

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

CIRCULAR: Nº 102/2011

ASSUNTO: Protecção da saúde do trabalhador – Exames Médicos
Recusa ao exame médico – Consequências

A protecção da saúde do trabalhador, ao serviço, é uma obrigação constante de todos os empregadores. Logo é necessário estar atento a esta obrigação. Desde logo,

Porque como resulta da al.g), nº1, artº127, Código do Trabalho, que enumera as principais obrigações do Empregador, este deve:

“g)- Prevenir riscos e doenças profissionais, tendo em conta a protecção da segurança e saúde do trabalhador (...)”

Depois, porque ao longo do Código estamos constantemente a tropeçar em exigências para proteger a saúde do trabalhador, algumas especiais, como é o caso das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactante que, como determina o nº1, artº62

“1- (...) tem direito a especiais condições de segurança e saúde (...)”

ou, ainda o caso dos trabalhadores nocturnos, em que o empregador,

“1- (...) deve assegurar exames de saúde gratuitos e sigilosos (...) destinados a avaliar o seu estado de saúde (...)” --- nº1, artº225, Código.

Daí, o Código do Trabalho tem ainda uma obrigação geral para os Empregadores, de reconhecer que

“1- O trabalhador **tem direito** a prestar trabalho em condições de segurança e saúde”, --- nº1, artº281, Código.

mas, estas obrigações não têm só como destinatários os Empregadores ! Na verdade,

Também o **Trabalhador tem a obrigação** de

“j)- cumprir as prescrições sobre a segurança e saúde no trabalho que decorreram da lei ou CCT”, --- al.j), nº1, artº128, Código.

o que é reforçado, como obrigação dos mesmos, no nº7, artº281, Código:

"7- Os trabalhadores **devem** cumprir as prescrições de segurança e saúde no trabalho estabelecidas na lei ou instrumentos colectivas de trabalho (CCT), ou determinadas pelo empregador".

Ora, uma das obrigações a que os Empregadores, devem obediência e a que consta do nº1, artº108, da Lei nº102/2009, de 10 Setembro:

"1- O empregador deve promover a realização de **exames de saúde** adequados a comprovar e avaliar a aptidão física e psíquica do trabalhador para o exercício da actividade, bem como a repercussão desta e das condições em que é prestada, na saúde do mesmo (trabalhador)".

e como se sabe, esses exames podem ser de 3 tipos: de admissão; periódicos; e ocasionais. E, o Sr. Médico do Trabalho, e só esse, "(...) pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos exames previstos."

Porque normalmente não se repara, **tenha em atenção** que os exames médicos são muito importantes porque, além do mais:

- a) – não visam apenas a componente "física" do trabalhador; mas, também o aspecto "psíquico", tão importante como aquele;
- b) – que é por meio do exame médico que o Empregador pode decretar a inaptidão do trabalhador, para a função que vem exercendo, isto sobre o aspecto físico e psíquico do mesmo; e, ser mudado para outra;
- c) – sempre que o Sr. Médico do Trabalho considerar justificado, deve solicitar o acompanhamento do trabalhador "(...) pelo médico de saúde ou outro médico indicado pelo trabalhador", ---nº15, artº110, lei nº102/2009; e,
- d) – muito em especial, que é por meio destes exames que muitas vezes se detecta pela primeira vez, doenças profissionais, cujas consequências são muito graves para o trabalhador e para a Empresa.

Pode acontecer, --- e podemos dizer que é mais frequente do que se pensa ---, que o trabalhador recusa-se a ser submetido a **exame médico**: quer os determinados pela Lei nº102/2009, quer determinados pelo Sr. Médico do Trabalho. Se tal acontecer, veja o que determinou o Acórdão Relação de Lisboa, de 25 Outubro 2000:

"1- Um trabalhador que recusa submeter-se a um exame médico para a sua entidade patronal determinar quais as funções que poderia desempenhar em face da diminuição da sua capacidade visual poderá ser sancionado disciplinarmente.

2- Assim, tendo já sido punido com pena de suspensão por recusa em comparecer e persistindo novamente naquela atitude impedindo a sua entidade patronal de aproveitar as suas capacidades por falta de colaboração, assume um comportamento que constitui causa de despedimento".

Repare, por favor: a Empresa não enveredou logo pelo despedimento. Correctamente, primeiro aplicou-lhe uma sanção, com perda de retribuição ---, e só depois o Tribunal admite que se enverede pelo despedimento. Mesmo assim, tenha sempre em atenção a antiguidade do trabalhador, e, as circunstâncias concretas do caso.

Dezembro 2011

Carlos F. Santos Cavaleiro