

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal:

Regime Jurídico da Reparação dos Danos



Título:**Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal
Regime Jurídico da Reparação dos Danos**

Relatório elaborado no âmbito do Estudo “Programa de apoio à manutenção e retorno ao trabalho das vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho”, promovido pelo CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia.

Equipa técnica:

Jerónimo Sousa (coord)

Carlos Silva

Elsa Pacheco

Madalena Moura

Maria Araújo

Sérgio Fabela

Data:

Dezembro 2005

© Centro de Reabilitação Profissional de Gaia, 2005

Av. João Paulo II

4410-406 Arcozelo VNG

www.crpq.pt

info@crpq.pt

Tel. 227 537 700

Fax: 227 629 065

Reservados todos os direitos.

Reprodução autorizada.

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal:

Regime Jurídico da Reparação dos Danos

Páginas

Conteúdos

5	1. Enquadramento
6	2. Natureza e fundamento do regime especial de reparação dos danos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais – A responsabilidade objectiva
9	3. Âmbito e delimitação do acidente de trabalho
9	3.1. Âmbito pessoal
10	3.2. Delimitação do acidente de trabalho
16	4. Responsabilidade pela reparação
17	4.1. Exclusão e redução da responsabilidade
19	4.2. Agravamento da responsabilidade
20	4.3. Indemnização
24	5. Ocupação e reabilitação do trabalhador
27	6. Doença profissional
29	7. Procedimentos e processo
29	7.1. Participações
31	7.2. Processo especial de acidentes de trabalho
32	8. Igualdade de tratamento e não discriminação
34	9. Conclusões finais

Notas iniciais

Este capítulo faz uma abordagem do regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais em vigor, previsto na Lei nº 100/97, de 13 de Setembro, e nos diplomas que a regulamentam, o Decreto-Lei nº 143/99, de 30 de Abril, relativamente aos acidentes de trabalho, e o Decreto-Lei nº 248/99, de 2 de Julho, no que concerne às doenças profissionais.

Por se considerar mais rigorosa, no plano da técnica jurídica, a estrutura desta caracterização segue muito de perto a sistematização normativa adoptada no Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto, ainda que o capítulo respeitante aos acidentes de trabalho e doenças profissionais previsto no Código só entre em vigor com a emanação da legislação especial.

Como se referiu, o Código do Trabalho incorporou a matéria relativa aos acidentes de trabalho e doenças profissionais - matéria que até aí esteve sempre regulada em legislação especial - não se tendo, todavia, produzido modificações estruturais no novo regime. Apenas com a publicação da legislação especial entrarão em vigor as normas do Código. Dada a natureza prática deste trabalho, faz-se a caracterização da lei actualmente em vigor, uma vez que é a vigente no momento da sua elaboração.

Siglas utilizadas

LAT – Lei nº 100/97, de 13 de Setembro – Aprova o novo regime jurídico dos acidentes de trabalho e das doenças profissionais

RLAT – Decreto-Lei nº 143/99, de 30 de Abril – Regulamenta a lei nº 100/97, quanto à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho

CT – Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 99/2003, de 27 de Agosto

CRP – Constituição da República Portuguesa

1

Enquadramento

A matéria dos acidentes de trabalho tem uma grande relevância em termos da litigação de trabalho, ocupando cerca de 50% das questões juslaborais accionadas junto dos tribunais de trabalho nacionais. Este facto estará associado com a grande sinistralidade laboral que ocorre em Portugal.

A protecção dos trabalhadores sinistrados em virtude de acidentes de trabalho tem dignidade constitucional, estando consagrado na alínea f) do nº 1 do artigo 59º da Constituição da República Portuguesa, desde a revisão de 1997, que todos os trabalhadores têm direito a assistência e justa reparação, quando vítimas de acidentes de trabalho ou de doenças profissionais.

