

FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, *La regulación jurídica de las enfermedades crónicas en el ámbito laboral*, La Ley, Madrid, 1ª ed., 2020, 340 páginas

TIAGO PIMENTA FERNANDES*
Professor Adjunto Convidado
Instituto Politécnico do Porto (Portugal)

tiagof@upt.pt

 <https://orcid.org/0000-0002-0954-9521>

Por todo o mundo, a inclusão do doente crónico no mercado de trabalho é cada mais encarada como um passo importantíssimo para que estigmas como o da invalidez e da dependência sejam definitivamente ultrapassados. Em Portugal, estima-se que as doenças crónicas incapacitantes correspondam a cerca de 40% a 45% das doenças registadas. Ainda assim, a trabalhador com doença crónica não beneficia ainda de um estatuto jurídico próprio, sendo em alguns ordenamentos jurídicos destinatário de um regime jurídico similar ao trabalhador portador de deficiência, figura que mereceu indiscutivelmente uma maior atenção por parte do legislador. Na opinião de alguma doutrina, “a divisão entre a noção de doença e deficiência não é clara em muitos casos, nomeadamente quando a pessoa é portadora de uma doença crónica e, por isso, tem limitações funcionais que poderão ser consideradas cobertas pelo conceito de deficiência”¹.

Recepción: 30/03/2021

Aceptación: 23/04/2021

Cómo citar este trabajo: PIMENTA FERNANDES, Tiago, “FERNÁNDEZ MARTÍNEZ, Silvia, *La regulación jurídica de las enfermedades crónicas en el ámbito laboral*, La Ley, Madrid, 1ª ed., 2020, 340 páginas”, *Revista de Estudios Jurídicos y Criminológicos*, n.º 3, Universidad de Cádiz, 2021, pp. 327-330, DOI: <http://doi.org/10.25267/REJUCRIM.2021.i3.13>

* Professor Auxiliar da Universidade Portucalense, Infante D. Henrique.

¹ TERESA COELHO MOREIRA, *Igualdade e não discriminação*, Almedina, Coimbra, 2013, p. 192.

No ordenamento jurídico português, a criação de um regime laboral específico para os trabalhadores portadores de deficiência, assim como a equiparação da doença crónica à deficiência para efeitos da legislação do trabalho, ocorreu com o início de vigência do Código de Trabalho de 2003. Acresce que o art. 84.º do atual CT prevê princípios similares para os trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida. A Constituição da República Portuguesa impõe, desde a sua versão originária, ao Estado nos arts. 59.º, n.º 2, al. c), e 71.º, uma especial proteção dos cidadãos portadores de deficiência. No primeiro normativo legal, a referida proteção é assegurada através da consagração de uma garantia especial do seu direito ao trabalho e, no segundo, reconhecendo ao cidadão portador de deficiência o gozo pleno dos direitos e a sujeição aos deveres consignados na Constituição, prevendo-se, ainda, que o Estado se obriga a realizar uma “política nacional de prevenção e de tratamento, reabilitação e integração dos cidadãos portadores de deficiência e de apoio às suas famílias, a desenvolver uma pedagogia que sensibilize a sociedade quanto aos deveres de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efectiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais ou tutores”. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA identificam neste preceito um “direito de igualdade, a não serem vítimas de um *capitis deminutio*, não podendo ser privados de direitos, ou ver os seus direitos restringidos por motivo de deficiência, para além daquilo que seja consequência forçosa da deficiência”². Os mesmos autores extraem deste normativo um duplo direito positivo face ao Estado, pois a pessoa portadora de uma deficiência tem, por um lado, um direito ao tratamento e à reabilitação da sua deficiência e, por outro, o direito à proteção do Estado para a efetiva realização dos seus direitos de cidadãos, como seja, o direito à liberdade de deslocação, o direito de voto, o direito ao ensino e o direito ao trabalho³. Este duplo direito deverá, quanto a nós, ser também reconhecido por analogia ao cidadão portador de doença crónica, relativamente ao qual ao Estado incumbirá, entre outras, a relevante função de incentivar a proteção no emprego e a devida integração profissional positiva, promovendo a igualdade e a proibição de discriminação no acesso ao mercado de trabalho⁴. De referir, ainda, que o texto constitucional luso admite ainda medidas de discriminação positiva, nos termos do art. 9.º, al. d), ao consagrar a necessidade de o Estado promover “a igualdade real entre os portugueses”. Na área das relações de trabalho, o Código do Trabalho prevê várias normas que visam proteger a posição jurídica do trabalhador com doença crónica, em função das suas características, que acabam, muitas vezes, por diminuir a sua capacidade de trabalho. No contexto da União Europeia, o art. 19.º do TFUE confere à União o direito de adotar medidas adequadas para combater a discriminação em razão da deficiência, entre outros

² J.J. GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada, artigos 1.º a 107.º - Volume I*, 4ª edição revista, Coimbra Editora, 2007, p. 879.

³ *Op. cit.*, pp. 879-880.

⁴ Ao nível do Código do Trabalho português, assinalamos os artigos 85.º e 86.º, que fazem recair sobre o Estado e o empregador obrigações de adoção de medidas adequadas a promover o acesso ao emprego, a progressão na carreira e a formação profissional de pessoas portadoras de deficiência ou de doença crónica.

motivos, dentro dos limites das suas competências. E, com base nesta competência, o Conselho adotou a Diretiva 2000/78/CE, de 27 de novembro, que estabelece um quadro geral da igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional.

