

**Processo C-485/20****Resumo do pedido de decisão prejudicial em aplicação do artigo 98.º, n.º 1, do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça****Data de entrada:**

29 de setembro de 2020

**Órgão jurisdicional de reenvio:**

Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional, Bélgica)

**Data da decisão de reenvio:**

30 de junho de 2020

**Recorrente:**

XXXX

**Recorrida:**

HR Rail SA de direito público

---

**1. Objeto e matéria de facto do processo principal**

- 1 HR Rail é a entidade patronal do pessoal das empresas de transporte ferroviário na Bélgica.
- 2 XXXX foi contratado como agente de manutenção especializada (vias férreas) e iniciou o seu estágio em 21 de novembro de 2016.
- 3 Para corrigir uma insuficiência cardíaca, foi colocado a XXXX um pacemaker, aparelho sensível aos campos eletromagnéticos presentes, designadamente, nas vias férreas.
- 4 Em 12 de junho de 2018, a SPF Segurança Social reconheceu ao recorrente uma incapacidade.
- 5 Em 28 de junho de 2018, foi examinado pelo Centre régional de la médecine de l'administration (Centro Regional de Medicina da Administração, Bélgica), que o declarou definitivamente inapto para o exercício das funções para as quais tinha sido contratado, precisando que, enquanto aguardava a decisão de despedimento,

podia ocupar um posto de trabalho adaptado que respondesse às seguintes exigências: «atividade média, ausência de exposição aos campos magnéticos, não em altitude ou exposto a vibrações».

- 6 Na sequência dessa decisão, foi atribuída ao recorrente a função de operador de armazém.
- 7 Em 3 de setembro de 2018, a Commission d'appel de la médecine de l'administration (Comissão de Recurso de Medicina da Administração, Bélgica), chamada a pronunciar-se sobre um recurso interposto por XXXX, confirmou a decisão de inaptidão médica para o exercício das funções para as quais tinha sido contratado.
- 8 Por carta de 26 de setembro de 2018, a recorrida informou o recorrente do seu despedimento em 30 de setembro de 2018.
- 9 Em 26 de outubro de 2018, a recorrida confirmou ao recorrente que o regime estatutário prevê «que o estágio do membro do pessoal declarado total e definitivamente inapto cessa quando este já não puder exercer as atividades ligadas ao seu grau».
- 10 Por petição apresentada em 26 de novembro de 2018, XXXX pede a anulação da decisão de despedimento de 30 de setembro de 2018.

## **2. Disposições em causa:**

*Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional*

- 11 O artigo 5.º dispõe:

«Adaptações razoáveis para as pessoas deficientes

Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes.»

### 3. Argumentos das partes:

XXXX

- 12 XXXX acusa a HR Rail de o ter despedido sem lhe ter proposto uma reclassificação numa função adequada ao seu estado de saúde.
- 13 Denuncia especialmente o facto de a reclassificação dos agentes inaptos para exercer as suas funções normais estar reservada aos agentes nomeados a título definitivo. Esta diferença de tratamento em relação aos agentes em estágio viola, designadamente, o artigo 5.º da Diretiva 2000/78/CE, na medida em que institui uma recusa geral de prever adaptações razoáveis para os estagiários com deficiência sem que se demonstre que essas adaptações implicam um encargo desproporcionado para a entidade patronal.
- 14 XXXX afirma que segundo a doutrina, que se um trabalhador for incapaz de exercer a sua atividade laboral por razões de saúde, a entidade patronal é obrigada a verificar se está disponível outro posto de trabalho noutro serviço, obrigação esta que pode chegar ao ponto de obrigar um trabalhador mais válido a ceder o próprio posto de trabalho. Alega que foi reafetado temporariamente ao lugar de operador de armazém, função para a qual dispõe de uma vasta experiência profissional, pelo que existia efetivamente uma possibilidade de adaptação razoável. Contesta o argumento de que, ao contrário de um agente nomeado a título definitivo, um agente em estágio não demonstrou ainda a sua aptidão, alegando que um agente nomeado também não fez prova da sua para ocupar o posto de trabalho no qual será reafetado ou reclassificado. Sustenta que os agentes em estágio e os agentes nomeados a título definitivo estão numa situação comparável uma vez que se encontram na mesma situação do ponto de vista da sua aptidão médica e profissional para exercer a função: trabalham no mesmo ambiente e executam as mesmas tarefas.
- 15 XXXX alega que pode invocar a Diretiva 2000/78/CE, que tem efeito direto e cuja violação pode, por conseguinte, ser diretamente invocada. Insiste em sustentar que a reclassificação de um trabalhador com deficiência, que se tornou definitivamente incapaz de exercer a função para a qual foi contratado, num posto de trabalho para o qual está profissionalmente e fisicamente apto, constitui uma adaptação razoável na aceção da diretiva, e que a maior parte da doutrina e da jurisprudência apontam neste sentido. Afirma que demonstrou claramente que estava para a função de operador de armazém à qual foi afetado na pendência de uma decisão definitiva da Commission d'appel de la médecine de l'administration e que a adaptação razoável teria consistido em afetá-lo a essa função. Na sua opinião, os estagiários e os agentes nomeados definitivamente encontram-se numa situação comparável do ponto de vista da sua falta de aptidão para a função e do seu estado de saúde, uma vez que o agente nomeado a título definitivo também não pôde demonstrar ser apto para exercer a função em que será eventualmente reclassificado, tal como o estagiário na mesma situação. Alega que a recorrida não demonstra que lhe tinha sido impossível, nem mesmo que