Mas já antes da Lei Fundamental o legislador português consagrava regimes específicos de protecção dos trabalhadores sinistrados (desde a primeira Lei nº 83, de 1913), tendo vindo a acompanhar, desde então, o processo de alargamento da protecção a todos os trabalhadores, fomentado, especialmente, pelas Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Com a Lei nº 100/97, de 13 de Setembro, que entrou em vigor em 2000, o legislador pretendeu melhorar as condições de reparação dos danos resultantes das lesões corporais e materiais decorrentes de acidente de trabalho ou de doença profissional, e, sobretudo, assegurar a prevenção, a reabilitação, a formação profissional e a reinserção social dos sinistrados.

Faz-se, assim, neste capítulo, a caracterização deste regime, não deixando, desde já, por dizer que não estão ainda alcançados todos os objectivos preconizados por essa lei, no que respeita à integral satisfação dos danos dos lesados no trabalho, e sobretudo na recuperação para o trabalho dos cidadãos sinistrados.

Ainda que a prevenção da sinistralidade laboral seja também um dos objectivos enunciados pela Lei nº 100/97, a matéria aparece nesta sede genericamente, com uma disposição geral (artigo 12º) que obriga o empregador a garantir a organização e funcionamento de serviços de segurança, higiene e saúde no trabalho, remetendo para legislação especial a sua regulamentação. No regime jurídico dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, que se centra especialmente nas condições de reparação dos danos laborais, a força legal para o cumprimento das disposições sobre prevenção pelos empregadores e trabalhadores retira-se especialmente das disposições que, respectivamente, agravam ou excluem a responsabilidade, quando o sinistro ou a doença foi originado pela não observação das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho.

Ainda que não faça parte do conteúdo da LAT, integrou-se neste trabalho uma síntese genérica das normas do Código do Trabalho que dispõem sobre igualdade e não discriminação no acesso e no desenvolvimento das relações laborais, por ser matéria pertinente com o objectivo da reintegração na vida activa e profissional dos trabalhadores com incapacidade.

2

Natureza e fundamento do regime especial de reparação dos danos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais – A responsabilidade objectiva

O direito infortunistico, designação normalmente adoptada nesta matéria por ser mais abrangente no sentido de englobar os danos emergentes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais, sofreu em Portugal, nos últimos cem anos, uma evolução, felizmente sempre no sentido de alargar e melhorar a protecção aos cidadãos, mas que ainda não assegura completamente a integral satisfação e reparação dos interesses dos lesados.

Inicialmente, não existia autonomia dos acidentes de trabalho, aplicando-se aos sinistros laborais o regime geral da responsabilidade extracontratual, cujo princípio essencial está ligado ao requisito da culpa e à imputação de uma conduta culposa a um agente para que exista a obrigação de reparação dos danos emergentes dessa conduta para o lesado. Assim, o sinistrado só seria ressarcido dos danos laborais se conseguisse provar que eles advieram de conduta culposa, activa ou omissiva, e imputável ao empregador. Isto implicava para o trabalhador sinistrado uma posição fragilizada, sobretudo pela dificuldade em apresentar elementos para provar a culpa do empregador, em especial em relação à prova testemunhal a apresentar por colegas de trabalho. Por outro lado, com a introdução generalizada de maquinaria nos processos de trabalho, na segunda metade do século XIX, mais difícil se tornava para o lesado a comprovação da culpa do empregador no caso de o acidente ter sido causado por uma máquina, por não ser facilmente provado o mau funcionamento técnico da maquinaria, e porque, tendo sido a maquinaria adquirida a um terceiro, o nexa de imputação da culpa ao empregador estaria dificultado.

Evoluiu-se, posteriormente, para um regime de responsabilidade com culpa presumida, que pretendia favorecer a posição do trabalhador relativamente à prova da culpa, fazendo impender sobre o empregador uma presunção de culpa na ocorrência do acidente, presunção essa que seria passível de ser refutada. Ora, muitas vezes o empregador afastava a responsabilidade por via de dois tipos de fundamentos: demonstrando que o acidente se tinha ficado a dever a incúria do sinistrado, ou que o acidente fora provocado por agentes externos a si, outro trabalhador ou terceiro estranho à empresa, ou caso de força maior, em particular relacionado com factos naturais.

