



UNIVERSIDADE D  
COIMBRA

Beatriz Jardim

**A CESSAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO DO  
TRABALHADOR POR DEFICIÊNCIA OU DOENÇA  
CRÓNICA**

Dissertação apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra,  
no âmbito do 2º Ciclo de Estudos em Ciências Jurídico-Forenses (tendente ao  
grau de Mestre) e sob a orientação da Professora Doutora Joana Isabel Sousa  
Nunes Vicente

Julho de 2023

## **Agradecimentos**

Aos meus pais, por me ensinarem o significado de amor incondicional e por me mostrarem que a educação, a tolerância e o respeito são as premissas do futuro. A vós, dedico este trabalho.

Aos meus irmãos, Bruna e António, por, num jeito pouco convencional, serem um dos grandes pilares do meu ser.

À minha família, por toda a estima e encorajamento.

Às amizades, por representarem uma valiosa obra do acaso. Se a sorte algo tem a ver com este fortúnio, estou-lhe para sempre grata.

À Universidade de Coimbra e a todos os seus docentes, com especial apreço pela Professora Doutora Joana Nunes Vicente, por todos os ensinamentos e por fazerem parte do percurso mais difícil, mas mais bonito da minha formação.

*“O medo está na base de todas as formas de exclusão, tal como a confiança está na gênese de todas as formas de inclusão.”*

- Jean Vanier

**Resumo:** A presente dissertação incide sobre a problemática da discriminação sentida pelos indivíduos portadores de deficiência ou de doença crónica no mundo laboral, bem como, as questões relativas às diversas modalidades da cessação do contrato de trabalho deste grupo de trabalhadores. Deste modo, debruça-se sobre as medidas de adaptação razoável e os encargos desproporcionais que as mesmas podem causar aos empregadores, no âmbito da proteção conferida aos trabalhadores com deficiência. Com vista a enriquecer este estudo, também se reflete sobre as quotas de emprego que se destinam aos trabalhadores fragilizados, numa tentativa de combater as desigualdades sofridas.

**Palavras-chave:** Discriminação, Deficiência, Medidas de Adaptação Razoável, Encargos Desproporcionais, Cessação do Contrato de Trabalho.

**Abstract:** This dissertation focuses on the problem of discrimination felt by individuals with disabilities or chronic illness in the world of work, as well as the issues related to the various modalities of termination of the employment contract of this group of workers. Therefore, it looks at the measures of reasonable adaptation and the disproportionate burden that they can make employers feel, in the context of the protection afforded to disabled workers. In order to enrich this study, it is also reflected on the employment quotas for frail workers, in an attempt to combat the inequalities suffered.

**Keywords:** Discrimination, Disability, Measures of Reasonable Adaptation, Disproportionate Burden, End of the Employment Contract.

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

Ac. - Acórdão

CC - Código Civil

CCP – Código dos Contratos Públicos

Cfr. – Conferir

CPA - Código do Procedimento Administrativo

CPTA – Código de Processo dos Tribunais Administrativos

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DUDH – Declaração Universal dos Direitos Humanos

INR, IP – Instituto Nacional para a Reabilitação

n.º – Número

OIT – Organização Internacional do Trabalho

p. – Página

PAIPDI – Plano de Ação para a Integração das Pessoas com Deficiência ou Incapacidade

ss – Seguintes

TJUE- Tribunal de Justiça da União Europeia

## Índice

<b>Introdução .....</b>	<b>7</b>
<b>Capítulo I- Breves considerações em matéria de proteção do trabalhador portador de deficiência ou doença crónica .....</b>	<b>8</b>
1. Princípio da Igualdade e Princípio da Não Discriminação .....	8
2. Definição de Deficiência e Doença Crónica.....	14
<b>Capítulo II- Discriminação Positiva e Medidas de Adaptação Razoável .....</b>	<b>20</b>
1. Conceito de Medidas de Adaptação Razoável.....	20
1.1. A densificação do conceito de “encargos desproporcionais” para as entidades patronais .....	23
2. As Medidas de Adaptação Razoável no Ordenamento Jurídico Português .....	26
3. Breve referência às quotas de emprego para os portadores de deficiência em Portugal .....	30
<b>Capítulo III- Extinção da relação jurídico-laboral - A cessação do contrato de trabalho por deficiência ou doença crónica .....</b>	<b>36</b>
1. A caducidade do contrato de trabalho.....	37
2. Despedimento por inadaptação e despedimento por inaptidão- Lei n.º 23/2012, de 25 de julho.....	41
3. Despedimento por inadaptação do trabalhador portador de deficiência .....	45
<b>Nota Conclusiva .....</b>	<b>48</b>
<b>Bibliografia .....</b>	<b>50</b>
<b>Jurisprudência .....</b>	<b>52</b>
<b>Dissertações Académicas.....</b>	<b>53</b>
<b>Suportes Eletrónicos .....</b>	<b>54</b>

## **Introdução**

A dissertação aqui trazida versa sobre a proteção devida aos trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica e as problemáticas a que estes podem estar sujeitos na relação jurídico-laboral.

Primeiramente, propõe-se um estudo aprofundado sobre alguns princípios basilares do direito e da proteção e respeito pela dignidade humana. Para tal, torna-se relevante compreender o princípio da igualdade e o princípio da não discriminação, que se encontram explanados na Constituição da República Portuguesa e no Código do Trabalho.

De seguida, não olvidando a passagem pela legislação comunitária e internacional, entende-se que é fundamental compreender o complexo e abrangente conceito de “deficiência” a partir da leitura da Diretiva 2000/78/CE, assim como a evolução da jurisprudência do Tribunal de Justiça da União Europeia relativamente a esta matéria.

No âmbito da proibição da discriminação dos trabalhadores portadores de deficiência, salienta-se a permissão, em casos concretos, da criação de medidas discriminatórias positivas. Como tal, torna-se pertinente abordar a temática das medidas de adaptação razoável e, conseqüentemente, entender o fundamento e os problemas suscitados pelos encargos desproporcionais que podem afetar o empregador.

Para chegar ao ponto principal deste trabalho é necessário abordar, inclusive, as quotas de emprego, cujos destinatários são os indivíduos portadores de deficiência ou de doença crónica. Nesta medida, entende-se a importância destas vagas, pois procuram salvaguardar a integração destes grupos de pessoas no mercado de trabalho.

Por último, é de destacar que os trabalhadores que sofrem de doença crónica ou de deficiência são alvos de discriminação e encontram-se numa posição débil no mundo laboral. A polémica cessação do contrato de trabalho deste grupo de trabalhadores, seja pela modalidade da caducidade, do despedimento por inadaptação ou do despedimento por inaptidão pode apresentar-se como um atentado à proteção que lhes é conferida, desrespeitando os princípios constitucionais.

## **Capítulo I- Breves considerações em matéria de proteção do trabalhador portador de deficiência ou doença crónica**

### **1. Princípio da Igualdade e Princípio da Não Discriminação**

As revoluções liberais iniciadas no século XVIII apresentaram um ponto de partida para as reformas político-sociais e para a criação das Constituições escritas e das Declarações de Direitos. O liberalismo fomentou a redação de documentos oficiais que procuravam garantir a realização material dos princípios fundamentais, como o princípio da liberdade e o princípio da igualdade. Neste encadeamento, em 1948, após a II Guerra Mundial, elaborou-se a DUDH, que reconhece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito e fraternidade”.

As Constituições portuguesas<sup>1</sup> foram inspiradas pelo liberalismo, na medida que, mostraram a necessidade de criar mecanismos para promover o respeito pelo princípio da igualdade e o respeito pela dignidade humana. O artigo 13º da CRP diz respeito ao princípio da igualdade, cujo objetivo é proporcionar um tratamento igual para todos os cidadãos e combater os privilégios e os benefícios de uns em prejuízo de outros. Nesta medida, "todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei". Com isto, numa visão geral, entende-se que este é princípio estruturante do ordenamento jurídico e procura garantir a preservação do respeito pela pessoa humana.

Com leitura do artigo 13º da CRP entende-se que o princípio da igualdade “assume uma natureza puramente formal”, tal como realça o autor GUILHERME MACHADO GRAY. A natureza formal deste princípio faz com os sujeitos mais desfavorecidos tenham os mesmos deveres e direitos que qualquer outro cidadão<sup>2</sup>, fazendo com que a igualdade de direitos não seja, efetivamente, concretizada. A natureza legislativa do princípio da igualdade permitia que, em muitas situações, permanecessem os privilégios e benefícios para uns, enquanto outros mantinham-se em desvantagem e eram prejudicados pelas desigualdades.

---

<sup>1</sup> Desde a primeira Constituição de 1822 até a CRP vigente (1976).

<sup>2</sup> MARTINS, S. (2017). *Leitura Crítica do Regime Jurídico do Despedimento por Inaptidão*, em *Especial da sua Compatibilidade com o Princípio da Não Discriminação em Razão da Deficiência* [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa, p. 19.



Por seu turno, o sentido material do princípio da igualdade caracteriza o Estado de Direito Social. Na natureza material deste princípio passa-se a distinguir as características individuais dos cidadãos, o que permite tratar o igual por igual e, conseqüentemente, o diferente por diferente. Só assim é que é possível combater as desigualdades<sup>3</sup>.

Centrando as atenções na CRP, compreende-se que o artigo 59º vai ao encontro do artigo 13º, isto porque, o número 1 do artigo 59º refere que “todos os trabalhadores, sem distinção de idade, sexo, raça cidadania, território de origem, região, convicções políticas ou ideologias” têm os seus direitos consagrados. Então, no domínio das relações laborais, encontram-se no ordenamento jurídico grupos de trabalhadores que necessitam de uma proteção especial, como por exemplo os trabalhadores portadores de deficiência.

O princípio da não discriminação é o reflexo do princípio da igualdade e, pelas palavras de MARGARIDA FIGUEIREDO, “a discriminação tem origem em causas históricas, culturais, sociais, económicas e/ou políticas que causam preconceitos pré-estabelecidos e muitas vezes de forma invisível”<sup>4</sup>. Este princípio consagra que todas as condutas discriminatórias devem ser proibidas, ou seja, não é permitido tratar de forma diferente as pessoas em razão de determinadas características que o direito não permite que sejam fator para diferenciar ninguém (raça, sexo, entre outras). Deste modo, este princípio tem um alcance superior comparativamente ao princípio da igualdade, visto que este tolera diferenças de tratamento. Além disto, sendo do que estamos num Estado de Direito Social, o Estado deve ter um papel ativo no combate à discriminação. Na visão de CATHERINE BARNARD, o princípio da não discriminação acaba por preencher a lacuna do princípio da igualdade na sua natureza puramente formal.

Por outras palavras, o princípio da não discriminação, como personificado por MICHEL MINÉ, “pode ser comparado a uma árvore: tem raízes nos valores que tal direito defende (a dignidade da pessoa); um tronco comum com regras comuns a todas as discriminações (o regime probatório); e ramos que dizem respeito cada motivo

---

<sup>3</sup> Segundo GARCIA, MARIA GLÓRIA o princípio da igualdade poderá ser visto com a sua “máxima — todos são iguais perante a lei — pode decompor-se em duas afirmações distintas: o igual deve ser tratado igualmente e o desigual, desigualmente, na medida exata da diferença”.

<sup>4</sup> FIGUEIREDO, M. (2016). O Exercício do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Motora [Dissertação de mestrado]. Universidade de Lisboa, p. 12.

discriminatório específico (discriminação em função do sexo, racial, em função da idade, etc.)”<sup>5</sup>.

Além da CRP, o CT também faz referência a este princípio nos seus artigos 23º e seguintes, na medida que, proíbe o empregador de praticar atos discriminatórios<sup>6</sup>.

No plano da desigualdade de tratamento surgem dois grandes tipos de discriminação: a discriminação negativa, que pode ser direta ou indireta, e a discriminação positiva<sup>7</sup>. A primeira (discriminação negativa) ocorre quando um indivíduo é alvo de um tratamento menos favorável em razão de fatores discriminatórios (como o sexo, a raça, a nacionalidade, ect.), mesmo que este tratamento diferenciado seja feito de modo pouco explícito. A discriminação negativa direta é a mais evidente e é aquela “que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável”<sup>8</sup>. Por este entender, a proibição da discriminação direta resguarda-se para os casos em que está em causa a igualdade formal<sup>9</sup>, ou seja, quando é notório, a partir da comparação, que se está perante uma desigualdade de tratamento e, por isto, alguém está a ser prejudicado face a outrem que é beneficiado na mesma situação<sup>10</sup>. O caso *Zerman*<sup>11</sup> é um bom exemplo deste tipo de discriminação, na medida que, neste caso julgado condenou-se os proprietários de um bar por discriminação racial, uma vez que estes se recusaram a servir um grupo de clientes de etnia norte-africana.

Por seu turno, a discriminação negativa indireta baseia-se num tratamento aparentemente neutro, mas que acaba por ter um impacto desfavorável sobre um determinado indivíduo ou um grupo. O caso *Griggs v. Duke Power Co*<sup>12</sup> suscitou o conceito de discriminação indireta. Neste caso, para a admissão na fábrica era preciso cumprirem dois

---

<sup>5</sup> COELHO, TERESA MOREIRA, *Igualdade e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, p. 82.

<sup>6</sup> FERNANDES, MONTEIRO, “O Princípio da Igualdade de Tratamento no Direito do Trabalho” - *in Estudos Ferrer Correia*, III Volume, Almedina Editora, Coimbra, 1984, p. 104 e 105.

<sup>7</sup> Cfr. Artigo 4º e 5º da Diretiva 2000/43/CE, de 29 de junho de 2000.

<sup>8</sup> Cfr. Artigo 23º/1/a) do CT.

<sup>9</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, *Igualde e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, p. 88.

<sup>10</sup> Acórdão Kleist, Processo C-356/09, de 18 de novembro de 2010 sobre a legalidade do despedimento onde, no seu parágrafo 34, o juiz realça que, nos casos de discriminação direta “Deve examinar-se o caráter comparável de tais situações”.

<sup>11</sup> Ac. N.º 4688/03 R.G da Corte Suprema di Cassazione, de 5 de dezembro de 2005.

<sup>12</sup> Ac.404 US 424 (1971).

requisitos: possuir um diploma que comprovasse a conclusão do ensino secundário, e ainda, a realização e aprovação dum teste de inteligência. No entanto, estes requisitos de admissão em nada se relacionavam com a função que se iria desempenhar na fábrica. Na verdade, estes requisitos eram um entrave para os cidadãos afro-americanos, pois estes tinham uma formação em escolas segregadas (com um nível educacional inferior), o que comprometia a sua passagem nos testes de inteligência. Ou seja, com este litígio ficou claro que, a partir de um ato aparentemente neutro, o empregador estava a discriminar um grupo de indivíduos em função da raça- discriminação negativa indireta.