Esta interessante obra, da autoria de Silvia Fernández Martínez, insere-se precisamente nesta necessidade atual e pertinente de estudo e definição de um estatuto jurídico do trabalhador portador de doença crónica.

A obra divide-se essencialmente em dois capítulos sendo que, no primeiro capítulo, a autora parte em busca de outras figuras especialmente reguladas no ordenamento jurídico e que se revelam próximas do trabalhador portador de doença crónica – trabalhador com deficiência, trabalhador particularmente sensível aos riscos laborais, trabalhador com incapacidade permanente –, no sentido de apurar se será possível proceder-se a uma equiparação legal entre regimes jurídicos. Ao nível internacional, a autora observa particularmente o modo como a questão da deficiência e da doença crónica no emprego é tratada noutros países, bem como ao nível da União Europeia, dando como assente que a inclusão desses dois grupos de trabalhadores num mesmo regime está longe de ser pacífica ou universal.

Por seu turno, o segundo capítulo direciona-se para uma análise profunda e atenta dos vários direitos e deveres que integram a esfera jurídica concreta do trabalhador com doença crónica. Com efeito, o contrato de trabalho celebrado com este trabalhador apresenta traços específicos, que em nada alteram a forma ou a natureza do vínculo, mas que requerem do empregador a adoção de várias medidas positivas, visando evitar um diferente tratamento do trabalhador em função da sua incapacidade, de modo que o reconhecimento dos elementos produtivos de cada um destes profissionais seja valorizado e apoiado pelos empregadores e pelo Estado. Os aspetos mais característicos do vínculo criado com o trabalhador portador de doença crónica resultam de um conjunto de normas de direito ordinário, mas também por um histórico de diretrizes internacionais que foram surgindo ao longo do tempo. Daí que se revele de extrema importância assegurar o respeito por vários diplomas emanados pela Organização das Nações Unidas, pela União Europeia e pela Organização Internacional do Trabalho, desde o princípio básico da igualdade de direitos das pessoas com doença crónica até a formação profissional e oportunidades de emprego, como a obra bem evidencia. Neste seguimento, a autora realiza uma reflexão essencial acerca das especificidades inerentes à condição destes trabalhadores, no sentido de avaliar o seu impacto na relação de trabalho, por um lado, e de medir o grau de sensibilidade do ordenamento jurídico-laboral para as necessidades de inclusão e integração do trabalhador com doença crónica, por outro.

O segundo capítulo da obra também se divide em duas partes, sendo que, na primeira, a autora debruça-se sobre o direito à saúde, ao trabalho e à não discriminação destes trabalhadores. No que diz respeito ao acesso ao emprego, existem mecanismos que visam a tutela e a promoção da empregabilidade de pessoas portadoras de doença crónica, que podem passar por programas e tipos de emprego, que vão de apoios económicos, a

custos salariais mais reduzidos, a apoios para os empregadores poderem dotar o local de trabalho de maior acessibilidade. No plano sensível da proibição da discriminação, a autora destaca a relevante Diretiva n.º 2000/78/CE, do Conselho, de 27 de novembro, que tem por objeto “estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento”, a Declaração Universal de Direitos do Homem de 1948, segundo a qual todos têm direito a igual proteção contra toda a discriminação, e ainda o Convénio n.º 111 da OIT relativo à discriminação em matéria de emprego e ocupação de 1958, e prossegue um desenvolvimento aprofundado da temática na *Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social*, diploma de referência sobre esta matéria no ordenamento jurídico nacional espanhol.

Numa segunda parte do segundo capítulo, aprofunda-se a matéria dos poderes e das obrigações do empregador, dando particular enfoque à questão da adaptação das condições de trabalho à específica situação do trabalhador. Com efeito, o trabalhador com doença crónica é igual aos demais em matéria de direitos e deveres no acesso ao emprego, formação profissional, evolução na carreira e condições de trabalho, exceto no que especificamente respeite à sua situação, o que obriga a entidade empregadora ao cumprimento de uma série de deveres que têm por objetivo assegurar a plena adaptação deste trabalhador em contexto de trabalho, desde a proteção contra a discriminação à matéria de segurança e saúde no trabalho.

A obra termina com uma pertinente menção às formas de cessação do contrato de trabalho, em particular, ao regime jurídico do despedimento por inaptidão superveniente do trabalhador e do despedimento por ausência ao trabalho, figuras particularmente delicadas e que têm despertado a atenção da jurisprudência de vários países e do próprio Tribunal de Justiça da União Europeia, que a autora tão acertadamente salienta e analisa.

Em tempos de grave crise e de desigualdade social, a insegurança e o perigo de exclusão são ainda infelizmente uma realidade muito presente, alimentada por um fenómeno alarmante de discriminação direta e indireta da mão-de-obra com menor capacidade para o trabalho, que sairá certamente agravado pelo cenário de austeridade que muitos países enfrentam, fruto da pandemia da COVID-19. Por tudo isto, e porque, seja qual for o impacto social de qualquer crise financeira, as estratégias e medidas de recuperação não devem ignorar os princípios da igualdade e não discriminação, não conseguimos pensar em momento mais oportuno para o surgimento desta inovadora obra de excelência, que tão bem elucida o leitor acerca do enquadramento jurídico-laboral aplicável à figura do trabalhador portador de doença crónica, e que melhor ainda responde às questões que este discreto regime legal continua a suscitar no intérprete.