Mantendo o requisito clássico da culpa e persistindo em responsabilizar as entidades empregadoras apenas pelos acidentes de que fossem culpadas, os sinistrados continuavam a suportar sem indemnização os acidentes em que o empregador conseguisse afastar a precária presunção criada a favor do trabalhador.

Confrontado com uma grave situação social de iniquidade para os trabalhadores que não conseguiam, pela responsabilidade civil extracontratual, obter reparação para os danos ocorridos na prestação de trabalho, o legislador português cedo criou uma outra figura de responsabilidade civil, de excepção relativamente ao regime geral do princípio da culpa: a responsabilidade civil objectiva, sem culpa.

Efectivamente, a figura da responsabilidade civil objectiva, sem culpa, tem o seu aparecimento relacionado com o ressarcimento dos danos de acidentes de trabalho, tendo posteriormente sido alargada a outras figuras, como, por exemplo, os acidentes de viação e a responsabilidade do produtor. E foi uma solução

legislativa tanto mais necessária quanto, após a introdução da máquina no processo produtivo, se assistiu ao incremento do número de sinistros laborais, pelo que a responsabilidade objectiva surge, inicialmente, associada à ideia de “especial periculosidade criada pela maquinaria” (Pedro Romano Martinez, 2002).

Este regime da responsabilidade objectiva estava inicialmente associado à teoria do risco profissional (risco específico) que propugnava o entendimento de que quem beneficiasse com a actividade realizada pelo trabalhador devia, igualmente, responder pelos riscos inerentes a essa mesma actividade (correspondente à máxima latina *ubi commoda ibi incommoda*). A culpa da entidade patronal como fundamento do direito à indemnização foi assim substituída por uma relação de causa e efeito entre o acidente e o exercício do trabalho.

Sendo ainda um regime de excepção relativamente ao princípio geral da responsabilidade pela culpa, a excepcionalidade deste regime traduzia-se também na relativa abrangência da protecção conferida, que não era atribuída indiscriminadamente a todo o trabalho, mas, apenas, àquelas profissões que comportavam riscos específicos. Por isso, inicialmente, a cobertura dos danos restringia-se aqueles que estivessem directamente ligados ao risco próprio de determinadas actividades. O empregador seria responsável pelos danos causados aos trabalhadores pelo risco próprio da actividade por estes desenvolvida, porque poderia retirar as vantagens dessa mesma actividade.

Havendo a necessidade de autonomizar, ainda mais, a responsabilidade pelos acidentes de trabalho, dá-se uma evolução natural desta teoria, substituindo-se o risco profissional pelo risco de autoridade ou risco empresarial, que não exige uma ligação directa com a natureza do trabalho exercido. Esta teoria, que enforma o sistema normativo vigente, fundamenta-se na noção de um risco genérico, ligado à noção ampla de autoridade ou de integração empresarial, em que a “inclusão do trabalhador na estrutura da empresa do empregador, sujeitando-o à autoridade deste, constitui base de um alargamento da responsabilidade civil” (Pedro Romano Martinez, 2002). Merecem protecção, assim, outras situações não directamente relacionadas com a prestação do trabalho, como os acidentes de trajecto.

No ordenamento jurídico português, desde sempre os acidentes de trabalho estiveram integrados num sistema privado de responsabilidade, incumbindo a sua reparação ao empregador, mas para que efectivamente a reparação seja realizada há que garantir a solvência do responsável civil, o que levou ao desenvolvimento da obrigação de celebração de um contrato de seguro (obrigação imposta em Portugal desde 1919). O empregador está, assim, obrigado a transferir a sua responsabilidade pela reparação dos danos para uma entidade legalmente autorizada a realizar este seguro (as empresas seguradoras inscritas no Instituto de Seguros de Portugal), constituindo a sua falta uma contra-ordenação punível com coima.