Neste encadeamento, também na alínea b) do artigo 23º/1 do CT menciona a definição de “discriminação negativa indireta”<sup>13</sup>, o que permitiu alargar a proteção dos indivíduos contra comportamentos injustos e discriminatórios. Este artigo diz que há discriminação indireta “*sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja suscetível de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários*”. Deste modo, na visão de TERESA COELHO MOREIRA “o objetivo da proibição da discriminação indireta é o de proteger a igualdade substancial entre as partes e, mais uma vez, não há qualquer exigência de intenção ou motivo, sendo uma discriminação de facto”<sup>14</sup>.

Como referido *supra*, existe ainda a discriminação positiva que vai ao encontro do princípio do Estado de Direito Social e do princípio da igualdade. Este tipo de discriminação<sup>15</sup> procura eliminar os comportamentos discriminatórios (discriminação negativa) e os seus resultados, proporcionando um tratamento mais favorável a um grupo de pessoas. Esta diferenciação de tratamento ao serviço da igualdade visa colocar os indivíduos que estão em desvantagem num patamar de igualdade com os demais cidadãos. Com isto, o tratamento favorável pretende reduzir ou acabar com os obstáculos criados pela discriminação negativa, sejam estes económicos, sociais ou políticos.

---

<sup>13</sup> Explanada no Processo C-170/84, de 13 de maio de 1986, caso *Bilka-Kaufhaus*.

<sup>14</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, *Igualdade e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, p. 96.

<sup>15</sup> A Doutrina confronta-se que o conceito “discriminação positiva”, na medida que para muitos o termo “discriminação” pode ter um efeito pejorativo e ir de encontro com o objetivo deste tipo de discriminação. Para tal, parte da Doutrina considera que o termo mais adequado é ação positiva.

Atendendo à vertente prática da discriminação positiva é necessário criar medidas que pelos seus objetivos exigem maior delicadeza da parte legislador. Então, as ações positivas abrangem algumas dimensões diferentes: “a) *tratamento igual de situações iguais e tratamento diferente de situações diferentes, na medida dessa diferença e proporcional a ela*; b) *tratamento semelhante de situações semelhantes, na medida da semelhança*; c) *tratamento desigual de situações desiguais, desde que estas não tenham sido artificialmente concebidas pelo legislador, pois se assim for tais desigualdade devem ser submetidas a um regime específico, adequado a compensá-las e a instaurar a verdadeira igualdade*; d) *tratamento desigual de determinadas situações, em que certas ocasiões não passa de uma faculdade para o legislador e noutras se converte num autêntico dever*; e) *tratamento das situações não apenas como existem, mas também como deveriam existir, de acordo com os parâmetros constitucionais*; f) *admissibilidade de medidas de discriminação positiva, sempre que tal se revele necessário para compensar desigualdades fácticas que de antemão pesam sobre certas pessoas*”<sup>16</sup>. Em termos práticos constata-se que, consoante as situações apreciadas, existem determinados direitos que não podem ser atribuídos a todas as pessoas, mas somente a algumas em jeito de proteção.

Os indivíduos portadores de deficiência ou de doenças crónicas são um dos grupos que, pelas suas características e patologias, necessitam de proteção ao abrigo da discriminação positiva e, para tal, precisam de medidas que combatam as desigualdades e os prejuízos sentidos. Então, considerando o princípio da igualdade social e o princípio da não discriminação, o ordenamento jurídico nacional, comunitário e internacional protege estes indivíduos e prevê a criação de medidas de ação positiva para combater as desigualdades.

No plano internacional, são vastos os diplomas que explanam o princípio da igualdade (no sentido formal e material) e que mencionam a proteção das pessoas contra a discriminação (negativa). A DUDH no seu artigo 23º/2<sup>17</sup> e a Convenção n.º 111 da OIT de 1958 procuram defender a igualdade de oportunidades e a não discriminação<sup>18</sup>.

O artigo 5º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência é um dos Diplomas de destaque nesta matéria, visto que ambiciona “promover, proteger e garantir

---

<sup>16</sup> RAPOSO, VERA LÚCIA CARAPETO, *O Poder de Eva*, Almedina, p. 224.

<sup>17</sup> Cfr. Artigo 23º/2 da DUDH- “Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.”.

<sup>18</sup> MARTINEZ, PEDRO ROMANO, *Direito do Trabalho*, 8ª Edição, Almedina, p. 383.

pleno e igual gozo de todos os direitos”<sup>19</sup> das pessoas portadoras de deficiência, além disto, o número 3 deste artigo faz referência às medidas favoráveis que podem ser criadas para garantir as adaptações razoáveis.

A Convenção n.º 159<sup>20</sup> da OIT também faz referência à discriminação positiva e faz referência à criação “medidas positivas especiais que visem garantir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os outros trabalhadores não deverão ser consideradas discriminatórias”<sup>21</sup>.

Além dos Diplomas internacionais, no direito comunitário (o Conselho e o Parlamento Europeu) criaram a Diretiva 2006/54/CE e as Diretivas 2000/43/CE, de 29 de junho e 2000/78/CE, de 27 de novembro, onde se legisla sobre a discriminação positiva. Os artigos 4º e 5º da Diretiva 2000/43/CE referem que os Estados-Membros podem adotar diferentes tratamentos baseados nas características específicas de determinado grupo de pessoas, com o intuito de garantir a igualdade material e combater a desigualdade. Neste seguimento, o artigo 4º/2 da Diretiva 2000/78/CE também legitima o tratamento diferenciado que favorece um determinado grupo de indivíduos, desde que seja em concordância com os princípios constitucionais dos Estados-Membro e que vá ao encontro dos princípios gerais do Direito da União Europeia. O artigo 5º da mesma Diretiva permite a criação de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência, nas quais o empregador está autorizado a tomar “medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta”. A Diretiva 2006/54/CE (artigo 4º e 5º) proíbe comportamentos discriminatórios (discriminação negativa), e também aborda (artigo 3º) a adoção medidas discriminatórias positivas “a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade”.

O ordenamento jurídico português também faz menção à discriminação positiva para os cidadãos portadores de deficiência. A CRP veio garantir o cuidado dos cidadãos portadores de deficiência e, em determinadas circunstâncias, considera que o tratamento desigual não significa um tratamento discriminatório. Neste sentido, o artigo 71º/2 da CRP indica que o “*O Estado obriga-se 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*

---

<sup>19</sup> Cfr. Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

<sup>20</sup> A Convenção N.º 159 diz respeito à Readaptação Profissional e ao Emprego de Deficientes.

<sup>21</sup> Cfr. Segunda parte do Artigo 4º da Convenção N.º 159 da OIT.

*de respeito e solidariedade para com eles e a assumir o encargo da efetiva realização dos seus direitos, sem prejuízo dos direitos e deveres dos pais dos tutores”.*

O artigo 25º do CT proíbe os atos discriminatórios, no entanto, o artigo 27º ressalva a discriminação positiva e diz que “*não se considera discriminação a medida legislativa de duração limitada que beneficia certo grupo, desfavorecido em função de fator de discriminação, com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos na lei ou corrigir situação de desigualdade que persista na vida social*”. Ao ler estes artigos fica a ideia de que o legislador permite a criação de medidas que, apesar de serem discriminatórias, procuram garantir a igualdade para todos os indivíduos que em determinadas circunstâncias estariam em desvantagem.

As *affirmative actions* são medidas discriminatórias positivas e têm um grande impacto na inclusão social e na proteção de determinadas categorias ou grupos de indivíduos (estes grupos podem ser discriminados em razão da idade, do sexo, das suas incapacidades, ect.) Na prática, estas medidas de ação positiva podem consistir, por exemplo, na criação de incentivos para a contratação de trabalhadores com deficiência ou até na formação profissional.

## **2. Definição de Deficiência e Doença Crónica**

No seguimento daquilo que foi referido até o momento, é importante esclarecer duas definições que se interligam: o conceito de “deficiência” e o conceito de “doença crónica”.

O primeiro, apesar de se considerar um conceito abstrato, tem, ao longo dos anos<sup>22</sup>, suscitado alguma discussão e, conseqüentemente, surgiram algumas definições que procuram explicar o conceito de “deficiência”.

---

<sup>22</sup> No decorrer dos anos, com os movimentos revolucionários da proteção dos direitos e da dignidade humana, surgiram, também, as reivindicações dos direitos para as pessoas com deficiência. Como tal, em 1990 apresentou-se o *American Disabilities Act*, que veio revolucionar a visão da sociedade sobre as pessoas portadoras de deficiência e, nestes conforme, encontra-se várias medidas contra a discriminação, tal como a proibição da discriminação elencada na Secção 12112, explanando que “*no covered entity shall discriminate against a qualified individual on the basis of disability in regard to job application procedures, the hiring, advancement, or discharge of employees, employee compensation, job training, and other terms, conditions, and privileges of employment*”.

Na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência há uma definição de “pessoas portadores de deficiência” que diz que são aquelas cujas limitações resultam de “incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros”<sup>23</sup>. Quanto ao mesmo conceito, a Convenção n.º 159 da OIT<sup>24</sup>, no seu artigo 1º, procurou definir “pessoa deficiente” no ramo do direito do trabalho. Neste Diploma considera-se pessoa deficiente aquela “cujas perspectivas de encontrar e de conservar um emprego conveniente, assim como de progredir profissionalmente, estão sensivelmente diminuídas em consequência de uma deficiência física ou mental devidamente reconhecida”.

Numa perspetiva europeia, não existe no Tratado da União Europeia, nem na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, nem nas Diretivas uma definição concreta de deficiência, algo que é visto com alguma estranheza. A Diretiva 2000/78/CE fala sobre a igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, aborda a proteção contra a discriminação em razão da deficiência e a permite os Estados-Membros criarem medidas positivas<sup>25</sup>, no entanto, deixa em aberto uma definição crucial relativamente a estas matérias: o conceito de deficiência. Nem mesmo a Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro veio esclarecer os Estados-Membros sobre o conceito de deficiência. Dada esta falta de definição, o TJUE foi algumas vezes chamado a esclarecer o conceito em questão com o propósito de superar a lacuna mencionada.

Num modo geral, remetendo para os Acórdãos do TJUE sobre esta matéria é notória a “sucessiva ampliação do conceito de deficiência”<sup>26</sup>. O primeiro Acórdão do TJUE sobre esta temática ficou conhecido como o caso de *Chácon Navas*<sup>27</sup>. No Ac. em apreço, a trabalhadora intentou uma ação contra a entidade empregadora por causa da desigualdade de tratamento, questionando a interpretação extensiva da Diretiva 2000/78/CE, que proíbe a

---

<sup>23</sup> Cfr. Artigo 1º da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que deve ser lido e interpretado conjuntamente com a alínea e) e com a alínea i) do preâmbulo do mesmo Diploma.

<sup>24</sup> Convenção respeitante à Readaptação Profissional e ao Emprego de Deficientes.

<sup>25</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, *Igualdade e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, p. 174.

<sup>26</sup> VICENTE, JOANA NUNES, “Breves notas sobre o estatuto jurídico-laboral das pessoas com deficiência”, p. 615.

<sup>27</sup> O Ac. *Chácon Navas*, de 11 de julho de 2006, resulta de um litígio entre Sonia Chacón Navas contra a sociedade anónima Euresst Colectividades, S.A. por despedimento ocorrido durante o período de uma baixa por doença.

discriminação em razão da deficiência. Contudo, o TJUE chegou à conclusão de que as proteções referidas na Diretiva 2000/78/CE não abrangiam os casos dos trabalhadores despedidos por doença<sup>28</sup>, decisão que se considera “demasiado restrita”<sup>29</sup>. Este Acórdão não deixa dúvidas sobre a proximidade entre os conceitos de deficiência e de doença, cuja distinção é complexa.

No Ac. C-335/11 e no Ac. 337/11, de 11 de abril<sup>30</sup> (Ac. HK Dinamarca ou *Jette Ring*) o TJUE voltou a pronunciar-se sobre a matéria da discriminação em razão da deficiência. Nestes litígios o pedido de reenvio judicial tinha o objetivo de entender quando é que uma doença pode ficar protegida ao abrigo da Diretiva 2000/78/CE. Então, o TJUE pronunciou-se dizendo que *“o conceito de «deficiência» visado pela 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, deve ser interpretado no sentido de que inclui um estado patológico causado por uma doença clinicamente diagnosticada como curável ou incurável quando esta doença gera uma limitação, que resulta, designadamente, de lesões físicas, mentais ou psíquicas, cuja interação com diferentes barreiras pode impedir a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores, e esta limitação é duradoura. A natureza das medidas que a entidade patronal deve tomar não é determinante para considerar que o estado de saúde de uma pessoa se inclui neste conceito”*.

Os Ac. C-363/12<sup>31</sup> e C-354/13<sup>32</sup> tocam num ponto importante que permite compreender melhor o conceito de “deficiência” na Diretiva 2000/78/CE. O primeiro, o Ac. C-363/12, diz respeito a uma trabalhadora, Z, que não tem útero e, como tal, não consegue engravidar. Na impossibilidade de engravidar, Z tem um filho a partir de uma barriga de

---

<sup>28</sup> Ponto 47 do Ac. C-395/15, de 1 de dezembro de 2016- “uma pessoa que tenha sido despedida pela sua entidade patronal exclusivamente por motivo de doença não está abrangida pelo quadro geral estabelecido com vista a lutar contra a discriminação com base em deficiência pela Diretiva 2000/78”.

<sup>29</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, *Igualde e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, p. 192.

<sup>30</sup> Este Ac. refere-se, respetivamente, aos casos de duas trabalhadoras que foram despedidas após um período de baixa médica. Uma das trabalhadoras, Jette Ring, estava de baixa por sofrer de dores na zona dorso lombar, enquanto a outra trabalhadora, Skouboe Werge, estava de baixa devido a um acidente de viação. Para um melhor entendimento, este Ac. pode ser consultado no site: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/HTML/?uri=CELEX:62011CJ0335&from=EN>

<sup>31</sup> Consultar Ac. no site:

<https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=149388&pageIndex=0&doclang=pt&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=20860>

<sup>32</sup> Consultar Ac. no site: <https://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?docid=160935&doclang=PT>



substituição. A trabalhadora exercia as suas funções numa escola pública na Irlanda e a propósito da gravidez de substituição foi recusada a licença remunerada, que se equipara à licença de maternidade ou à licença de adoção. O segundo Ac. procura compreender a legalidade do despedimento baseado, alegadamente, na obesidade do trabalhador K. Kaltoft. Nos dois casos pediu-se a pronúncia do TJUE quanto à aplicabilidade da Diretiva 2000/78/CE para saber se a recusa de licença remunerada e o despedimento por obesidade se enquadravam na discriminação por deficiência. Nestes dois Ac. o TJUE pronunciou-se dizendo que, para a Diretiva 2000/78/CE o conceito de deficiência implica uma limitação que dificulte e impeça a participação plena na vida profissional dos trabalhadores com deficiência comparativamente aos demais trabalhadores. Esta limitação deve resultar de incapacidades duradouras (sejam elas físicas, psíquicas ou mentais) que, considerando as várias barreiras das funções a desempenhar, possam impedir ou prejudicar o trabalhador na prestação das suas tarefas, ou seja, a limitação tem de ter um impacto da vida profissional do trabalhador com deficiência.