tinha tentado, reclassificá-lo numa função que permitisse exercer as funções atribuídas aos estagiários, e que também não demonstra que tenha existido um impedimento concreto para aplicar as regras do estágio ao posto de trabalho ao qual foi temporariamente afetado na pendência da decisão da Commission d'appel de la médecine de l'administration.

### ***HR Rail***

- 16 A HR Rail considera que o simples facto de o recorrente ter sido despedido devido ao seu estado de saúde ou à sua deficiência não implica que exista discriminação. Após ter explicado em que consiste muito concretamente a função de agente de manutenção especializado (vias férreas), explica que os requisitos essenciais desse posto de trabalho implicam um contacto diário com as vias férreas, a catenária ou ainda os grupos eletrogéneos e que XXXX, que tem um pacemaker, já não pode estar exposto aos campos eletromagnéticos presentes nas vias férreas, uma vez que estes podem perturbar o funcionamento da sua pilha cardíaca.
- 17 A HR Rail observa que, no caso em apreço, não podia ser realizada nenhuma adaptação razoável. No seu entender, é à luz das exigências essenciais do posto de trabalho em causa que a possibilidade de adaptações razoáveis deve ser analisada e não à luz de qualquer outra função que o trabalhador possa estar apto a desempenhar. Em apoio do seu argumento, cita um acórdão do tribunal du travail du Hainaut, division Charleroi (Tribunal do Trabalho de Hainaut, Divisão de Charleroi, Bélgica), de 10 de dezembro de 2018.
- 18 A HR Rail indica que o regime de reclassificação excede amplamente o âmbito das adaptações razoáveis, que não chega ao ponto de impor a atribuição de outro posto de trabalho diferente do acordado. A HR Rail insiste no facto de que a sua regulamentação não institui uma recusa geral de adaptações razoáveis para os estagiários com deficiência e precisa que essas adaptações, quando possíveis, podem ser propostas pelas autoridades médicas competentes, o que não aconteceu no caso em apreço.
- 19 A HR Rail indica que o regime de reclassificação previsto nas disposições estatutárias vai além das adaptações razoáveis uma vez que prevê uma prioridade especial para certos agentes. Sustenta que se justifica reservar este regime aos agentes nomeados e excluir os estagiários do mesmo, dado que o estágio é um período de formação e um período experimental durante o qual o estagiário deve demonstrar a sua capacidade para ocupar o posto de trabalho em causa. Alega que daqui resulta que o agente em estágio não beneficia da estabilidade de emprego associada a uma nomeação a título definitivo e que o regime de mobilidade também não é idêntico. Sublinha que os postos de trabalho reservados aos agentes a reclassificar não são necessariamente previstos para acolher um estagiário, que ainda deve familiarizar-se com o ambiente particular dos caminhos-de-ferro, e que não seria normal considerar que os agentes em estágio, que ainda não demonstraram que preenchem os requisitos de nomeação a título definitivo, estão em concorrência com um agente nomeado a título definitivo no âmbito reservado

aos agentes a reclassificar. Daí conclui que é legítimo considerar que o agente em estágio não se encontra numa situação comparável à do agente nomeado a título definitivo e que a regulamentação pode excluí-lo do benefício das medidas especiais de reclassificação previstas pelas disposições estatutárias.