Alguns autores, sobretudo na vigência da Lei nº 28/84, de 14 de Agosto (Lei de Bases da Segurança Social, cujo artigo 72º referia que a matéria dos acidentes de trabalho iria ser integrada no regime geral da Segurança Social) consideravam existir uma inconstitucionalidade por omissão, por referência ao disposto no nº 3 do artigo 63º da CRP (o sistema de segurança social protege os cidadãos na doença, velhice, invalidez, viuvez e orfandade, bem como no desemprego e em todas as outras situações de falta ou diminuição de meios de subsistência ou de capacidade para o trabalho).

Hoje, a tendência aponta no sentido de aliviar a Segurança Social das suas atribuições, transferindo-as para entidades privadas, considerando alguns autores que tal se fundamenta na incapacidade dos regimes públicos de previdência social responderem eficaz e eficientemente às necessidades dos cidadãos e da comunidade. A excessiva burocratização dos procedimentos públicos, comparativamente com o modelo de seguro privado, e a falência económica do sistema público, são dois problemas que, independentemente da opção jurídico-política que se tome entre um sistema que faz recair sobre o empregador ou sobre a comunidade a reparação dos danos do acidente de trabalho, contribuem para a manutenção, em Portugal, do regime de responsabilidade privada (Pedro Romano Martinez, 2002).

A matéria das doenças profissionais, em Portugal, evoluiu no sentido inverso. Progressivamente, desde 1962, a responsabilidade foi sendo transferida das entidades empregadoras para o sistema público de protecção, encontrando-se hoje atribuída ao Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais. Não obstante

ter sido incluída num sistema de Direito Público, o regime jurídico da matéria das doenças profissionais acompanha o que está previsto para a reparação dos acidentes de trabalho, sendo-lhe aplicadas, com as devidas adaptações, o regime da Lei dos Acidentes de Trabalho, sem prejuízo do estabelecimento de regras específicas, sobretudo no que respeita à forma de ressarcimento.

A responsabilidade civil objectiva do empregador, ao contrário da responsabilidade extracontratual, não é ilimitada, sendo fixados dois limites na lei para a sua aplicação: por um lado, na noção de acidente de trabalho, que é fixada pelo legislador; por outro lado, na fixação dos danos ressarcíveis, sendo só abrangidas as despesas respeitantes ao restabelecimento do estado de saúde, à recuperação da capacidade de trabalho e de ganho e, em caso de incapacidade ou de morte, de indemnizações correspondentes à redução da capacidade, subsídios de readaptação, pensões aos familiares e despesas de funeral. Não são, assim, ressarcíveis outros danos patrimoniais para além destes (por exemplo, danos no vestuário e acessórios do trabalhador, e lucros cessantes de outras actividades), nem os danos não patrimoniais, uma vez que não estão previstos no artigo 10º da LAT.

3

Âmbito e delimitação do acidente de trabalho

3.1 Âmbito pessoal

Nos termos do artigo 2º da LAT e do artigo 12º do RLAT, o direito à reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e de doenças profissionais abrange os trabalhadores por conta de outrem de qualquer actividade, considerando a lei, para esse efeito, que estes são:

- os vinculados à entidade empregadora por contrato de trabalho;
- os vinculados à entidade empregadora por contrato legalmente equiparado ao contrato de trabalho;
- os praticantes, aprendizes, estagiários e demais situações que devam considerar-se de formação prática;
- os que, considerando-se na dependência económica da pessoa servida, prestem, em conjunto ou isoladamente, determinado serviço.