De seguida, resta procurar definir o conceito de “doença crónica” que, tal como já foi referido, é muito próximo do conceito de “deficiência”, o que gera dificuldade em distingui-los.

Não olvidando o supra indicado, constata-se que o TJUE tem assumido uma posição evolutiva, isto porque, inicialmente<sup>33</sup>, distinguia de modo restrito os conceitos de “deficiência” e de “doença crónica”. Neste sentido, o TJUE entendia que, na Diretiva 2000/78/CE, não estava enquadrado o conceito de “doença crónica” e, por isso, os trabalhadores com patologias crónicas não estavam abrangidos pela Diretiva.

Posteriormente, o TJUE teve oportunidade de se pronunciar sobre a mesma matéria- distinção entre deficiência e doença crónica- e, nessas situações, o Tribunal admitiu que a distinção entre estes dois conceitos não era absoluta. Mais acrescentou que, existindo uma limitação duradoura, os trabalhadores estavam protegidos pela Diretiva 2000/78/CE.

Em Portugal, o legislador considerou a definição de deficiência, no entanto, ficou aquém das expectativas, uma vez que o Código do Trabalho não menciona este conceito, nem o conceito de deficiência crónica. Neste sentido, a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto

---

<sup>33</sup> Ac. “Chacón Navas”.

define pessoa portadora de deficiência como “*aquela que, por motivo de perda ou anomalia, congénita ou adquirida, de funções ou de estruturas do corpo, incluindo as funções psicológicas, apresente dificuldades específicas suscetíveis de, em conjugação com os fatores do meio, lhe limitar ou dificultar a atividade e a participação em condições de igualdade com as demais pessoas*”. Além da Lei n.º 38/2004, o artigo 4º/1 do Decreto-Lei n.º 290/2009 também dá uma definição de pessoa com deficiência e incapacidade, sendo esta “*aquela que apresenta limitações significativas ao nível da atividade e da participação, num ou vários domínios da vida, decorrentes de alterações funcionais e estruturais, de caráter permanente, e de cujo interação com o meio envolvente resultem dificuldades continuadas, designadamente ao nível da obtenção, da manutenção e da progressão no emprego*”.

Contudo, apesar de se encontrar no ordenamento jurídico português alguns conceitos de pessoas portadores de deficiência ou incapacidades, o CT não define “trabalhador portador de deficiência ou de doença crónica”. Apesar de não existir uma remissão expressa, o artigo 2º da Lei n.º 38/2004 vem tentar preencher esta lacuna (inexistência de definição de trabalhador com deficiência no CT)<sup>34</sup>. Porém, na opinião de CATARINA CARVALHO, esta solução não combate eficazmente o problema, uma vez que a Lei define apenas o conceito de “pessoas portadoras de deficiência”, deixando por definir o que são, de facto, trabalhadores portadores de doença crónica e portadores de capacidade de trabalho reduzida<sup>35</sup>.

Nos artigos 85º e ss do CT constata-se que o legislador salvaguarda a tanto os trabalhadores portadores de deficiência, como os trabalhadores com doença crónica, existindo, então, “uma tutela anti discriminatória mais extensa, para lá daquela baseada na deficiência”<sup>36</sup>.

A Lei n.º 93/2019 apresenta uma novidade no ordenamento jurídico português, pois alarga a tutela anti discriminatória do CT. Esta alteração do CT permitiu incluir os trabalhadores com doença oncológica no âmbito da proteção dos trabalhadores portadores de deficiência e ou doença crónica. Estas alterações consistem na inclusão dos trabalhadores

---

<sup>34</sup> VICENTE, JOANA NUNES, “Breves notas sobre o estatuto jurídico-laboral das pessoas com deficiência”, p. 613.

<sup>35</sup> MOREIRA, TERESA COELHO, *Igualdade e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina, 2013, p. 175.

<sup>36</sup> VICENTE, JOANA NUNES, “Breves notas sobre o estatuto jurídico-laboral das pessoas com deficiência”, p. 617.

com doença oncológica aquando da criação de medidas de ação positiva por parte do empregador (artigo 86º). Além disto, a nova lei também indica que o “trabalhador com deficiência, doença crónica ou doença oncológica é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres que os demais trabalhadores” seja no acesso ao emprego, no acesso à formação, à promoção e ainda à carreira profissional (artigo 85º). Por fim, outra mudança importante foi a dispensa do trabalhador com doença oncológica ativa nalgumas formas de organização do tempo de trabalho (artigo 87º). Tais medidas como as que foram enunciadas procurar eliminar o estigma e o preconceito que há sobre os doentes oncológicos.

Resta, por fim, abordar a Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto. No Diploma, para além dos conceitos de discriminação direta, indireta e positiva, o legislador dá uma definição de “pessoas com risco agravado de saúde”. Como tal, na alínea c) do artigo 3º da Lei mencionada indica que são pessoas com risco agravado de saúde aquelas “*que sofrem de toda e qualquer patologia que determine uma alteração orgânica ou funcional, de longa duração, evolutiva, potencialmente incapacitante e que altere a qualidade de vida do portador a nível físico, mental, emocional, social e económico e seja causa potencial de invalidez precoce ou de significativa redução de esperança de vida*”.

## Capítulo II- Discriminação Positiva e Medidas de Adaptação Razoável

### 1. Conceito de Medidas de Adaptação Razoável

O legislador tem alargado o âmbito de proteção das pessoas portadoras de deficiência e de doença crónica, assim como tem estimulado a criação de medidas anti discriminatórias. Numa breve explicação de MILENA ROUXINOL, compreende-se que a discriminação consiste em “todo o ato de tratamento menos favorável de uma pessoa em relação a outra(s) devido ao facto de a mesma ser portadora de deficiência” (discriminação direta). Por seu turno, no caso da discriminação indireta a autora refere que esta “resulta de disposição, critério ou prática que, mesmo sendo aparentemente neutra, seja suscetível de colocar em situação de desvantagem os sujeitos portadores de deficiência, em comparação com outras pessoas”.<sup>37</sup>

A Diretiva 2000/78/CE representa uma grande evolução para o direito anti discriminatório, em especial no ramo do direito do trabalho. Este Diploma é “*un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación. En esta Directiva se incluyen dos principio importantes: la realización de ajustes razonables por parte de los empresarios para permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo, tomar parte en el mismo o progresar profesionalmente (artículo 5) y la adopción de medidas de acción positivas por parte de los Estados para luchar contra la discriminación por discapacidad (artículo 7.2)*”<sup>38</sup>. Neste seguimento, a Diretiva 2000/78/CE mostra a vontade do legislador em criar diretrizes na matéria da discriminação<sup>39</sup>, em especial na proteção das pessoas com deficiência ou com doenças crónicas. Mais se reforça que, apesar do legislador criar linhas estruturantes na matéria das adaptações razoáveis, denota-se que, nem no ordenamento europeu, nem na legislação nacional o legislador taxou quais são as medidas de adaptação razoáveis permitidas. Como tal, permite-se ao empregador aplicar as medidas adequadas às necessidades do trabalhador portador de deficiência ou doença crónica.

---

<sup>37</sup> ROUXINOL, Milena- “Lex Social (Monográfico 1) - Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência”,2017, p. 275.

<sup>38</sup> TURTURRO PÉREZ DE LOS COBOS, SARA- “Lex Social (Publicacion 01.01.2022) - “*El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma de la artículo 49*”,2022, pág.53.

<sup>39</sup> Cfr. Artigo 1º da Diretiva 2000/78/CE- “*A presente diretiva 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 atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento*”.

No artigo 4º da Diretiva 2000/78/CE o legislador validou o diferente tratamento, mas não de modo discriminatório, nas situações necessárias com vista a garantir a igualdade. Com isto, fala-se na criação de medidas de adaptação razoável<sup>40</sup>, cujo objetivo é colocar a pessoa com deficiência numa situação praticamente igual às pessoas que não sofrem destas patologias, a partir de um tratamento diferenciado. À vista disso, no artigo 5º do mesmo Diploma “*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 desproporcionais para a entidade patrona.*”.

Além destas normas, o artigo 7º da Diretiva aponta a necessidade de os Estados-Membros manterem ou adotarem medidas concretas, cujo objetivo é “prevenir ou compensar desvantagens relacionadas com qualquer motivo de discriminação referidos no artigo 1º”.

Com a leitura do ponto 21 da Diretiva fica claro que as medidas de adaptação razoável são então medidas de ação positiva, que visam combater as desigualdades a partir de um tratamento diferenciado para os portadores de deficiência<sup>41</sup>. Deste modo, não se considera discriminação negativa quando há diferentes tratamentos para os trabalhadores portadores de deficiência em prol do princípio da igualdade e da não discriminação. Neste entender, realça-se a estreita ligação entre a discriminação indireta e a previsão das medidas de adaptação razoável. Assim, tal como comprova o artigo 2º da Diretiva 2000/78/CE, os atos discriminatórios diretos ou indiretos são proibidos, salvo se a houver a imposição por parte da legislação nacional que leve o empregador “a adotar medidas consideradas necessárias e adequadas para colmatar essa situação, ao abrigo do artigo 5º”<sup>42</sup>.

Como referido por JOANA NUNES VICENTE, apesar de existir proximidade entre as medidas de adaptação razoáveis e as medidas de ação positiva, estas têm conceitos

---

<sup>40</sup> Tal como indica NUNES VICENTE, Joana, em “Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel da Costa Andrade”, pág. 625, estas medidas consistem no “dever do empregador (...) de proceder a adaptações, ajustamentos, acomodações em função da deficiência do trabalhador.”

<sup>41</sup> MESTRE, Bruno, “Direito Antidiscriminação- Uma perspetiva europeia e comparada”, Vida Económica, 2020, p. 217 e 219.

<sup>42</sup> MESTRE, Bruno, “Direito Antidiscriminação- Uma perspetiva europeia e comparada”, Vida Económica, 2020, pág. 153. Além do referido, o autor justifica a sua posição usando como exemplo os casos em que as pessoas usuárias de cadeira de rodas não conseguem aceder aos edifícios, não porque há um lanço de escadas, mas sim, porque não há uma rampa de apoio ou um elevador. Assim, o escritor realça que, muitas vezes, basta a falta de cuidado e atenção para criar uma situação de discriminação indireta.

distintos. Posto isto, as primeiras visam superar uma dificuldade gerada no caso do trabalhador portador de deficiência e, uma vez adotadas, destinam-se a “perdurar no tempo”<sup>43</sup>. Por sua vez, as medidas de ação positiva procuram combater problemáticas generalizadas, que atingem um certo e determinado grupo e cujo caráter é temporário. Neste entender, compreende-se que, num sentido amplo, as medidas de adaptação razoável podem ser consideradas medidas de ação positiva, visto que visam superar as limitações das pessoas com deficiência. Contudo, num sentido restrito e rigoroso, estes dois conceitos são distintos e não se confundem.

A Diretiva 2000/78/CE, faz destacar uma questão: quais são ou quais podem ser as medidas de adaptação razoável. Neste contexto, apesar da relevância legislativa da Diretiva mencionada, a mesma contém apresenta-se insuficiente em matéria das medidas de adaptação razoável, isto porque, apesar dos Considerandos da Diretiva apontarem alguns exemplos generalistas<sup>44</sup>, este Diploma não apresenta nenhuma lista de medidas de adaptação razoáveis concretas, tornando mais cinzenta a aplicação destas medidas em termos práticos. Para melhor compreender este cenário, recorda-se o Ac. *Jette Ring*<sup>45</sup>. Aqui, para além das questões relativas ao conceito de “deficiência”, o TJUE também foi chamado a pronunciar-se sobre a validade de uma medida de adaptação razoável. Por assim dizer, ao abrigo do artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE, questionou-se a possibilidade de reduzir o horário de trabalho como uma medida de adaptação razoável, com vista a proteger a trabalhadora e, deste modo, evitar a caducidade do contrato de trabalho. O TJUE pronunciou-se e indicou que, apesar da trabalhadora estar apta para exercer o seu trabalho de forma limitada, não deve impedir que esta seja considerada deficiente e, neste seguimento, esclareceu ainda que “uma deficiência não implica necessariamente a exclusão total do trabalho ou da vida profissional”<sup>46</sup>. Com isto, o TJUE veio reestruturar e alargar o conceito de deficiência, uma vez que passou a esclarecer que uma deficiência, embora parcial, que permita ao trabalhador continuar a exercer a sua função (mesmo que o impossibilite de exercê-la na plenamente), pode estar ao abrigo da Diretiva 2000/78/CE e, como tal, poderá incluir-se no conceito de

---

<sup>43</sup> NUNES VICENTE, Joana “Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel da Costa Andrade”, p. 624.

<sup>44</sup> Cfr. Considerando (20) da Diretiva: “É necessário prever 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”.

<sup>45</sup> Remete-se para a nota de rodapé 40.

<sup>46</sup> Ac. C-335/11 e C337/11, parágrafo 43.

“deficiência”<sup>47</sup>. Além desta pronúncia do Tribunal de Justiça, restava saber se a redução do horário seria possível. A esta questão, o TJUE respondeu nos parágrafos 48 a 64 do Ac. que o ponto n.º 20 da Diretiva não é exaustivo e, por conseguinte, “o artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE deve ser interpretado no sentido de que a redução do horário de trabalho pode constituir uma das medidas abrangidas por este artigo”.

