



Um trabalhador com deficiência, incluindo aquele que realiza um estágio no âmbito do seu recrutamento, e declarado inapto para exercer as funções essenciais do posto de trabalho que ocupa, pode beneficiar de uma afetação a outro posto de trabalho para o qual tenha as competências, as capacidades e as disponibilidades exigidas

No entanto, essa medida não pode implicar um encargo desproporcionado para a entidade patronal

A sociedade HR Rail é a entidade patronal exclusiva do pessoal dos caminhos-de-ferro belgas. Em novembro de 2016, contratou um agente de manutenção das vias férreas que iniciou o seu estágio na sociedade Infrabel, entidade responsável pela gestão das infraestruturas para os caminhos-de-ferro belgas. Em dezembro de 2017, foi diagnosticado a esse agente estagiário uma doença cardíaca que exigia a colocação de um *pacemaker*, dispositivo sensível aos campos eletromagnéticos emitidos, designadamente, nas vias férreas. Por conseguinte, o Service public fédéral «Sécurité sociale» (Serviço Público Federal da Segurança Social, Bélgica) reconheceu-lhe uma incapacidade.

Em junho de 2018, o centre régional de la médecine de l'administration (Centro Regional de Medicina da Administração, Bélgica), encarregado de avaliar a aptidão médica dos funcionários dos caminhos-de-ferro belgas, declarou o agente inapto para o exercício das funções para as quais tinha sido contratado. Foi então reafetado a um posto de operador de armazém na mesma empresa.

Em 26 de setembro de 2018, o consultor principal da HR Rail comunicou-lhe o seu despedimento com efeitos a 30 de setembro de 2018, com a proibição de recrutamento por um período de cinco anos para o grau em que tinha sido recrutado. Um mês depois, o diretor geral da HR Rail informou o agente de que o seu estágio cessara devido à sua impossibilidade total e definitiva de realizar as tarefas para as quais tinha sido contratado. Com efeito, segundo o estatuto e o regulamento aplicáveis ao pessoal dos caminhos-de-ferro belgas, contrariamente aos funcionários, os estagiários aos quais sejam reconhecidas uma incapacidade e já não sejam capazes de exercer as suas funções não beneficiam de uma reafetação na empresa.

O agente pediu, no Conseil d'État (Conselho de Estado, em formação jurisdicional, Bélgica), a anulação da decisão de despedimento. Esse órgão jurisdicional pede ao Tribunal de Justiça esclarecimentos relativamente à interpretação da Diretiva a favor da igualdade de tratamento em matéria de emprego e de atividade profissional¹ e, mais especificamente, do conceito de «adaptações razoáveis para as pessoas deficientes».

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça considera que **este conceito implica que um trabalhador, incluindo o que realiza um estágio após a sua contratação, e que, devido à sua deficiência, foi declarado inapto para exercer as funções essenciais do posto de trabalho que ocupa, seja afetado a outro posto de trabalho para o qual tenha as**

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). Designadamente do artigo 5.º da Diretiva.

competências, capacidades e disponibilidades exigidas, desde de que tal medida não implique um encargo desproporcionado para a entidade patronal.

A título preliminar, o Tribunal de Justiça recorda que a Diretiva visa estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento em matéria de «emprego e na atividade profissional», proporcionando-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações, entre as quais figura a deficiência.

O Tribunal de Justiça especifica que a diretiva é aplicável às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional. Segundo o Tribunal, os termos utilizados são suficientemente amplos para englobar a situação de um trabalhador que efetua um estágio de formação após a sua contratação pela sua entidade patronal. Por conseguinte, **o facto de o agente contratado pela HR Rail não ser, à data do seu despedimento, um agente contratado com caráter definitivo, não impede que a sua situação profissional esteja abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva.**

Em seguida, o Tribunal de Justiça recorda que, segundo esta diretiva, para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, devem ser previstas «adaptações razoáveis». Assim, a entidade patronal deve tomar, 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.

Entre as medidas adequadas, a diretiva prevê «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». O Tribunal de Justiça especifica que se trata de uma enumeração **não exaustiva** das medidas adequadas, podendo estas ser de ordem física, organizativa e/ou educativa. A diretiva **preconiza uma definição ampla** do conceito de «adaptações razoáveis».

A este respeito, o Tribunal de Justiça considera que, **quando um trabalhador se torna definitivamente inapto para ocupar o seu posto de trabalho devido à ocorrência de uma deficiência, a sua reafetação a outro posto de trabalho é suscetível de constituir uma medida adequada no âmbito das «adaptações razoáveis».** Esta interpretação está em conformidade com esse conceito, que deve ser entendido no sentido de que visa a eliminação das diversas barreiras à participação plena e efetiva das pessoas deficientes na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores.

No entanto, o Tribunal de Justiça observa **que a Diretiva não pode obrigar a entidade patronal a tomar medidas que lhe imponham um «encargo desproporcionado».** A este respeito, para determinar se as medidas em causa são fonte de encargos desproporcionados, dever-se-ão considerar, designadamente, os **custos financeiros** que implicam, a **dimensão** e os **recursos financeiros** da organização ou empresa e a eventual possibilidade **de obter fundos públicos ou outro tipo de assistência.**

Por outro lado, o Tribunal de Justiça precisa que, em todo o caso, **só se verifica a possibilidade de afetar uma pessoa deficiente a outro posto de trabalho se existir, pelo menos, um posto de trabalho vago que o trabalhador em causa possa ocupar.**

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](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação.

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