



Emprego das pessoas com deficiência: segundo o advogado-geral A. Rantos, um empregador é obrigado, no âmbito das adaptações razoáveis, a reafetar um trabalhador que ficou inapto para ocupar o seu posto de trabalho a outro posto quando este disponha da competência, da capacidade e da disponibilidade necessárias, e quando tal medida não imponha a esse empregador um encargo desproporcionado

Essas adaptações constituem uma medida preventiva para manter o emprego das pessoas com deficiência e aplicam-se ao trabalhador que realiza um estágio no quadro do seu recrutamento

A sociedade anónima de direito público HR Rail tem por objeto a seleção e o recrutamento do pessoal estatutário e não estatutário necessário para o desempenho das funções da sociedade Infrabel SA e da Société nationale des chemins de fer belges (SNCB). A HR Rail recrutou um agente de manutenção especializado em vias férreas, que iniciou o seu estágio na sociedade Infrabel em novembro de 2016. Em dezembro de 2017, esse agente estagiário foi diagnosticado com um problema cardíaco que requereu a colocação de um *pacemaker*, um aparelho sensível aos campos eletromagnéticos emitidos, designadamente, pelas vias férreas, pelo que o Service public fédéral Sécurité sociale (Serviço Público Federal da Segurança Social, Bélgica) o reconheceu como portador de uma deficiência.

Na sequência de um exame médico, a HR Rail declarou-o definitivamente inapto para o exercício das funções para as quais tinha sido recrutado e afetou-o ao posto de agente de armazém na Infrabel. Em 26 de setembro de 2018, o consultor chefe do serviço em causa da HR Rail informou o agente do seu despedimento com efeitos a 30 de setembro de 2018, proibindo o seu recrutamento por um período de cinco anos para o grau em que tinha sido recrutado.

Em 26 de outubro de 2018, o diretor-geral da HR Rail informou o agente de que o estágio do membro do pessoal declarado total e definitivamente inapto cessa quando este deixa de poder exercer as atividades ligadas ao seu grau. O agente pediu, no Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional, Bélgica), a anulação da decisão de o despedir.

Esse órgão jurisdicional submete ao Tribunal de Justiça a questão de saber se, em tal situação, o empregador, em vez de despedir o agente, tinha a obrigação, em aplicação da Diretiva que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional¹, e a fim de evitar qualquer discriminação em razão da deficiência, de o afetar a outro posto de trabalho para o qual era competente, capaz e disponível.

Nas suas conclusões apresentadas hoje, o advogado-geral Athanasios Rantos propõe ao Tribunal que responda ao Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional) que quando um trabalhador, **incluindo o que realiza um estágio no âmbito do seu recrutamento**, fica definitivamente inapto, devido ao aparecimento de uma deficiência, para ocupar o posto de trabalho ao qual estava adstrito na empresa, o seu empregador é obrigado, a título das «adaptações razoáveis» previstas neste artigo, **a reafetá-lo a outro posto de trabalho** quando

¹ 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, (JO 2000 L 303, p. 16).

esse trabalhador disponha da competência, capacidade e disponibilidade exigidas, e quando tal medida não imponha a esse empregador um encargo desproporcionado.

O advogado-geral sublinha, a título preliminar, que a Diretiva 2000/78 visa estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, proporcionando-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos enumerados no seu artigo 1.º, entre os quais figura a deficiência.

O advogado-geral considera que o agente em causa sofreu uma limitação duradoura da sua capacidade, que resulta de deficiências físicas, cuja interação com várias barreiras pode impedir a sua participação plena e efetiva na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores e que deve ser qualificado de pessoa com deficiência na aceção da Diretiva 2000/78. Acrescenta que uma pessoa que realiza um estágio no âmbito do seu recrutamento está numa **situação mais vulnerável** do que uma pessoa que tem um emprego estável, e que lhe é mais difícil encontrar outro emprego em caso de aparecimento de uma deficiência que a torne inapta para ocupar o emprego para o qual foi recrutada, especialmente se estiver no início da sua carreira profissional. Por conseguinte, o advogado-geral considera **justificado assegurar a proteção desse estagiário contra qualquer discriminação** e sublinha, a este respeito, que o agente, no âmbito do seu estágio, exercia uma atividade remunerada real e efetiva, a favor e sob a direção de um empregador, e que devia, portanto, ser qualificado de trabalhador na aceção do direito da União.

Em seguida, quanto ao conceito de «adaptações razoáveis», o advogado-geral recorda que a razão de ser destas é alcançar um **equilíbrio justo** entre as necessidades das pessoas que sofrem de uma deficiência e as necessidades do empregador. Salienta que a disposição da diretiva em causa **não limita as medidas adotadas exclusivamente ao posto ocupado pelo trabalhador com deficiência**. Pelo contrário, o acesso a um emprego e a que seja ministrada formação deixam em aberto a possibilidade de uma **afetação a outro posto de trabalho**. O advogado-geral precisa que, em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, há que adotar uma definição ampla do conceito de «adaptação razoável» e que este conceito deve ser entendido no sentido de que visa **a eliminação das várias barreiras à participação plena e efetiva das pessoas com deficiência na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores**.

Segundo o advogado-geral, tanto quanto possível, as pessoas com deficiência devem ser mantidas numa situação de emprego, em vez de serem despedidas por inaptidão, o que deve acontecer apenas em último recurso.

O advogado-geral acrescenta que a reafetação de um trabalhador com deficiência a outro posto de trabalho dentro da empresa pressupõe que ele seja competente, capaz e disponível para cumprir as funções essenciais desse novo posto de trabalho. Além disso, as medidas de adaptações razoáveis **não devem impor encargos desproporcionados ao empregador**, tendo em conta, designadamente, os custos financeiros e outros envolvidos, a dimensão e os recursos financeiros da organização ou empresa e a eventual disponibilidade de fundos públicos ou de outro tipo de assistência. A este respeito, o advogado-geral indica que a possibilidade de afetar uma pessoa com deficiência a outro posto de trabalho visa a situação em que existe pelo menos um posto vago que esse trabalhador pode ocupar, de modo a não impor um encargo desproporcionado ao empregador.

NOTA: As conclusões do advogado-geral não vinculam o Tribunal de Justiça. A missão dos advogados-gerais consiste em propor ao Tribunal, com toda a independência, uma solução jurídica nos processos que lhes são atribuídos. Os juízes do Tribunal iniciam agora a sua deliberação no presente processo. O acórdão será proferido em data posterior.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional

nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não vincula o Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) das conclusões é publicado no sítio CURIA no dia da leitura.

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667.