O contrato de trabalho, segundo o artigo 10º do Código do Trabalho, é aquele pelo qual uma pessoa se obriga, mediante retribuição, a prestar a sua actividade a outra ou outras pessoas, sob a autoridade e direcção destas. É consensual que o traço distintivo do contrato de trabalho relativamente a outros contratos em que também existe prestação de serviço é a subordinação jurídica, isto é, o poder de ordem, direcção e fiscalização que uma pessoa pode exercer sob outra para conformar a sua actividade laboral.

Este poder patronal de dirigir e orientar a própria actividade do trabalhador pode, de facto, não ser exercido, bastando existir a mera possibilidade jurídica de ordem, direcção e fiscalização para que se possa considerar a existência de um contrato de trabalho.

Ainda, para efeitos de beneficiar da protecção da lei, não é sequer necessário que o lesado seja parte num contrato de trabalho válido, bastando que o trabalhador tenha desenvolvido a sua actividade para que os efeitos da relação laboral se produzam como se ela fosse válida (por exemplo, um contrato celebrado com menor de 16 anos, inválido, não exonera o empregador de reparar os danos de um acidente de trabalho).

Mas, não pode pensar-se que só um contrato de trabalho dá origem à obrigação de seguro. Também os trabalhadores que estejam vinculados por contrato de trabalho equiparado, isto é, que têm por objecto a prestação de trabalho sem subordinação jurídica, mas em que o trabalhador se encontra na dependência económica do beneficiário da actividade, beneficiam da protecção da lei. É justamente em razão da dependência económica que a lei os equipara aos contratos de trabalho.

Como exemplos de contratos legalmente equiparados, temos aqueles em que a prestação de trabalho é realizada no domicílio ou em estabelecimento do trabalhador (o chamado trabalho no domicílio), bem como os contratos em que este compra as matérias primas e fornece por certo preço ao vendedor delas o produto acabado (normalmente designado trabalho autónomo).

Também os praticantes, aprendizes, estagiários e demais situações que devam considerar-se de formação prática são enquadrados no âmbito da lei, o que significa, também para estes, a obrigatoriedade do empregador transferir a responsabilidade pela cobertura dos riscos. Por situações de formação prática, a lei entende, independentemente da designação que seja adoptada, as situações que tenham por finalidade a preparação ou promoção profissional do trabalhador, necessária para o desempenho de funções enquadradas na actividade da entidade empregadora.

Como se disse, também os trabalhadores sem contrato de trabalho que prestem, em conjunto ou isoladamente, uma actividade na dependência económica da pessoa servida estão abrangidos pela lei. Poderão surgir dúvidas relativamente ao que se considera como dependência económica, podendo considerar-se que ela pressupõe a “integração do prestador da actividade no processo produtivo da empresa beneficiária, associado a um requisito de continuidade da prestação de trabalho” (Pedro Romano Martinez, 2002). Na dúvida em relação a dada actividade, presume-se que o trabalhador se encontra na dependência económica da pessoa em proveito do qual o serviço é prestado, considerando-se, assim, como trabalhador por conta de outrem (artigo 12º, nº 3 do RLAT).

Estão ainda abrangidos os administradores, directores, gerentes ou equiparados que, sem contrato de trabalho, sejam remunerados por essa actividade.

É indiferente que a actividade desenvolvida seja ou não explorada com fins lucrativos, para o efeito de a considerar enquadrada neste âmbito.

Desde 2000, concretizando a tendência de alargar o mais possível as garantias da reparação a um universo mais ampliado de trabalhadores, também os trabalhadores independentes estão obrigados a contratar um seguro que cubra os riscos que possam ocorrer no desenvolvimento da sua actividade profissional por conta própria. O regime está previsto em diploma especial, o Decreto-Lei nº 159/99, de 11 de Maio.