Em suma, tal como realça BRUNO MESTRE, o artigo 2º da Diretiva veio evidenciar que as pessoas portadoras de deficiência fazem parte de um “grupo específico”<sup>48</sup> com necessidades próprias. Olhando para a criação das medidas positivas, entende-se que o legislador passou a impor ao empregador certos requisitos que visam colmatar a desigualdade e superar os entraves sentidos. Assim, as medidas necessárias podem variar conforme as necessidades individuais do trabalhador, isto é, podem estar relacionadas com o horário de trabalho ou o ritmo das tarefas, com algumas mudanças ou estruturas do local de trabalho (aquisição de equipamentos destinados à adaptação do trabalhador), entre outras medidas. Com isto, pretende-se mostrar que as medidas de adaptação razoável não são apenas as que se encontram referidas na lei e, neste sentido, salienta-se que compete ao empregador tomar as providências necessárias e adequadas para garantir a continuidade do contrato de trabalho do trabalhador com deficiência<sup>49</sup>.

### **1.1. A densificação do conceito de “encargos desproporcionais” para as entidades patronais**

Como já referido anteriormente, à luz da Diretiva 2000/78/CE o empregador é obrigado a adotar medidas, desde que estas não impliquem encargos desproporcionais. Com isto, fica claro que os encargos desproporcionais são, portanto, um limite à obrigação patronal de criar medida que se mostrem necessárias para os trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica. Neste sentido, o conceito de “encargos desproporcionais” gera um debate doutrinal, na medida que estes encargos podem inibir, em muitas circunstâncias, o empregador de aplicar certas medidas de adaptação razoáveis.

---

<sup>47</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “Igualdade e Não discriminação”, Almedina, 2013, p. 194.

<sup>48</sup> MESTRE, Bruno, “Direito Antidiscriminação- Uma perspetiva europeia e comparada”, Vida Económica, 2020, p. 153 a 154.

<sup>49</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “Igualdade e Não discriminação”, Almedina, 2013, p. 213.

A expressão “encargos desproporcionais” é utilizada pelo legislador comunitário no artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE e refere que “para garantir o respeito pelo princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas portadoras de deficiência, são previstas adaptações razoáveis (...), exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal”. Na interpretação desta norma constata-se que o legislador corre o risco de barrar o dever do empregador de criar medidas de adaptação razoável, uma vez que esta terminologia passa a ideia de que a aplicação de medidas de adaptação razoável deixa de ser exigível ao empregador, caso implique encargos desproporcionais<sup>50</sup>.

Para precisar o caráter oneroso, isto é, para determinar se as medidas de adaptação razoável provocam um encargo desproporcional ao empregador, o legislador apresenta alguns critérios que devem ser equacionados. Posto isto, deve considerar-se 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 outros tipos de assistência”.<sup>51</sup> Além destes critérios, o artigo 5º da mesma Diretiva diz que “os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política dos Estados-Membros em matéria de pessoas deficientes”.

Ora, considerando os requisitos apresentados pelo legislador, importa averiguar melhor algumas questões. Então, TERESA COELHO MOREIRA critica a barreira criada pelo legislador quanto aos encargos desproporcionais. A autora defende que o legislador deveria, inclusive, fazer referência aos proveitos que este tira aquando da aplicação de medidas de adaptação razoável. Esta ideia surge da leitura do Diploma que dá a parecer que estas medidas apenas correspondem a um encargo para o empregador em vez de se considerar que também é benéfico. A autora também realça que, apesar destas medidas de adaptação razoável procurarem combater as dificuldades concretas do trabalhador portador de deficiência, também se deve considerar que certas medidas serão benéficas para um número não identificável de pessoas. Estas situações, tal como refere, exemplificam-se nos

---

<sup>50</sup> BOTELHO, A. (2016). A Cessação do Contrato de Trabalho do Trabalhador com Deficiência ou Doença Crónica: caducidade ou “despedimento por inaptidão [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa, p. 17.

<sup>51</sup> Cfr. Ponto 21) da Diretiva 2000/78/CE.



casos de instalações de rampas ou de elevadores que poderão ser usados por pessoas com dificuldades motoras e não apenas pelo trabalhador com deficiência<sup>52</sup>.

JOANA NUNES VICENTE aponta outros aspetos a ter em consideração relativamente aos encargos desproporcionais em matéria das medidas de adaptação razoáveis. Para tal, apresenta dois pontos cruciais para a melhor compreensão desta barreira, mostrando uma perspetiva benéfica para o trabalhador portador de deficiência. Assim, na visão da autora, o facto de não existir, num caso concreto, auxílio ou compensações por parte do Estado na criação e na aplicação de uma medida de adaptação razoável, isto não deve significar a desproporcionalidade dos encargos. Ademais, a autora aponta que este critério não é taxativo, mesmo sendo o único indicado pelo legislador. Com isto quer-se dizer que a existência de apoio do Estado não deve ser o único fator “a considerar na tarefa de determinar se a adaptação implica um encargo desproporcionado”<sup>53</sup>.

Prontamente, MILENA ROUXINOL também opina sobre esta matéria e acrescenta alguns reparos sobre os encargos desproporcionais das medidas de adaptação razoável. A autora refere, primeiramente, que o simples facto que não existir um apoio ou financiamento estatal para a implementação de determinada medida de adaptação razoável não implica uma justificação válida para o empregador não concretizar essa medida. Neste entendimento, a jurista prossegue afirmando que, tal como elencado no artigo 10º da Diretiva 2000/78/CE, recai sobre o empregador a prova de que as medidas de adaptação razoável, no caso concreto, apresentariam encargos desproporcionais<sup>54</sup>. Posteriormente, refere ainda que o destaque que o legislador dá aos elevados custos da aplicação de uma medida de adaptação razoável deve ser visto como uma “possibilidade excepcional”, na esperança de não comprometer o propósito desta medida, que é a integração e a proteção dos trabalhadores com deficiência<sup>55</sup>. Por último, a autora relembra que nos cenários atuais de crise económica, o julgador poderá ser enviesado na decisão sobre a carácter desproporcional dos encargos, correndo o risco de

---

<sup>52</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “Igualdade e Não discriminação”, Almedina, 2013, p. 213 e ss.

<sup>53</sup> NUNES VICENTE, Joana “Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel da Costa Andrade”, p. 626.

<sup>54</sup> Cfr. Artigo 10º da Diretiva 2000/78/CE que indica no número 1 que, nos casos de discriminação, ou seja, “quando uma pessoa se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumbe à parte requerida provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento”.

<sup>55</sup> Na concordância com CORDEIRO, VANESSA GORDILLO, “*Igualdad y no discriminación de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo*”, Tirant lo Blanch, Valência, 2011, p. 150 a 151.

tornar este princípio num “mero princípio programático”<sup>56</sup> o que irá prejudicar o trabalhador com deficiência.

## 2. As Medidas de Adaptação Razoável no Ordenamento Jurídico Português

Atualmente, o CT (artigos 85º, 86º, 87º e 88º<sup>57</sup>) trata os princípios gerais que dominam o emprego do trabalhador com deficiência ou doença crónica, bem como permite a criação e a aplicação de medidas de ação positiva e de medidas de adaptação razoável<sup>58</sup>.

O artigo 86º/1 do CT refere que “o empregador deve adotar medidas adequadas para que a pessoa com deficiência ou doença crónica tenha acesso a um emprego, o possa exercer e nele progredir, ou para que tenha formação profissional, exceto se tais medidas implicarem encargos desproporcionais”, o que vai ao encontro do artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE. Ademais, o legislador nacional também faz referência aos “encargos desproporcionais” e indica que tais encargos não serão desmedidos caso o Estado apoie ou financie tais medidas de adaptação razoáveis.

Para MILENA ROUXINOL<sup>59</sup> o legislador nacional foi claramente influenciado pela legislação europeia<sup>60</sup> e repartiu, sem grande sentido, três blocos normativos ao longo do CT: o primeiro faz referência ao princípio da igualdade e ao princípio da não discriminação; o segundo bloco, representado pelo artigo 84º, trata dos princípios gerais relativos à capacidade de trabalho reduzida do trabalhador; e por fim, o terceiro bloco consiste nos artigos 85º a 88º e trata das situações em que os trabalhadores são portadores de deficiência ou de doença crónica. Concordando novamente com a opinião da autora, acredita-se que o facto de as situações do trabalhador ter uma capacidade de trabalho reduzida estarem legisladas num artigo separado (artigo 84º), poderá levar o empregador a crer, erradamente,

---

<sup>56</sup> ROUXINOL, Milena- “Lex Social (Monográfico 1) - Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência”, 2017, p. 278 a 279.

<sup>57</sup> Cfr. Artigo 85º a 87º de NETO, ABÍLIO- “Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados”, 2013, Ediforum. O advogado remata que estes atuais artigos correspondem a uma junção dos artigos 73º a 78º do antigo CT/2003.

<sup>58</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “Igualdade e Não discriminação”, Almedina, 2013, p. 172 a 173.

<sup>59</sup> ROUXINOL, Milena- “Lex Social (Monográfico 1) - Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência”, 2017, p. 286.

<sup>60</sup> Seguindo o princípio da interpretação conforme, ou seja, segundo este princípio, os tribunais nacionais devem interpretar a lei nacional de transposição de uma diretiva.

que apenas os meios físicos<sup>61</sup> podem ser financiados pelo Estado e, conseqüentemente, poderá nascer a ideia de que apenas estas medidas de adaptação razoável são exigidas. Ora, tal como já falado anteriormente e, após interpretação do Ac. do TJUE sobre a redução do horário de trabalho, compreende-se que as medidas de adaptação razoáveis nas situações abordadas do artigo 84º vão muito além das elencadas<sup>62</sup>.

Seguindo esta linha de pensamento, recorda-se que, acrescentando à possível confusão que pode causar na interpretação do empregador relativamente às medidas de adaptação razoáveis possíveis, o CT não promove uma ligação entre os artigos inerentes aos trabalhadores portadores de deficiência ou de doença crónica<sup>63</sup>. Com isto, quer-se dizer que os artigos referentes ao princípio da igualdade e ao princípio da não discriminação não apontam, de modo imediato e imperativo, para os artigos 84º e seguintes. De modo exemplificativo, a violação do artigo 86º/1 não indica, de forma clara, um desrespeito pelo princípio da não discriminação, uma vez que não existe um elo entre os artigos destas temáticas. À vista desta ocorrência há uma *omissão legal* que, por outras palavras, poderá significar que, aquando da violação do artigo 86º/1 o empregador, praticando um ato discriminatório, não será necessariamente sancionado de modo agravado devido à desassociação destes artigos.

Apesar das críticas feitas ao legislador português, vale aferir um aspeto positivo e pertinente introduzido no CT. Nos artigos 87º e 88º do CT, tal como refere JOANA NUNES VICENTE<sup>64</sup>, o legislador primou pela proteção específica e concreta dos trabalhadores com deficiência ou com doença crónica, no sentido que especificou as situações de dispensa de determinadas formas de organização do tempo de trabalho. Com isto, no artigo 87º dá-se a possibilidade de dispensar os trabalhadores com deficiência ou doença crónica de prestar o trabalho num horário organizado segundo o regime de adaptabilidade, do banco de horas ou

---

<sup>61</sup> O artigo 84º fala, nomeada e explicitamente, nalgumas medidas de adaptação razoável que podem e devem ser financiadas pelo Estado, sendo estas a “adaptação do posto de trabalho, retribuição e promovendo ou auxiliando ações de formação e aperfeiçoamento profissional”.

<sup>62</sup> O TJUE já se pronunciou quanto à inclusão da redução do horário de trabalho do trabalhador portador de deficiência ou de doença crónica, indicando que esta redução pode incluir-se nas medidas referidas no artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE.

<sup>63</sup> BOTELHO, A. (2016). A Cessação do Contrato de Trabalho do Trabalhador com Deficiência ou Doença Crónica: caducidade ou “despedimento por inaptidão [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa, p. 22.

<sup>64</sup> NUNES VICENTE, Joana “Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel da Costa Andrade”, p. 631 a 634.

do horário concentrado<sup>65</sup>. Além destes, o artigo 87º/1/b) também salvaguarda o trabalhador com deficiência ou com doença crónica de realizar trabalho noturno. Como é referido no número 2 do mesmo artigo, estes trabalhadores poderão ficar desonerados de prestar trabalho noturno, assim como de organizar os seus horários de trabalho segundo os regimes elencados, na condição de apresentar um relatório ou atestado médico a indicar que esta gestão de tempo de trabalho é prejudicial para a sua saúde ou segurança. Acrescentando a estas situações, o legislador faz uma ressalva aos trabalhadores com deficiência ou doença crónica, dando a possibilidade aos mesmos de não realizarem trabalho suplementar<sup>66</sup>, fazendo com que exista uma exceção ao princípio da obrigatoriedade estabelecido no artigo 227º do CT.

Posto isto, constata-se que o legislador nacional proporcionou às normas dos artigos 87º e 88º do CT um regime jurídico distinto e menos exigente comparativamente àquele que é aplicado às medidas de adaptação razoáveis abordadas no artigo anterior (artigo 86º). Aqui, para os artigos 87º e 88º o legislador não limitou os direitos do trabalhador deficiente com a barreira dos encargos desproporcionais, uma vez que, literalmente, o artigo 87º<sup>67</sup> solicita somente ao trabalhador o comprovativo da sua indisponibilidade por deficiência ou doença crónica a partir de um relatório ou atestado médico, não invocando os encargos desproporcionais.

De seguida, além do CT, o legislador nacional tem vindo, atendendo às problemáticas suscitadas em torno dos indivíduos portadores de deficiência ou com doença crónica, a

---

<sup>65</sup> Estes três tipos de organização do tempo de trabalho podem ser prejudiciais e colocar em causa a saúde ou a segurança do trabalhador, sempre que comprovados por um relatório ou atestado médico. Posto isto, de modo geral, realça-se a pertinência de explicitar a diferença entre estes tipos de organização do horário de trabalho. Primeiramente, o regime de adaptabilidade permite ao trabalhador redistribuir o seu horário, ou seja, o trabalhar mais uns horas nuns dias e, em jeito compensatório, trabalhar menos horas noutros dias, tendo sempre de respeitar a média de horas de trabalho estipuladas na lei (oito horas diárias e quarenta horas semanais). De seguida, o banco de horas autoriza, no regime jurídico português, o empregador a alargar o período de trabalho do trabalhar conforme as necessidades da empresa. Contudo, atendendo ao alargamento das horas de trabalho num certo período, o trabalhador dever ser compensado (pode ser a partir de um aumento dos dias de férias, a partir de um pagamento monetário, ou outra forma que esteja prevista na Convenção Coletiva de Trabalhadores). Por último, o horário concentrado assemelha-se à figura da adaptabilidade. No entanto, neste regime, o trabalhador pode, respeitando sempre a média de horas de trabalho legalmente estabelecidas, concentrar as suas horas de trabalho semanais nalguns dias da semana e, com isto, tem a possibilidade de trabalhar alguns dias da semana aumentando o seu horário diário de trabalho e, consequentemente, possibilitado de não trabalhar noutros dias, visto que já cumpriu o horário semanal estabelecido.