#### **4. Apreciação do Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional):**

- 20 A loi du 10 mai 2007 «tendant à lutter contre certaines formes de discriminations» (Lei de 10 de maio de 2007, destinada a combater certas formas de discriminação), que assegura a transposição da Diretiva 2000/78/CE para o direito interno, proíbe a discriminação direta e indireta em razão, nomeadamente, do estado de saúde atual e futuro ou da deficiência.
- 21 Segundo o Tribunal de Justiça da União Europeia, o conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78/CE, deve ser entendido no sentido de que visa uma limitação, que resulta, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas, cuja interação com várias barreiras pode impedir a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores (Acórdãos de 11 de abril de 2013, HK Danmark/Dansk almennyttigt Boligselskab e Dansk Arbejdsgiverforening, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 38; e de 11 de setembro de 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA, C-397/18, EU:C:2019:703, n.º 41).
- 22 O princípio da não discriminação aplica-se, nomeadamente, à rutura das relações de trabalho.
- 23 Nos termos do artigo 8.º da mesma lei, uma discriminação direta em razão de uma deficiência só pode ser justificada por um requisito profissional essencial e determinante. Nos termos do artigo 9.º, uma distinção indireta em razão de uma deficiência constitui uma discriminação indireta, a menos que seja demonstrado que não pode ser realizada nenhuma adaptação razoável. Por último, nos termos do artigo 14.º, é proibida qualquer forma de discriminação na medida em que a discriminação é entendida como qualquer forma de discriminação direta, de discriminação indireta e de recusa em realizar adaptações razoáveis a favor de uma pessoa com deficiência.
- 24 Não é contestável nem é contestado que a causa da decisão de inaptidão do recorrente deve ser qualificada de deficiência na aceção da Lei de 10 de maio de 2007. A questão de saber se a disposição estatutária que prevê o despedimento de um estagiário por inaptidão física definitiva constitui uma distinção direta ou indireta em razão de uma deficiência exige examinar se o conceito de deficiência abrange ou não o de inaptidão física definitiva. No caso em apreço, não é, todavia, útil responder a esta questão, uma vez que é facto assente que o recorrente, devido à sua doença cardíaca que exigiu a colocação de um pacemaker, já não cumpre um requisito profissional e determinante da sua função de agente de manutenção especializado (vias férreas), que implica estar sujeito aos campos eletromagnéticos

presentes nas vias férreas. Por conseguinte, o ato impugnado só pode constituir uma discriminação proibida na aceção da Lei de 10 de maio de 2007 se se demonstrar que a recorrida recusou uma adaptação razoável que podia ser realizada.

- 25 Segundo o artigo 4.º, n.º 12, da Lei de 10 de maio de 2007, deve entender-se por «adaptações razoáveis» todas as «medidas adequadas, tomadas em função das necessidades numa situação concreta, para permitir a uma pessoa com deficiência ter acesso, participar e progredir nos domínios aos quais esta lei é aplicável, salvo se essas medidas implicarem para a pessoa que as deve adotar um encargo desproporcionado. Esse encargo não é desproporcionado se for suficientemente compensado por medidas existentes no âmbito da política pública levada a cabo em relação às pessoas com deficiência».
- 26 No caso em apreço, o recorrente não sustenta que as adaptações razoáveis lhe teriam permitido exercer a sua função de agente de manutenção especializado (vias férreas), mas alega que a recorrida podia tê-lo afetado a outro posto de trabalho, nomeadamente o de operador de armazém ao qual tinha sido temporariamente afetado na pendência do seu despedimento e que essa afetação teria constituído uma adaptação razoável que a recorrida estava obrigada a prever por força das disposições previstas para esse efeito. Em contrapartida, a recorrida demonstra que não era possível prever adaptações razoáveis para que o recorrente pudesse exercer a função de agente de manutenção especializado (vias férreas), mas não demonstra que, com base nas condições particulares de acesso ao posto de trabalho de «agente de manutenção especializado (vias férreas)», não teria sido possível confiar-lhe, nas empresas de transporte ferroviário, outras funções compatíveis com a sua deficiência e que cumprissem os mesmos requisitos especiais de acesso ao posto de trabalho que aqueles para os quais tinha sido contratado.
- 27 A questão de saber se, por «adaptação razoável», há que considerar igualmente a possibilidade de afetar a outra função a pessoa que, devido à sua deficiência, já não pode exercer a função que ocupava antes da ocorrência desta, não é apreciada de forma uniforme pela jurisprudência.
- 28 A recorrida faz referência a um Acórdão do tribunal du travail du Hainaut, de 10 de dezembro de 2018, que, tratando-se de um supervisor do comboio (revisor) inapto para exercer essa função, declarou que «é [...] à luz do posto de trabalho em causa que as adaptações razoáveis devem ser examinadas e não à luz de qualquer outra função [...] que a pessoa possa estar apta a desempenhar. Por outro lado, essas adaptações não implicam para a entidade patronal a obrigação de examinar se o trabalhador com uma deficiência pode ser reclassificado noutra posto de trabalho». XXX cita outras decisões de jurisprudência que consideram, nomeadamente, que uma adaptação razoável pode consistir na atribuição de outro posto de trabalho ou numa alteração da função do trabalhador. Assim, a cour du travail de Bruxelles (Tribunal Superior do Trabalho de Bruxelas) declarou que «frequentar uma formação, destinada a permitir a reafetação do trabalhador a uma



