Como sabe, há pelo menos, 3 tipos de exames obrigatórios: o exame de admissão; os exames periódicos; e, os exames ocasionais, ---nº3, artº108, Lei nº102/2009. Ora, após qualquer deles, "imediatamente", o Sr. Médico do Trabalho deve

"preencher uma **ficha de aptidão** e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa" --- nº1, artº110, Lei referida.

devendo essa ficha cumprir três condições essenciais:

- a) – comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para a actividade;
- b) – se indicar que o trabalhador **está inapto** para o trabalho habitual, o Sr. Médico deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquela possa desempenhar.
- c) – a ficha não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

Ora, o contrato de trabalho **caduca**, entre outros, nos termos do artº343, alínea b), Código Trabalho,

"b)- por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber".

Perguntará: então, se o trabalhador foi considerado inapto, eu, empregador, posso considerar caduco o contrato ? --- **NÃO**, assim, de qualquer maneira! Como se diz acima,

Primeiro – é necessário que a inaptidão seja declarada, após exame, pelo Sr. Médico do Trabalho, --- artº108, Lei nº102/2009;

Segundo – que isso seja vertido na ficha de aptidão, --- nº1, artº110, desta Lei;

Terceiro – que embora inapto para o trabalho habitual, sendo isso possível, o Sr. Médico do Trabalho indique outras funções, na empresa, que possa desempenhar --- nº2, artº110, desta Lei;

Quarto – portanto, que se preencha a situação prevista na al.b), artº343, CT, ou seja, impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho.

Portanto, só porque o Sr. Médico escreveu na ficha que o trabalhador está "inapto", **não se precipite** a considerar caduco o contrato de

trabalho. Ora veja o que disse o Supremo Tribunal Justiça em Acórdão de 7 Março 2007:

"I - NÃO constitui fundamentada da caducidade do contrato de trabalho a simples referência genérica, constante da ficha de aptidão elaborada pelo serviço de medicina do trabalho, de que o trabalhador é "inapto" e "não preenche o critério médico para o exercício da função".
II - os exames médicos que o empregador deverá promover no âmbito das actividades de segurança, higiene e saúde no trabalho destinam-se a assegurar a vigilância da saúde dos trabalhadores em função dos riscos a que se encontram expostos no local de trabalho e NÃO poderão ser utilizados, em princípio, para declarar a caducidade do contrato por inaptidão para o exercício profissional."

mas, se está devidamente comprovado, --- outros exames, por especialistas, por ex. --- então poderá enveredar, cautelosamente, por considerar caduco o contrato. Como diz o Prof. Dr. Pedro Romano Martinez,

"(...) como a impossibilidade absoluta tem **de se** reportar às actividades contratualmente devidas (as que constam do contrato), se o trabalhador não se encontra em condições de as executar o contrato caduca, pois não há um dever genérico de o empregador modificar o objecto negocial em função das limitações do trabalhador".

aliás, ideia esta da Doutrina sufragada neste douto Acórdão do S.T.J., de 27 Janeiro 1999:

"Tendo o trabalhador, em consequência da sua incapacidade permanente e absoluta para o trabalho habitual, deixado, naturalmente, de poder, **mesmo** com excessiva onerosidade ou extrema dificuldade, continuar a prestar á empregadora o seu trabalho, **ainda que** só em parte, **sendo de** todo improvável a cessação dessa impossibilidade, e **não sendo** a sua recolocação num qualquer outro posto adequado, entre os que integram a estrutura produtiva da empresa, --- imposta por alguma norma ou por qualquer clausula contratual, colectiva ou singular ----, verifica-se uma impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho, cessando, desta forma, por caducidade, o contrato de trabalho que o ligava a empresa".

Portanto, apercebeu-se certamente da importância e melindre da questão tratada. Não é questão fácil de gerir, quando ela surge e que obriga a cumprir as cautelas acima expostas.

Não se precipite, portanto, a gerir uma situação destas.

Janho 2010

Carlos F. Santos Carvalho