<sup>66</sup> Cfr. Artigo 88º e artigo 227º do CT.

<sup>67</sup> ROMANO Martinez/L. M. Monteiro/J. Vasconcelos/Madeira De Brito/G. Dray/L. Gonçalves Da Silva, *Código do Trabalho Anotado*, p. 268, na qual o autor refere que “a violação do disposto no presente preceito constitui contraordenação grave, à semelhança do que já sucedia no artigo 644º, n.º 2, do CT 2003”.

preceituar determinadas questões relativas a esta temática. Assim, de um modo genérico, aborda-se alguma legislação avulsa que, mesmo não estando diretamente ligada ao CT, completa os direitos das pessoas com deficiência ou com doença crónica. Posto isto, a Lei n.º 46/2006, de 28 de agosto, na sua redação atual, objetiva proibir e punir a discriminação em razão da deficiência<sup>68</sup> e da existência de risco agravado para a saúde. No mesmo sentido, o Decreto-Lei n.º 34/2007, de 15 de fevereiro, que vem regulamentar a Lei N.º 46/2006, de 28 de agosto, vem estabelecer as entidades administrativas autorizadas a instruir os processos de contraordenações, e ainda indicar a autoridade administrativa competente para aplicar as coimas e as sanções acessórias nos casos de discriminação<sup>69</sup>. Posteriormente, em 2009, o legislador aprovou o Decreto-Lei n.º 290/2009, de 12 de outubro que, indo ao encontro da legislação até então existente, estabeleceu o “regime jurídico de concessão de apoio técnico e financeiro para o desenvolvimento das políticas de emprego e de apoio à qualificação das pessoas com deficiência e incapacidade”<sup>70</sup>. Por fim, uma outra medida de grande destaque do Estado português foi a criação do PAIPDI de 2006. Aqui, o Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social procurou promover a qualidade de vida dos indivíduos com deficiência e, como tal, proporcionar um leque de bens e serviços que permitem a participação plena destes indivíduos na sociedade<sup>71</sup>.

Por fim, salienta-se que o legislador nacional procurou, positivamente, “acautelar de forma particularmente reforçada os interesses”<sup>72</sup> do trabalhador portador de deficiência, na medida que, para os casos de reorganização do horário de trabalho e de trabalho suplementar (artigos 87º e 88º) basta o trabalhador apresentar um comprovativo médico e, assim, facilita-se a implementação destas medidas, sem que seja necessário superar a barreira dos encargos desproporcionais. No entanto, numa outra visão, critica-se, novamente, a organização do CT, no sentido que, os artigos 85º e seguintes não se encontram interligados com os artigos que

---

<sup>68</sup> Não se olvida que, após o *Ac. Jett Ring* do TJUE, o conceito deficiência presente da Diretiva 2000/78/CE foi alargado, no sentido de dar a mesma proteção aos trabalhadores com doença crónica.

<sup>69</sup> O artigo 5º deste Diploma, com a epígrafe *discriminação no trabalho e no emprego*, apresenta uma medida relevante relativa ao dever de informação. Assim, o legislador passou a referir que “qualquer pessoa singular ou coletiva que tenha conhecimento de situação suscetível de ser considerada contraordenação deve comunicá-la” às entidades competentes. Com isto, apreciação o alargamento da proteção dos portadores de deficiência.

<sup>70</sup> Este Diploma, nos seus artigos 30º a 37º, refere a possibilidade de se criar apoios financeiros às entidades empregadoras para adaptar os postos de trabalho e eliminar barreiras arquitetónicas, na condição destas entidades empregadoras contratarem pessoas com deficiência ou incapacitadas.

<sup>71</sup> Ver PAIPDI no endereço eletrónico:

[https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/resolucao\\_paipdi\\_2006\\_0.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/EEspecial/resolucao_paipdi_2006_0.pdf)

<sup>72</sup> NUNES VICENTE, Joana “Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Manuel da Costa Andrade”, pág. 633

abordam o princípio da igualdade e que proíbem a discriminação e, posto isto, não há um elo entre a violação do artigo 86º e a qualificação de tais atos como uma conduta contraordenacional<sup>73</sup>.

### **3. Breve referência às quotas de emprego para os portadores de deficiência em Portugal**

No âmbito das medidas de ação positiva e com o objetivo de integrar as pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho criou-se, em Portugal, quotas de emprego destinadas aos trabalhadores portadores de deficiência. A Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto e o Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro, regulam as quotas de emprego para este grupo restrito de trabalhadores na Administração Pública, e, por seu turno, a Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro, aborda o regime de quotas de emprego no setor privado<sup>74</sup>.

Relembrando a diferença entre as medidas de ação positiva e as medidas de adaptação razoável<sup>75</sup>, sabe-se que o artigo 27º do CT<sup>76</sup> permite a criação e a implementação de medidas de ação positiva que, visando o benefício de um determinado grupo, auxilia no combate à desigualdade e à discriminação. Atendendo ao artigo elencado, a criação de quotas de emprego para pessoas com deficiência apresenta-se como a aplicação prática deste preceito legal.

Nas palavras de VERA RAPOSO, “fala-se em quotas quando se reserva certo número ou percentagem de lugares a pessoas pertencentes a um determinado grupo”<sup>77</sup> e, considerando o alvo desta investigação, fala-se, então, das quotas de emprego que se destinam a ser preenchidas pelos trabalhadores portadores de deficiência.

---

<sup>73</sup> ROUXINOL, Milena- “Lex Social (Monográfico 1) - Notas em torno do imperativo de inclusão do trabalhador portador de deficiência”, 2017, p. 291.

<sup>74</sup> SARAIVA, M. (2020). O acesso e exercício do trabalho pelas pessoas portadoras de deficiência- em especial, as quotas de emprego [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa, p. 33.

<sup>75</sup> Rele p. 13.

<sup>76</sup> DRAY, GUILHERME, Anotação do artigo 27º do Código do Trabalho, in AAVV, “Código do Trabalho Anotato”, 12º Edição, Almedina Editora, Coimbra 2020.

<sup>77</sup> RAPOSO, VERA LÚCIA, “Os limites da Igualdade: Um Enigma por Desvendar (a Questão da Promoção da Igualdade Laboral entre Sexos)”, in *Revista de Questões Laborais*, Ano XI, N.º 23-2004, p. 55.

Para tal, “com o objetivo de garantir o exercício, em condições de igualdade”<sup>78</sup>, não se considera que a criação destas quotas flexíveis seja um ato discriminatório negativo<sup>79</sup>, uma vez que se procura combater o prejuízo e a desigualdade sofrida por este restrito e identificável grupo de indivíduos- pessoas portadoras de deficiência<sup>80</sup>.

Neste contexto, o Decreto-Lei n.º 29/2001 reflete sobre a pertinência da criação das quotas e garante a liberdade de escolha da profissão e o igual acesso à função pública. O preâmbulo deste Diploma aborda a barreira que os portadores de deficiência podem estar sujeitos no acesso ao emprego, podendo ficar impedidos de exercer plenamente os seus direitos, acabando por violar princípios constitucionais (*vide* artigos 1º, 13º, 58º/2/b) e 71º da CRP)<sup>81</sup>.

No ordenamento jurídico português<sup>82</sup>, como já referido, o legislador optou por diferenciar a percentagem de quotas entre a Administração Pública e o setor privado. Com isto, a Lei n.º 38/2004, de 18 de agosto, “define as bases gerais do regime jurídico de prevenção, habilitação, reabilitação e participação da pessoa com deficiência”. Para tal, o artigo 28º aborda as quotas de emprego para os indivíduos portadores de deficiência e o número 1 desta norma refere que “as empresas devem, tendo em conta a sua dimensão, contratar pessoas com deficiência, mediante contrato de trabalho ou de prestação de serviço, em número até 2% do total de trabalhadores”. Ora, mediante este artigo, como realça TERESA COELHO MOREIRA, e concordando com a mesma, considera-se que o legislador foi muito vago. O legislador não se preocupou em explicitar o que se deve considerar por “dimensão” da empresa, ou seja, não clarificou quais são os parâmetros para distinguir as diferentes dimensões das empresas<sup>83</sup>. Além disto, a escritora também refere que, salientando, novamente a ligeireza do legislador nacional neste Diploma, estranha-se a permissão e o enquadramento destas quotas de emprego para as situações de “trabalho subordinado através

---

<sup>78</sup> Cfr. Artigo 27º do CT.

<sup>79</sup> Visão diferente da adotada pelo TJUE no processo C-450/93, de 15 de outubro de 1995 (Ac. *Kalanke*), no qual o Tribunal Comunitário referiu que um sistema de quotas rígidas não seria lícito. Ver Ac. no endereço eletrónico: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:61993CJ0450&from=NL>

<sup>80</sup> Ver processo C-409/95, de 11 de outubro de 1997 (Ac. *Marschall*).

<sup>81</sup> RAPOSO, VERA LÚCIA, “Os limites da Igualdade: Um Enigma por Desvendar (a Questão da Promoção da Igualdade Laboral entre Sexos)”, in *Revista de Questões Laborais*, Ano XI, N.º 23-2004, p. 76.

<sup>82</sup> No livro de MOREIRA, Teresa Coelho, “Igualdade e Não discriminação”, Almedina, 2013, nas páginas 203 a 205 a autora apresenta os regimes jurídicos de outros países europeus, relativos à criação de quotas de emprego.

<sup>83</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, *Saúde, Doença e Discriminação no Local de Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários- CEJ, agosto de 2016, p. 44.

de um contrato de trabalho, com a possibilidade de trabalho autónomo, através de um contrato de prestação de serviços”<sup>84</sup>.

Num olhar mais circunscrito, é importante esclarecer alguns pontos relativos às quotas de emprego na função pública. Pelo artigo 1º do CCP entende-se que para aceder à função pública é necessário cumprir-se um certo número de requisitos que começam pela criação de um concurso público. Os concursos públicos permitem a todos os indivíduos concorrer a um posto de trabalho, seguindo os princípios constitucionais como o princípio da igualdade de tratamento e o princípio da não discriminação<sup>85</sup>. Aqui, num jeito simplificado, pretende-se que, através destes concursos, os candidatos sejam tratados de forma igualitária, no sentido que não devem existir critérios discriminatórios, como por exemplo, os candidatos não podem ser discriminados em razão do género, do estatuto social, entre outros<sup>86</sup>.

Numa intenção clara de promover o princípio da igualdade de oportunidades<sup>87</sup>, o artigo 3º do Decreto-Lei n.º 29/2001 veio aplicar os artigos 47º<sup>88</sup> e 58º da CRP (relativamente ao direito ao trabalho). Com isto, quere-se dizer que o legislador criou um sistema de quotas que supõe o dever de determinar certa percentagem de postos de trabalho para os indivíduos que padecem de uma incapacidade superior a 60%, permitindo prezar o acesso ao emprego de modo igualitário e não discriminatório e atenuar as desigualdades sentidas pelos portadores de deficiência. No ceio da Administração Pública, aquando da violação do Decreto-Lei n.º 29/2001 (incumprimento das quotas para pessoas com deficiência), o lesado pode, conforme legislado no artigo 186º/1 do CPA, impugnar estes atos administrativos<sup>89</sup>.

Depois, com a já mencionada Lei n.º 4/2019, é pertinente também abordar as quotas de emprego para os portadores de deficiência no setor privado. Contrariamente ao que acontece no acesso ao emprego na função pública, a criação de concursos públicos para a celebração de um contrato de trabalho é facultativa para as empresas privadas. Com isto,

---

<sup>84</sup> MOREIRA, Teresa Coelho, “Igualdade e Não discriminação”, Almedina, 2013, nas p. 205.

<sup>85</sup> Cfr. Artigo 1º-A do CCP. Além deste artigo, destaca-se, mais uma vez, o art.13º da CRP e o art. 23º do CT.

<sup>86</sup> MENEZES, ANTÓNIO CORDEIRO, O *Princípio da Proteção*, p. 562.

<sup>87</sup>SARAIVA, M. (2020). O acesso e exercício do trabalho pelas pessoas portadoras de deficiência- em especial, as quotas de emprego [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa , p. 37.

<sup>88</sup> Este art. fala sobre a liberdade de escolha de profissão e acesso à função pública e, no número 2, o legislador refere que “todos os cidadãos têm o direito de acesso à função pública, em condições de igualdade e liberdade, em regra por via de concurso”.

<sup>89</sup> Cfr. Art. 184º/1/a) do CPA e art. 191º/1 do CPTA.



pode comprometer-se o respeito pelo princípio da igualdade e o princípio da não discriminação. O artigo 1º desta Lei estabelece “*um sistema de quotas de emprego para pessoas com deficiência, com um grau de incapacidade igual ou superior a 60%, visando a contratação por entidades empregadoras do setor privado e organismos do setor público, não abrangidos pelo âmbito de aplicação do Decreto-Lei n.º 29/2001, de 3 de fevereiro*”. Assim, prevendo a possível discriminação a que a pessoa com deficiência poderia estar sujeita no acesso ao emprego no setor privado, o legislador antecipou-se e no artigo 5º da Lei n.º 4/2019 explicitou as quotas de emprego para os trabalhadores incapacitados. Este artigo reparte as empresas pelas suas dimensões, nas quais as empresas de média dimensão, isto é, empresas com número médio de 75 trabalhadores devem admitir um valor igual ou superior a 1% de trabalhadores portadores de deficiência. Por seu turno, para as grandes empresas a percentagem de trabalhadores com deficiência aumenta para 2% (artigo 5º/2)<sup>90</sup>. Mais informa o número três deste artigo que, caso o cálculo das percentagens outrora referidas não resulte num número inteiro, as empresas devem arredondar o resultado para a unidade seguinte e, deste modo, alargar o número de trabalhadores com deficiência. Nestes casos, repara-se que o legislador não usou exatamente os mesmos conceitos de pequena, média e grande empresa que são referidos no artigo 100º do CT, ou melhor dizendo, apesar de o legislador remeter para o CT, em relação às médias empresas (entre 50 e 250 trabalhadores), acaba por particularizar aquelas que têm mais de 75 trabalhadores. Mais informa o número três deste artigo que, caso o cálculo das percentagens outrora referidas não resulte num número inteiro, as empresas devem arredondar o resultado para a unidade seguinte e, deste modo, alargar o número de trabalhadores com deficiência.