função compatível com a sua deficiência, é suscetível, consoante as circunstâncias de cada caso, de constituir uma adaptação razoável na aceção da Lei de 10 de maio de 2007» (cour du travail de Bruxelles, 23 de outubro de 2017).

- 29 Em vários acórdãos, e designadamente no seu Acórdão de 11 de setembro de 2019, DW/Nobel Plastiques Ibérica SA (C-397/18, EU:C:2019:703, n.ºs 65 e 74), o Tribunal de Justiça refere-se, a este respeito, por um lado, aos considerandos 20 e 21 da Diretiva 2000/78 e, por outro, ao considerando 17 desta mesma diretiva nos seguintes termos:

«65. Como enunciam os considerandos 20 e 21 da Diretiva 2000/78, a entidade empregadora deve tomar as medidas apropriadas, ou seja, medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções, ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento, sem impor à entidade empregadora um encargo desproporcionado, tendo nomeadamente em conta os custos financeiros e outros envolvidos, a dimensão e os recursos financeiros da empresa e a eventual disponibilidade de fundos públicos ou qualquer outro auxílio»;

«74. Importa salientar, a este respeito, que resulta do considerando 17 da referida diretiva que a mesma, sem prejuízo da obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas deficientes, não exige que uma pessoa que não seja competente, capaz ou disponível para cumprir as funções essenciais do lugar em causa seja recrutada, promovida ou continue a ser utilizada».

- 30 Resulta destes considerandos que a adaptação razoável se refere ao «posto de trabalho» e pode consistir em adaptações materiais ou imateriais, como uma adaptação da «repartição de funções», mas que a obrigação de não discriminação não obriga uma entidade patronal a manter um trabalhador que já não seja capaz de desempenhar as «funções essenciais do posto de trabalho em causa», «sem prejuízo da obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas deficientes».
- 31 No entanto, estes considerandos não permitem determinar com certeza se a obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas com deficiência implica a de afetar uma pessoa que, devido à sua deficiência, já não é capaz de desempenhar as funções essenciais do posto de trabalho em causa, a noutro posto de trabalho na empresa para o qual tenha as competências, capacidades e disponibilidades exigidas quando essa obrigação não constitua um encargo desproporcionado para a entidade patronal.

- 32 Por conseguinte, há que submeter uma questão prejudicial sobre este aspeto.

##### **5. Questão prejudicial:**

- 33 Submete-se ao Tribunal de Justiça da União Europeia a seguinte questão prejudicial:

«Deve o artigo 5.º da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, ser interpretado no sentido de que uma entidade patronal tem a obrigação, em relação a uma pessoa que, devido à sua deficiência, já não é capaz de desempenhar as funções essenciais do posto de trabalho a que estava adstrita, de a afetar a outro posto de trabalho para o qual essa pessoa tenha as competências, capacidades e disponibilidades exigidas, quando essa medida não implique um encargo desproporcionado para a entidade patronal?»

DOCUMENTO DE TRABALHO