E também os trabalhadores estrangeiros que exerçam actividade em Portugal, e os trabalhadores portugueses e estrangeiros residentes em Portugal, ao serviço de uma empresa portuguesa, que trabalhem no estrangeiro, se enquadram no âmbito da protecção conferida pela lei, funcionando, em pleno, o princípio da igualdade de tratamento. Excepcionalmente, prevê-se que na situação de o acidente ter ocorrido em país estrangeiro ao serviço de empresa portuguesa, se aplique a lei do país onde ocorreu o acidente se esta for concretamente mais favorável ao trabalhador.

Em caso de morte do sinistrado, os lesados, para efeitos da LAT, são os familiares indicados no artigo 20º: cônjuge ou a pessoa em união de facto, ex-cônjuge ou cônjuge judicialmente separado à data do acidente e com direito a alimentos, filhos, ascendentes e outros parentes sucessíveis, nos termos estabelecidos nessa disposição, sendo essa enumeração taxativa.

3.2. Delimitação do acidente de trabalho

Por ser difícil, no plano jurídico-conceptual, enunciar uma formulação suficientemente elástica para abranger a enorme diversidade de formas e causas de eclosão e manifestação de um sinistro laboral, o legislador adoptou, historicamente, a solução de apresentar uma descrição do acidente de trabalho, enunciando os requisitos que deverão estar preenchidos para que se possa entender estar perante uma situação de sinistro indemnizável.

Assim, nos termos da lei, está-se perante um acidente de trabalho indemnizável sempre que, cumulativamente, se verificarem os seguintes requisitos:

- ser a vítima um trabalhador por conta de outrem ou equiparado, nos termos em que se descreveu no âmbito pessoal;

- ser o trabalhador vítima de um acidente ocorrido no tempo e no local de trabalho;
- ser o acidente causa directa ou indirecta de lesão corporal, perturbação funcional ou doença para o trabalhador;
- resultar dessa lesão corporal, perturbação funcional ou doença, redução na capacidade de ganho ou de trabalho ou a morte.

Uma inovação relevante do Código do Trabalho, que incorporou os elementos essenciais (subitaneidade e imprevisibilidade) que a jurisprudência vem utilizando para a configuração do acidente de trabalho face à doença profissional, é a apresentação, no artigo 284º nº1, de uma noção de acidente de trabalho: sinistro, entendido como acontecimento súbito e imprevisto, sofrido pelo trabalhador que se verifique no local e no tempo de trabalho. Na nova enunciação apresentada pelo Código do Trabalho, o dano é autonomizado da noção de acidente de trabalho, o que, no plano conceptual, é mais correcto “porque o facto gerador de responsabilidade não pode ser definido atendendo à consequência” (Pedro Romano Martinez, 2002). Todavia, será sempre necessário também fazer-se apelo à noção de dano para concluir pela existência ou não de um acidente de trabalho indemnizável. Esta referência ao dano para a qualificação do evento como acidente de trabalho pretende relevar que na responsabilidade emergente de acidentes de trabalho os danos são típicos (só aqueles que estão previstos legalmente, constantes da Tabela Nacional de Incapacidades), correspondendo o dano também a um dos requisitos de responsabilidade.

No artigo 286º nº 1 do Código do Trabalho, define-se o dano como a lesão corporal, perturbação funcional ou doença que determine redução na capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte do trabalhador resultante directa ou indirectamente de acidente de trabalho.

Para a concretização da noção de acidente de trabalho, há que, desde logo, preencher juridicamente os conceitos operatórios essenciais de local e de tempo de trabalho, que pretendem delimitar temporal e espacialmente a área de autoridade do empregador, dentro da qual qualquer acidente se presume de trabalho.

O nº 3 do artigo 6º da LAT dá uma noção bastante ampla de local de trabalho: todo o lugar em que o trabalhador se encontra ou deva dirigir-se em virtude do seu trabalho e em que esteja, directa ou indirectamente, sujeito ao controlo do empregador.

Temos, assim, que se entende que não só o lugar onde o trabalho é materialmente executado é considerado, mas também todo o local onde o trabalhador se encontra para prestar o trabalho ou aonde deva dirigir-se em virtude do seu trabalho, desde que o empregador aí tenha poder de controlo e de autoridade sobre o trabalhador, directa ou indirectamente.