Apesar de *supra* se ter falado no risco de incumprimento do princípio da igualdade justificado pela não obrigatoriedade de se realizar concursos para contratar trabalhadores nas empresas privadas, o legislador tentou salvaguardar o respeito pelos princípios constitucionais (artigos 13º, 47º/1 e 59º da CRP) no artigo 5º/6 da Lei 4/2019. Este artigo fala sobre o cumprimento faseado das quotas e indica que as entidades empregadoras do

---

<sup>90</sup> No art. 5º/4 o legislador atenuou, durante um determinado período, o dever das empresas na contratação de trabalhadores com deficiência. Posto isto, as empresas com 75 a 100 trabalhadores têm 5 anos para cumprir o requisito da percentagem dos 1% de trabalhadores portadores de deficiência, enquanto, as empresas com mais de 100 trabalhadores um período de 6 anos para cumprir as disposições legais relativas as quotas de emprego.

setor privado “devem garantir que, em cada ano civil, pelo menos 1% das contratações anuais” deve destinar-se a indivíduos portadores de deficiência.

Ainda a respeito deste Diploma, importa atender ao disposto no artigo 7º. A norma em análise refere os apoios técnicos (prestado pelo INR, I.P.<sup>91</sup>) e as adaptações do posto de trabalho. Neste seguimento, o processo de recrutamento, assim como a seleção dos candidatos têm o dever de ser adequados às necessidades da pessoa com incapacidade, incluindo, então, a possibilidade de realizar provas de avaliação adaptadas.

Mantendo a esfera desta temática no setor privado, é pertinente abordar as sanções aplicáveis no caso de incumprimento das normas relativas à contratação de trabalhadores com deficiência. Os artigos 9º e 10º da Lei n.º 4/2019 abordam o regime sancionatório e o regime contraordenacional<sup>92</sup>, respetivamente. O primeiro artigo mencionado refere que a violação das percentagens das quotas de emprego elencadas no artigo 5º (número 1 e 2) constitui uma contraordenação grave e que a não adaptação no processo de recrutamento e seleção referida no artigo 7º/1 pode originar uma sanção leve. Além disto, o número 3 do artigo relativo ao regime sancionatório, indica que pode ser aplicada uma sanção acessória<sup>93</sup> nas situações de reincidência da contraordenação leve aplicada aquando da violação do disposto no artigo 7º/1. Num outro regime, o regime contraordenacional, compreende-se que a este se regula pelas disposições do CT.

Por último, vê-se com maus olhos<sup>94</sup> a atual situação, isto é, a estagnação tanto na função pública, como no setor privado relativamente às quotas de emprego para as pessoas com deficiência, na medida que, atualmente, permanece o desrespeito pela quotização indicada<sup>95</sup>. Segundo os dados divulgados pelo Observatórios sobre Deficiência e Direitos Humanos sabe-se que em janeiro de 2023 apenas 2,8% dos trabalhadores da função pública tinham incapacidades, percentagem muito inferior à prevista na lei (a lei indica que a Administração Pública deve ter 5% dos trabalhadores com incapacidade). Além disto, o mesmo site refere que entre 2011 e 2017 o desemprego para as pessoas portadoras de

---

<sup>91</sup> Cfr. Art. 7º/2 do Lei n.º 4/2019, de 10 de janeiro.

<sup>92</sup> Cfr. Art. 11º, que indica que “o produto das coisas resultante da violação das normas da presente lei reverte 65% para a ACT e 35% para o INR, I.P.”.

<sup>93</sup> A sanção acessória corresponde à privação do direito de participar em arrematações ou em concursos público durante dois anos, no máximo.

<sup>94</sup> SANTOS, RODRIGO GODINHIO, “O Sistema de Quotas para Pessoas com Deficiência no Acesso ao Emprego Público: Ontem, Hoje... e Amanhã?”, p. 26.

<sup>95</sup> Cfr. [Home \(ulisboa.pt\)](http://Home.ulisboa.pt)

deficiência aumentou 24% e no final de 2021 estavam 13 583 pessoas portadoras de deficiência no desemprego.

### **Capítulo III- Extinção da relação jurídico-laboral - A cessação do contrato de trabalho por deficiência ou doença crónica**

A relação laboral caracteriza-se por ser, tipicamente, uma relação profundamente assimétrica, sendo essa assimetria explicada por fatores económicos e organizacionais (dependência económica do salário para sobreviver, défices de informação, etc), mas também jurídicos, isto porque o trabalhador, através do contrato de trabalho, aceita ficar numa situação de sujeição, sob as ordens e instruções do empregador. Nestes conformes, salienta-se o papel inferior e subordinado do trabalhador comparativamente à posição de superioridade do empregador. Esta diferenciação faz-se sentir ainda mais numa situação em que o trabalhador tem alguma deficiência ou doença crónica. Então, para melhor compreender a assimetria das relações laborais e o seu término, é importante analisar a cessação do contrato de trabalho à luz do regime geral (excluindo os regimes especiais).

De acordo com o artigo 340º do CT, a cessação do contrato de trabalho (quer isto dizer: a extinção da relação laboral) pode desdobrar-se em diversas modalidades, sendo estas: a caducidade<sup>96</sup>, a revogação, o despedimento por facto imputável ao trabalhador, o despedimento coletivo, o despedimento por extinção de posto de trabalho, o despedimento por inadaptação<sup>97</sup>, a resolução do contrato pelo trabalhador, ou seja, a demissão resultante da vontade do trabalhador e, por fim, a denúncia pelo trabalhador<sup>98</sup>.

Para começar, aprofunda-se um pouco mais o conceito da cessação do contrato de trabalho. O término da relação laboral envolve um conjunto de princípios que primam essencialmente pela liberdade de desvinculação, pela iniciativa económica privada, e ainda, pela estabilidade e pela segurança no emprego<sup>99</sup>. Este último princípio referido- o princípio da estabilidade e segurança no emprego<sup>100</sup>- foca-se na tutela do trabalhador e, como tal, vem garantir aos trabalhadores segurança no emprego, na medida que se proíbe os despedimentos sem justa causa. Com isto, o Estado tem a obrigação de evitar estas situações de injustificada precariedade laboral tonando-se quase imperativo “que o Direito privilegie a situação do

---

<sup>96</sup> Cfr. Artigos 343º a 346º do CT.

<sup>97</sup> Cfr. Artigo 373º e ss do CT.

<sup>98</sup> “Prontuário de Direito do Trabalho”, Centro de Estudos Judiciários, 2º Semestre de 2016, Número II, p. 132.

<sup>99</sup> “A cessação do Contrato de Trabalho”, Pedro Furtado Martins, 4ª Edição, PRINCIPIA, p. 11.

<sup>100</sup> Cfr. Artigo 53º da CRP;

trabalhador no que diz respeito à estabilidade do emprego”<sup>101</sup>. Nesta sequência, o legislador procura salvaguardar a situação do contratado nos casos de uma cessação espontânea, tirana e discricionária por parte do empregador (fala-se, então, da proibição dos despedimentos sem justa causa)<sup>102</sup>.

A cessação do contrato de trabalho significa o fim da relação laboral e, conseqüentemente a perda do emprego leva à redução dos rendimentos dos indivíduos o que, em muitos casos, origina um déficit no orçamento individual e familiar que pode ter repercussões negativas na qualidade de vida<sup>103</sup>. Com isto, sabendo as conseqüências que o despedimento pode causar na vida do trabalhador, reitera-se a importância deste princípio<sup>104</sup>.

Nesta medida, além das modalidades suprarreferidas no artigo 340º, o CT prevê outros casos em que há a cessação do contrato de trabalho, a título de exemplo, as situações de denúncia do contrato no período experimental (artigo 114º CT), e ainda, denúncia da comissão de serviço.

## **1. A caducidade do contrato de trabalho**

A caducidade do contrato de trabalho é entendida como uma cessação automática da relação laboral devido à ocorrência de uma situação justificativa<sup>105</sup>. A caducidade pode acontecer em determinadas ocasiões como o termo do contrato, a reforma (por velhice ou invalidez) e, por fim, pode acontecer quando o vínculo contratual caduca por impossibilidade

---

<sup>101</sup> “A cessação do Contrato de Trabalho”, Pedro Furtado Martins, 4º Edição, PRINCIPIA, p. 13.

<sup>102</sup> Cfr. Artigo 53º da CRP e artigo 338º do CT.

<sup>103</sup> MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, 12º Edição, Coimbra, 2004, p. 504.

<sup>104</sup> Numa tentativa de acautelar as perdas sentidas com a cessação do contrato, o Decreto-Lei n.º 220/2006, de 3 de novembro, apresenta uma base legal e um objetivo económico-social merecedor de atenção. Como tal, este Diploma visa garantir aos desempregados, nas situações previstas no artigo 9º do DL referido, alguns benefícios como o subsídio de desemprego.

<sup>105</sup> FALCÃO, David e TOMÁS, Sérgio Tenreiro, “Lições de Direito do Trabalho- A Relação Individual do Trabalho”, 9º Edição, Almedina, p. 282.

de o trabalhador desempenhar a função para a qual foi contratado (impossibilidade superveniente<sup>106</sup>, definitiva<sup>107</sup> e absoluta<sup>108</sup>)<sup>109</sup>.

É na alínea b) do artigo 343º do CT que se centra a atenção, dado que esta alínea indica que os contratos de trabalho podem caducar aquando da impossibilidade de o trabalhador prestar a função para a qual foi contratado. Estas situações podem acontecer nos casos em que os trabalhadores têm alguma deficiência ou doença crónica, não esquecendo que a indisponibilidade do trabalhador para desempenhar a sua função tem de se dever a uma impossibilidade física<sup>110</sup> ou a uma impossibilidade legal<sup>111</sup>.

No seguimento destas impossibilidades, entende-se que a grande discussão doutrinal relaciona-se com o carácter absoluto da impossibilidade, isto é, os casos em que o trabalhador fica impossibilitado de prestar uma determinada função para a qual estava contratado, mas não está incapacitado de prestar outros trabalhos. Nestas situações paira a questão para saber se o empregador deve integrar o trabalhador num outro cargo, onde este consiga desempenhar outras tarefas (modificação do contrato), ou, considerando que o trabalhador não está apto para cumprir as funções para as quais foi contratado, o contrato celebrado caduca.

Como aponta PEDRO FURTADO MARTINS, a jurisprudência tem vindo a demonstrar que, nos casos de impossibilidade de o trabalhador prestar as tarefas para a qual foi contratado (apesar de estar capaz de desempenhar outras funções), o empregador deve buscar novas funções que permitam ao trabalhador manter a relação laboral (modificação do contrato de trabalho). Então, somente nos episódios em que o trabalhador não aceita desempenhar as novas tarefas propostas pelo empregador é que se opera a caducidade do contrato celebrado. Desta forma, constata-se que a caducidade do contrato de trabalho dar-

---

<sup>106</sup> Quer isto dizer que a impossibilidade tem de ocorrer num momento seguinte à celebração do contrato, caso contrário (impossibilidade originária), o contrato será nulo.

<sup>107</sup> A impossibilidade absoluta indica que não satisfaz apenas o agravamento da situação, é necessário que o trabalhador esteja, de facto, impossibilitado de prestar a função para a qual celebrou-se o contrato.

<sup>108</sup> Fala-se em impossibilidade definitiva, no sentido de demonstrar que um mero impedimento temporário não permite a caducidade do contrato de trabalho, mas sim, à suspensão do mesmo.

<sup>109</sup> Cfr. Artigo 343º do CT.

<sup>110</sup> À partida, a impossibilidade física deverá ser irreversível e, esta impossibilidade tem de ter acontecido *à posteriori* da celebração do contrato. Em jeito de exemplo de uma impossibilidade física apresentam-se as doenças crónicas. Aqui, pode imaginar-se um *personal trainer* que, devido aos diabetes, tem de amputar um membro inferior e, assim, fica impossibilitado de desempenhar as funções para as quais foi contratado.

<sup>111</sup> Os autores DAVID FALCÃO e SÉRGIO TOMÁS dão dois exemplos que se enquadram nestas situações: os casos em que o trabalhador tem de cumprir pena de prisão e os casos em que o trabalhador falece.

se-ia apenas nas situações em que estivesse em causa a impossibilidade absoluta de realizar alguma tarefa disponível na empresa uma vez que o trabalhador teria sempre a opção de manter o seu contrato de trabalho, alterando apenas as funções a desempenhar.

No entanto, na opinião do autor a visão que a jurisprudência tem adotado não é a mais adequada. O autor defende que não está em análise a capacidade do trabalhador de desempenhar algumas e indeterminadas funções, por seu turno, a problemática restringe-se na impossibilidade do trabalhador realizar as tarefas para as quais está obrigado com a celebração do contrato. Assim, para o jurista a discussão do problema deve ser analisada da seguinte forma: considerando e adaptando o artigo 793º do CC, carece de avaliar se a redução das capacidades do trabalhador terá alguma influência pejorativa na execução das funções para as quais se celebrou o contrato. Ora, se tais incapacidades afetarem negativamente a prestação do trabalhador e consequentemente este ficar impossibilitado de cumprir o estipulado no contrato, então, mantendo presente o interesse do empregador, o contrato caduca, uma vez que o trabalhador não se encontra capaz de cumprir o que foi acordado no momento da celebração do contrato.

A questão do dever legal a cargo do empregador de modificar o contrato só está prevista na lei para determinadas situações extraordinária, nas quais esta situação não se inclui. Então, segundo a lei, quando o trabalhador não está capaz de desempenhar as tarefas para as quais foi contratado, o empregador pode invocar a caducidade do contrato de trabalho. Os casos em que o legislador prevê a modificação do contrato são, por exemplo, aquando dum acidente de trabalho ou de doença profissional (dever de ocupação obrigatória). Para estes casos, o artigo 284º/10 do CT diz que “empregador deve assegurar a trabalhador afectado de lesão provocada por acidente de trabalho ou doença profissional que reduza a sua capacidade de trabalho ou de ganho a ocupação em funções compatíveis”. Além do estipulado na lei, também as convenções coletivas de trabalho podem prever a mesma solução para os casos de impossibilidade de o trabalhador desempenhar as funções para as quais foi contratado.

Numa ponderação mais atenta de MILENA ROUXINOL, aborda-se concretamente as situações em que há impossibilidade dos trabalhadores com deficiência ou com doenças crónicas prestarem o trabalho para o qual foram contratados. Tal como explicitado pela autora, a relação jurídica com os trabalhadores portadores de deficiência envolve um

conjunto de princípios que visam a proteção dos mesmos contra a discriminação e ainda recai sobre o empregador o dever de criar medidas de adaptação razoáveis. Como já referido ao longo deste estudo, o trabalhador portador de deficiência ou de doença crónica não pode receber um tratamento menos favorável em detrimento do seu estado de saúde e, nestes conformes, parece que a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade de prestar o serviço contratualizado pode tornar-se num ato discriminatório, na medida que, indiretamente, o trabalhador com deficiência pode ser prejudicado e alvo de um tratamento desfavorável devido ao seu estado de saúde. Na mesma linha de pensamento que a autora, concorda-se que o empregador não deverá invocar a caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva sem ter, anteriormente, tentado adotar medidas de adaptação razoável.

Numa nota final, considerando e partilhando a opinião de alguns autores, salienta-se o papel vulnerável do trabalhador, especialmente, se estiver em causa um trabalhador portador de deficiência. Neste entender, compreende-se que, indo ao encontro do artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE, ao empregador deveria ser exigida a integração dos trabalhadores impossibilitados de desempenhar a função contratualizada num posto alternativo de trabalho. Tal ideologia justifica-se pela desproteção dada ao trabalhador na modalidade da caducidade, isto porque, como refere MILENA ROUXINOL<sup>112</sup>, “não se impõe a observância de qualquer tipo de procedimento que acautele a proteção do trabalhador, nem lhe é devida qualquer compensação”. Pois bem, compreendendo o referido até então, fica claro que a caducidade necessita de severos requisitos, na tentativa de não deixar o trabalhador desabrigado e esquecido<sup>113</sup>.

---

<sup>112</sup> ROUXINO, MILENA, “*Revistando a caducidade do contrato de trabalho*”, 2º semestre de 2016, Número II, p. 134.

<sup>113</sup> Nesta concordância, o Ac. *Vangla* (Processo C-795/19, de 15 de julho de 21) mostra a urgência de tutelar de forma mais eficaz os trabalhadores com deficiência ou doença crónica. Resumidamente, a problemática tem origem no despedimento de um funcionário prisional, XX, por este não preencher os requisitos mínimos em matéria de acuidade auditiva indicados pelo Regulamento da prisão. O TJUE pronunciou-se sobre a adequação da exigência de níveis mínimos de perceção sonora considerando-a adequada para cumprir os seus objetivos (manter ordem pública e a segurança das pessoas). Contudo, o TJUE acrescentou que o Regulamento não permitia, no momento anterior ao despedimento, verificar a possibilidade de criar medidas de adaptação razoáveis que permitiam ao trabalhador exercer as suas funções, mesmo com o seu défice auditivo (como por exemplo, permitir a utilização de um aparelho auditivo), tal como prevê o artigo 5º da Diretiva 2000/78/CE. Deste modo, o TJUE conclui o Acórdão com a indicação de que a previsão de requisitos mínimos de audição, apesar de ser adequada aos seus objetivos, parece ultrapassar o necessário, uma vez que o Regulamento prisional exclui a previsão de medidas de adaptação razoáveis.



## **2. Despedimento por inadaptação e despedimento por inaptidão- Lei n.º 23/2012, de 25 de julho**

A cessação do contrato de trabalho desdobra-se em várias modalidades (artigo 340º do CT), uma das quais o despedimento por inadaptação (artigos 373º e ss do CT). Esta modalidade de despedimento (objetiva, individual e com justa causa<sup>114</sup>) foi legislada pelo Decreto-Lei n.º 400/91, de 16 de outubro, onde o seu artigo 2º indicava as situações de inadaptação, sendo que, o número 1 apontava para o modo de exercício das funções desempenhadas pelo trabalhador e o número 2 do mesmo artigo dizia respeito aos casos em que o trabalhador ocupava cargos de complexidade técnica ou cargos de direção.

Surge, posteriormente, a Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, que nos seus artigos 373º e seguintes aborda também a modalidade do despedimento por inadaptação. Neste sentido, para o legislador “considera-se despedimento por inadaptação a cessação de contrato de trabalho promovida pelo empregador e fundamentada em inadaptação superveniente do trabalhador ao posto de trabalho”. Por outras palavras, o despedimento por inadaptação deve-se às alterações que ocorrem no funcionamento do trabalho, às quais o trabalhador não consegue adaptar-se. No entanto, apesar de o trabalhador não conseguir acompanhar as mudanças realizadas, o mesmo permanece apto e capaz de desempenhar a função para a qual foi contratado.

Para além de definir o despedimento por inadaptação, a Lei n.º 7/2009 também faz referência às várias situações que podem levar ao despedimento do trabalhador por inadaptação (artigo 374º), tais como: “a) Redução continuada da produtividade ou de qualidade; b) Avarias repetidas nos meios afetos ao posto de trabalho; c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros”. O legislador acrescentou ainda que pode ocorrer o despedimento por inadaptação quando um trabalhador, cujo cargo seja de complexidade técnica ou de direção, não alcance os objetivos estabelecidos previamente. Considerando estas situações, importa clarificar que para que haja um despedimento por inadaptação é necessário que a subsistência da relação laboral se tenha tornado “praticamente impossível”.

---

<sup>114</sup> NETO, Joana (2016), *Despedimento por Inadaptação*, 2ª Edição, Almedina, p. 19 e 20.

Atendendo às situações *supra* elencadas e ao artigo 375º da Lei n.º 7/2009 compreende-se que esta modalidade de despedimento não se fundamenta na culpa do trabalhador, mas sim em fatores inimputáveis a este, ou seja, o despedimento por inadaptação tem por base as alterações feitas no local de trabalho (reformas tecnológicas, por exemplo) pelo empregador às quais o trabalhador não se consegue adaptar e que, consequentemente, fazem a sua produtividade ou a qualidade de trabalho reduzir.

De seguida, num contexto de crise económica e de intervenção da *Troika* ocorreu, em Portugal, uma reforma legislativa com a aprovação da Lei n.º 23/2012, que introduziu algumas alterações no CT. Entre as várias modificações trazidas pela nova Lei destacam-se: a organização do tempo de trabalho, a diminuição da compensação dada aos trabalhadores aquando da cessação do contrato de trabalho e a introdução de uma nova modalidade de despedimento: o despedimento por inaptidão (modalidade que se aproxima do despedimento por inadaptação). Deste modo, a Lei n.º 23/2012 alterou a redação dos artigos 374º e 375º do CT, que indicam, respetivamente, as situações de inadaptação e os requisitos do despedimento por inadaptação. Devido às alterações realizadas, o artigo 375º requer uma nova interpretação, uma vez que foi adicionado a este o despedimento por inaptidão.

Com a leitura do número 1 do artigo 375º do CT entende-se que a premissa geral do despedimento por inadaptação é, como já referida, a modificação ou a alteração no posto de trabalho às quais o trabalhador não se consegue adaptar. Como tal, o despedimento por inadaptação só pode ocorrer se se respeitar cumulativamente os seguintes requisitos: “*a) tenham sido introduzidas modificações no posto de trabalho resultantes de alterações nos processos de fabrico ou de comercialização, de novas tecnologias ou equipamentos baseados em diferente ou mais complexa tecnologia, nos seis meses anteriores ao início do procedimento; b) tenha sido ministrada formação profissional adequada às modificações do posto de trabalho, por autoridade competente ou entidade formadora certificada; c) tenha sido facultado ao trabalhador, após a formação, um período de adaptação de, pelo menos, 30 dias, no posto de trabalho ou fora dele sempre que o exercício de funções naquele posto seja suscetível de causar prejuízos ou riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros; d) não exista na empresa outro posto de trabalho disponível e compatível com a categoria profissional do trabalhador*”.

Após 2012 foram acrescentadas ao artigo 375º outras situações que acabaram por fragilizar a relação laboral, na medida em que se passou a admitir o despedimento do trabalhador sem que tenham ocorrido alterações no posto de trabalho. Nestes conformes, a alínea a) do artigo 375º/2 (introduzida pela Lei n.º 23/2012) diz respeito, na verdade, ao despedimento por inaptidão. Aqui, o despedimento baseia-se numa modificação substancial da prestação do trabalhador na qual é notória a redução da produtividade ou a redução da qualidade de trabalho<sup>115</sup>.

A grande problemática desta modalidade consiste na semelhança entre os artigos 374º e 375º/2 e o artigo 351º/2/m) relativos ao despedimento do trabalhador por redução da produtividade e qualidade de trabalho e ao despedimento subjetivo por justa causa por “reduções anormais de produtividade”, respetivamente. De facto, tal como aponta ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES<sup>116</sup>, o despedimento por inaptidão torna-se dúbio, pois julga-se que esta modalidade de cessação do contrato aparenta ser, na realidade, um despedimento disciplinar (apesar de ser um despedimento menos burocrático)<sup>117</sup>. Esta impressão cria-se, uma vez que, o despedimento por inaptidão não se alicerça em causas objetivas (como por exemplo, causas de teor económico ou empresarial), nem em causas subjetivas (como os motivos disciplinares), no entanto, esta modalidade de despedimento permite o empregador despedir licitamente o trabalhador com base nas suas qualidades de trabalho.

Um outro fator de relevo sobre o despedimento por inaptidão são os seus pressupostos. Como tal, para a validação de um despedimento por inadaptação é necessário averiguar a impossibilidade de subsistência da relação de trabalho (artigo 374º/1 articulado com o artigo 375º/2), a modificação substancial da prestação de trabalho pelo trabalhador, o carácter razoável e presumivelmente definitivo dos atos que originam este tipo de despedimento e, por fim, os pressupostos procedimentais. A impossibilidade de manter uma relação laboral deixa uma questão: nas situações de despedimento por inaptidão o empregador não está obrigado a tentar integrar o trabalhador num outro posto de trabalho

---

<sup>115</sup> Para determinar a redução da produtividade ou da qualidade do trabalho é necessário comparar a prestação do trabalhador ao longo do tempo, ou seja, o cumprimento deste requisito, a redução, impõe uma análise sobre a capacidade produtiva do trabalhador em questão.

<sup>116</sup> FERNANDES, António Monteiro, “A «Reforma Labora» de 2012: Observações em torno da Lei 23/2012”, Revista da Ordem dos Advogados, ano 72, Lisboa, abril-setembro 2012, p. 571.

<sup>117</sup> AMADO, João Leal, “Os despedimentos e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho”, Revista de Legislação e Jurisprudência, n.º 3974, p.306.

disponível e com a categoria profissional do trabalhador como indica o artigo 375º/1/d)? É uma lacuna ou o legislador teve intenção de excluir este requisito do despedimento por inaptidão?

Na parte final da alínea a) do artigo 375º/2, o legislador optou por utilizar um requisito que gera uma certa estranheza. A partir da leitura deste artigo entende-se que um dos requisitos do despedimento por inaptidão do trabalhador tem um carácter razoável e presumivelmente definitivo, como se comprova pela transcrição do artigo: “seja razoável prever que tenha um carácter definitivo”. Contudo, como é de notar, este requisito demonstra, mais uma vez, a incerteza e a instabilidade a que trabalhador está sujeito, dado que, esta modalidade de despedimento dá discricionariedade ao empregador para fazer juízos arbitrários sobre o trabalhador. Esta questão é sensível na medida que não se compreende como é que o empregador irá determinar o carácter presumivelmente definitivo e, estando em causa a cessação do contrato, parece-nos que não deveriam ser permitidas presunções que possam abalar a relação laboral (assimétrica) e prejudicar o trabalhador.

O despedimento por inaptidão levanta ainda outra dúvida: esta modalidade de despedimento consiste e baseia-se em quê, na verdade? Esta dúvida surge com a leitura e interpretação dos artigos *supramencionados*, visto que se chega à ideia de que o empregador pode, de forma arbitrária, despedir o trabalhador com o fundamento de mera redução da produtividade ou da qualidade do serviço, ou ainda, em situações que permitem um julgamento discricionário do empregador. A aplicação desta nova Lei não deixa de causar alguma preocupação pois, considerando que nestes casos (redução da produtividade, avarias repetidas, riscos para a segurança e saúde, etc.) o facto é inimputável ao trabalhador<sup>118</sup>, então, parece arriscado permitir ao empregador o despedimento de trabalhadores que não conseguem estar aptos para as inovações tecnológicas ao ritmo estipulado pela Lei. Apesar de notória e compreensível a necessidade de modernização e de atualizações das empresas para questões de concorrência no mercado, o que deveria requerer a maior atenção por parte do legislador é a situação dos trabalhadores e as repercussões que esta Lei pode causar aos mesmos. Nestes conformes, julga-se que estas normas acabam por violar um princípio constitucionalmente definido- princípio da segurança no emprego<sup>119</sup>, no sentido que este

---

<sup>118</sup> O facto não pode ser imputável ao trabalhador pois, se assim fosse, o regime não seria o despedimento por inadaptação, mas sim, o despedimento disciplinar (artigo 351º do CT).

<sup>119</sup> Cfr. Artigo 53º da CRP.

diploma transmite o pensamento de que os trabalhadores tornam-se indivíduos descartáveis que, por não conseguirem acompanhar a mudança tecnológica, correm o risco de serem despedidos.

Por último, após a entrada em vigor da Lei n.º 23/2012, o despedimento por inadaptação deixou, tal como aponta DAVID FALCÃO e SÉRGIO TENREIRO TOMÁS, de se fundar em causas objetivas e, essencialmente, de natureza tecnológica. A alteração legislativa em apreço, que adicionou o despedimento por inaptidão ao artigo 375º do CT aparenta debilitar o outrora falado princípio da segurança e estabilidade no emprego.

Assim, de um modo final, constata-se que, tal como se passa no despedimento por inadaptação, o trabalhador, correndo o risco de perder as suas qualidades ou a sua capacidade produtiva, está também em risco de cessar a sua relação laboral. Com isto, simpatizando com a visão de ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, esta modalidade de despedimento abre um precedente ao empregador, na medida que este tem nas suas mãos a opção de despedir trabalhadores que se encontrem “mais desgastados, de idade mais avançada e/ou com condições físicas e psíquicas diminuídas”<sup>120</sup>.

### **3. Despedimento por inadaptação do trabalhador portador de deficiência**

A Lei n.º 23/2012, como já referido, modificou e adicionou algumas normas do CT. Nesta concordância, o legislador optou por adicionar o número 3 ao artigo 374º do CT da Lei n.º 7/2009, que diz respeito à proteção dos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida, dos trabalhadores portadores de deficiência e dos trabalhadores com doença crónica. No artigo em questão, nota-se a intenção do legislador em salvaguardar a posição devida a este grupo de trabalhadores mais fragilizados, indo ao encontro das normas internacionais e nacionais relativas à proteção dos mesmos<sup>121</sup>.

O artigo 374º/3 do CT diz que, tanto a generalidade dos trabalhadores com deficiência, como aqueles que ocupam cargos de chefia ou cargos de grande complexidade técnica estão protegidos, sob pena de despedimento ilícito. Neste seguimento, dá a parecer

---

<sup>120</sup> Não esquecendo que o artigo 374º/3 do CT salvaguarda a proteção conferida aos trabalhadores portadores de deficiência ou doença crónica, bem como, aos trabalhadores com capacidade de trabalho reduzida.

<sup>121</sup> Como por exemplo, a Diretiva 2000/78 e a CRP (artigos 13º, 58º e 71º).

que o legislador procurou escudar estes trabalhadores no que toca ao despedimento por inadaptação e, assim, acabou por cumprir o estipulado nos artigos 84º e 85º do CT<sup>122</sup>, que fazem referência ao “especial dever de adaptação do posto de trabalho”<sup>123</sup>. Além da estreita ligação com estes artigos do CT, o legislador teve ainda atenção à CRP nos seus artigos 13º e 71º.

O artigo 374º/1 do CT refere que *“a inadaptação verifica-se em qualquer das situações previstas nas alíneas seguintes, quando, sendo determinada pelo modo de exercício de funções do trabalhador, torne praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho: a) Redução continuada de produtividade ou de qualidade; b) Avarias repetidas nos meios afectos ao posto de trabalho; c) Riscos para a segurança e saúde do trabalhador, de outros trabalhadores ou de terceiros”*. Com isto, este artigo mostra que, de uma forma muito generalizada os trabalhadores podem ver a sua relação laboral em risco por uma mera redução da produtividade ou da qualidade o que, para os trabalhadores portadores de deficiência pode ser uma situação muito comum. Então o artigo 374º/3 do CT diz respeito a uma proteção específica dos trabalhadores com deficiência, mas não aponta qual a proteções ou quais as medidas que devem ser tomadas para proteger estes trabalhadores mais fragilizados. Deste modo, acredita-se que, conforme o até então referido, a proteção dos trabalhadores com deficiência deverá existir pois, de outra maneira, estes seriam percentualmente mais sacrificados do que os restantes (despedidos) uma vez que apresentariam quebras de produtividade mais visíveis. No entanto, no respeitante ao artigo 375º/2 do CT o legislador não mencionou a proteção dos trabalhadores portadores de deficiência na modalidade do despedimento por inaptidão. Ora, atendendo a esta situação, relembra-se que a colocação do trabalhador noutra posto de trabalho (disponível e compatível com a sua categoria profissional) emoldura-se nas medidas de adaptação razoável<sup>124</sup>. Assim, fica aberta a discussão se a proteção especial dada aos trabalhadores portadores de deficiência não é válida para o despedimento por inaptidão, visto que este artigo não menciona a obrigatoriedade de tentar colocar o trabalhador noutra posto de trabalho. Neste sentido, seguindo os artigos 13º, 58º e 71º da CRP fica a dúvida se é

---

<sup>122</sup> Estes artigos dizem respeito aos princípios gerais quanto ao emprego de trabalhador com capacidade de trabalho reduzida e de trabalhador portador de deficiência ou doença crónica.

<sup>123</sup> AMADO, João Leal, “O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei n.º 23/2012, de 25 de junho”, Revista de Legislação e Jurisprudência, n.º 3974, p.306.

<sup>124</sup> Medidas de carácter protecionista para o trabalhador deficiente ou com doença crónica.

permitido fazer uma interpretação extensiva da lei, com vista a recolocar aos trabalhadores com deficiência noutra posto de trabalho alternativo, e assim, garantir a proteção que lhes é devida.

Outra problemática suscitada pela Lei n.º 23/2012 relativamente ao despedimento por inaptidão para os trabalhadores portadores de deficiência é a questão da produtividade. Como já mencionado, esta modalidade de despedimento não se baseia nas situações em que ocorrem mudanças alheias ao trabalhador no posto de trabalho, mas sim na redução da produtividade ou da qualidade de trabalho do trabalhador sem que tais alterações tenham ocorrido. Esta questão agrava-se quando está em causa um trabalhador com deficiência devido às suas limitações<sup>125</sup>. Este grupo de trabalhadores poderá ser, à partida, menos produtivo comparativamente aos restantes o que gera, novamente, um problema relativamente a esta nova modalidade de despedimento.

Atendendo às questões acima referidas nota-se a dificuldade em garantir a proteção dos trabalhadores portadores de deficiência nestes contextos e, com vista a combater as situações de desigualdade de discriminação, realça-se a importância do artigo 374º/3. Com isto, os trabalhadores com deficiência não podem ser tratados de forma desfavorável, nem podem ser despedidos por redução de produtividade. Se tais situações ocorressem, estes trabalhadores estariam a ser discriminados indiretamente.

---

<sup>125</sup> Às imitações podem acrescentar-se a necessidade de intervalos de descanso de maior duração e as faltas.

## Nota Conclusiva

Em jeito de rematar o *supra* apresentado, denota-se, positivamente, a criação da legislação (nacional, comunitária e internacional) que protege os trabalhadores portadores de deficiência, embora se a considere ainda insuficiente.

Indo mais além, entende-se que o conceito jurídico de deficiência tem vindo, ao longo dos anos, a sofrer algumas evoluções, na medida que, pela jurisprudência do TJUE, fica claro que este conceito expandiu-se (passou a incluir nesta terminologia, por exemplo, os casos de doença crónica), alargando, por conseguinte, a proteção dos indivíduos portadores de deficiência.

No seguimento desta análise, também se tornara imprescindível abordar as medidas de adaptação razoável. Estas medidas, só por si, auxiliam o combate à discriminação, isto porque, como se apreende, o legislador permite a criação de medidas discriminatórias positivas, cujo objetivo se centra na diminuição das desigualdades e na reintegração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Porém, apesar da aparente intenção do legislador em atenuar as desigualdades, o mesmo salvaguarda os empregadores aquando dos encargos desproporcionais. Nestes conformes, ressalva-se a interjeição destes encargos, no sentido que podem levar o empregador a não criar medidas de carácter necessário, justificando-se pelos encargos que estas podem ter. Assim, esta condição aparenta colidir com os princípios constitucionais da igualdade e da não discriminação.

Do estudo realizado, permite-se ainda concluir que os cidadãos portadores de deficiência têm, nos dias que correm, dificuldades e entraves no acesso ao emprego, e assim, ficam impedidos de se tornarem ativos no mercado. Para tal, o legislador nacional passou, recorrendo às medidas de ação positiva, a estipular quotas de emprego para os indivíduos que sofrem destas patologias. Deste modo, a intenção de destinar determinadas vagas para trabalhadores com deficiência é vista com bons olhos, no entanto, desagrada a diferença das quotas de emprego entre a Administração Pública e o privado, assim como, algumas questões que esta legislação permanece sem resolver, mostrando-se muitas vezes insuficiente.

Na continuidade da dissertação, também se fez referência à cessação do contrato de trabalho e das modalidades envolventes. Posto isto, considera-se que a reintegração do trabalhador com deficiência num posto de trabalho alternativo deveria enquadrar-se no plano



das medidas de adaptação razoáveis, isto porque, compreendendo o objetivo destas medidas, entende-se que, deste modo, o trabalhador estaria, claramente, mais protegido.

Por último, numa sumária interpretação do estudo apresentado, chega-se à conclusão de que o legislador ainda tem um longo percurso pela frente no que toca ao direito anti discriminatório. Desta forma, atinge-se que o trabalhador, especialmente o trabalhador com deficiência, ainda se encontra numa posição muito débil e fragilizada, não estando, de todo, numa posição de igualdade com os restantes. Salvaguardando sempre a ideia de que os trabalhadores não são descartáveis e que, no caso dos trabalhadores portadores de deficiência, o direito deve agir em prol dos mesmos e da redução das desigualdades a que estão sujeitos no mundo laboral.

## **Bibliografia**

- AAVV (2020). (MARTÍNEZ, Pedro Romano/ MONTEIRO, Luís Miguel/ VASCONCELOS, Joana/ BRITO, Pedro Madeira/ DRAY, Guilherme/ SILVA, Luís Gonçalves) *Código do Trabalho Anotado*, 12.<sup>a</sup> edição, Almedina, Coimbra;
- AMADO, J. L. (2012). O despedimento e a revisão do Código do Trabalho: primeiras notas sobre a Lei no23/2012, de 25 de junho. *Revista de Legislação e Jurisprudência*, n.º 3974, maio-junho, p.306;
- BARNARD, CATHERINE (1999). *Gender Equality in the EU, EU and Human Right*, Oxford University Press;
- BELL, M. (2020). People with intellectual disabilities and labour market inclusion: What role for EU labour law?. *European Labour Law Journal*, Vol. II(I), p. 3-25;
- CANOTILHO, G. (2003). *Direito Constitucional e Teoria da Constituição*, 7ª edição, Almedina;
- CORDEIRO, A. M. (1991). Da Cessação do Contrato de Trabalho por Inadaptação do Trabalhador perante a Constituição da República. *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano XXXIII, N.º 3 e 4, Almedina;
- CORDEIRO, A. M. (2019). *Manual de Direito do Trabalho*, II. Vol., Almedina;
- DRAY, G. (1999). *O Princípio da Igualdade no Direito do Trabalho*, Almedina;
- FALCÃO, D. & TOMÁS, S. (2021). *Lições de Direito do Trabalho- A Relação Individual de Trabalho*, 9ª edição, Almedina;
- FERNANDES, A. M. (2012). «A Reforma Labora» de 2012: Observações em torno da Lei 23/2012. *Revista da Ordem dos Advogados*, ano 72, Lisboa, abril-setembro;
- FERNANDES, A. M. (1984). O Princípio da Igualdade de Tratamento no Direito do Trabalho. *Estudos Ferrer Correia- Vol. III*, Almedina, p. 104 a 105;
- FERNANDES, A. M. (2004). *Direito do Trabalho*, Almedina;
- GARCIA, M. G. (2005). *Estudos sobre o Princípio da Igualdade*, Almedina;

- KARJALAINEN, K. & YLHÄINEN, M. (2021). On the obligation to make reasonable accommodation for na employee with a disability. *European Labour Law Journal*, p.1-17;
- MARTINÉZ, P. R. (2019). *Direito do Trabalho*, 9º edição, Almedina;
- MARTINS, P. F. (2017). *Cessação do Contrato de Trabalho*, 4º edição, Principia;
- MESTRE, B. (2020). *Direito Antidiscriminação- uma perspetiva europeia e comparada*, Vida Económica;
- MESTRE, B. (2015). “Sobre o conceito de Discriminação- uma Perspetiva Contextual e Comparada”, in *Estudos dedicados ao Professor Doutor Bernardo da Gama Lobo Xavier- Direito e Justiça*, Universidade Católica Editora, Lisboa, Vol. I.
- MOREIRA, T. C. (2013). *Igualdade e Não Discriminação- Estudos de Direito do Trabalho*, Almedina;
- NAVARRETE, C. M. (2015). Discriminación por Discapacidad y Despido por Absntismo: Una Interpretación Correctora a la luz del “Caso Ring”. *Temas Laborales*, n.º 130/2015, p. 135-159;
- NETO, A. (2013). *Novo Código do Trabalho e Legislação Complementar Anotados*, 4º edição, Ediforum;
- NETO, J. (2016). *Despedimento por Inadaptação- Reforma ou consagração legal do despedimento sem justa causa?*, 2º edição, Almedina;
- PÉREZ DE LOS COBOS, S. (2022). El modelo social de discapacidad: un cambio de paradigma y la reforma del artículo 49 CE, *Lex Social- Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 12, p.37-65;
- RAPOSO, V. L. (2004). “Os limites da Igualdade: Um Enigma por Desvendar (a questão da promoção da igualdade laboral entre sexos)” in *Revista de Questões Laborais*, Ano XI, N.º 23-2004, p. 42-80;
- RAPOSO, V. L. (2004). *O Poder de Eva*, Almedina;
- ROUXINOL, M. (2017). Notas em torno da tutela do trabalhador de deficiência, *Lex Social- Revista jurídica de los Derechos Sociales*, vol. 7 (2017), p. 266-301;

SOUSA, F. V. de (2021). *Direitos Fundamentais das Pessoas com Deficiência e Jurisprudência Multinível*, Universidade Católica Editora.

## **Jurisprudência**

Acórdão da Corte Suprema di Cassazione de 5/12/2005, Processo 4688/05 RG, disponível em [Sentenze Cassazione \(giustizia.it\)](https://www.giustizia.it/cassa/sentenze/cassa/2005/0512005468805RG), consultado a 13/13/2022;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 13/05/1986, Processo C-170/84, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 26/02/2023;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 15/10/1995, Processo C-450/93, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 26/02/2023;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 11/10/1997, Processo C-409/97, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 26/02/2023;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 11/07/2006, Processo C-13/05, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 01/10/2022;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 18/11/2010, Processo C-356/09, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 21/04/2023;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 11/04/2013, Processo C-335/11, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 7/11/2022;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 11/04/2013, Processo C-337/11, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 7/11/2022;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 18/03/2014, Processo C-363/12, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 22/01/2022;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 18/12/2014, Processo C-354/13, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 10/12/2022;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 1/12/2016, Processo C-395/15, disponível em [CURIA - List of results \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 26/02/2023;

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia de 15/07/2021, Processo C-795/19, disponível em [InfoCuria \(europa.eu\)](https://eur-lex.europa.eu/curia/), consultado a 25/02/2023.

### **Dissertações Académicas**

BARREIRO, A. (2022). *Caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador com deficiência ou doença crónica realizar a atividade- A relevância do dever de adaptação razoável na caducidade do contrato de trabalho* [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa;

BOTELHO, A. (2016). *A Cessação do Contrato de Trabalho do Trabalhador com Deficiência ou Doença Crónica: caducidade ou “despedimento por inaptidão* [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa;

FIGUEIREDO, M. (2016). *O Exercício do Direito ao Trabalho da Pessoa com Deficiência Motora* [Dissertação de mestrado]. Universidade de Lisboa;

MARTINS, S. (2017). *Leitura Crítica do Regime Jurídico do Despedimento por Inaptidão, em Especial da sua Compatibilidade com o Princípio da Não Discriminação em Razão da Deficiência* [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa;

SARAIVA, M. (2020). *O acesso e exercício do trabalho pelas pessoas portadoras de deficiência- em especial, as quotas de emprego* [Dissertação de mestrado]. Universidade Católica Portuguesa;

## **Suportes Eletrónicos**

SANTOS, R. G. “O Sistema de Quotas para Pessoas com Deficiência no Acesso ao Emprego público: Ontem, Hoje... e Amanhã?”, Centro de Investigação de Direito Público, disponível *in* <https://www.icjp.pt/sites/default/files/media/648-966.pdf>;

Observatório sobre a Deficiência e Direitos Humanos  
<http://oddh.iscsp.ulisboa.pt/index.php/pt/mediateca/imprensa>