Por controlo directo, entende-se a situação normal em que, durante o horário normal de trabalho, o trabalhador está sujeito ao poder de direcção do empregador. O controlo indirecto existirá naquelas situações em que, nomeadamente, o trabalho é realizado fora das instalações da empresa (por exemplo, vendedores externos), ou com respeito a relações extra laborais (por exemplo, trabalho no domicílio).

Por sua vez, o artigo 6º, nº 4 apresenta também um conceito amplo de tempo de trabalho: além do período normal de trabalho, o que precede o seu início, em actos de preparação ou com ele relacionados, e que se lhe segue, em actos também com ele relacionados, e ainda as interrupções normais ou forçadas de trabalho.

Deve, assim, considerar-se no tempo de trabalho, por exemplo, “o atropelamento sofrido pelo trabalhador, antes de iniciar o seu trabalho, quando vai buscar uma ferramenta a um barracão ao lado, ou quando troca de roupa no vestiário da empresa; ou quando, tendo já terminado o seu tempo de trabalho, vai arrumar as ferramentas no mesmo barracão e este desaba; ou quando interrompe o seu trabalho para ir beber água ou satisfazer uma necessidade fisiológica” (José de Castro Santos, 2000).

Consideram-se, pois, integradas no tempo de trabalho as interrupções normais – os chamados intervalos de descanso, por exemplo, a pausa para almoço – ou forçadas do trabalho, como por exemplo as que resultam da avaria dos equipamentos de trabalho.

Para além do elemento espacial (local de trabalho) e do elemento temporal (tempo de trabalho), é ainda relevante para a qualificação de acidente de trabalho a existência do elemento causal –nexo de causa e efeito entre o acidente e a lesão, perturbação ou doença, e entre estas e a redução da capacidade de trabalho ou de ganho ou a morte.

Em princípio, nos termos gerais de direito, caberia ao trabalhador sinistrado ou aos beneficiários legais a prova de todos os elementos que integram o conceito de acidente de trabalho, incluindo o elemento causal e a verificação do acidente.

Contudo, a lei estabelece a favor do titular do direito duas presunções legais:

- se a lesão corporal, perturbação ou doença for reconhecida a seguir a um acidente presume-se consequência deste (artigo 6º, nº 5 da LAT);
- a lesão constatada no local e no tempo de trabalho (...) presume-se, até prova em contrário, consequência de acidente de trabalho (artigo 7º, nº 1 do RLAT).

Ou seja, o sentido útil da primeira presunção é o de libertar o sinistrado da prova do nexo de causalidade entre o acidente e as lesões, cabendo à entidade responsável alegar e provar que as mesmas não foram consequência do acidente. No entanto, se a lesão, perturbação ou doença não for reconhecida a seguir a um acidente de trabalho, compete ao trabalhador provar em juízo que ela se deveu a um acidente de trabalho.

A segunda presunção estabelecida legalmente reporta-se, por seu turno, à verificação da origem da lesão, ou seja, do próprio acidente: quando observada uma lesão no tempo e no local de trabalho, presume-se que a mesma é consequência de acidente de trabalho, competindo à entidade responsável provar que não existiu um acidente de trabalho.

Extensão do conceito

Por outro lado, prevêem-se determinadas situações que expressamente alargam o conceito de acidente de trabalho, mantendo-se, sempre, todavia, uma relação entre o acidente ocorrido e o desenvolvimento da relação de trabalho. Esta extensão do conceito permite alargar a protecção do trabalhador a situações que, ainda que não tenham ocorrido no tempo e local de trabalho, se podem considerar inseridas no âmbito do controlo do empregador, sendo assim, uma decorrência da teoria do risco da autoridade.

Dentro das situações que estendem o conceito de acidente de trabalho indemnizável, assumem particular relevância os acidentes de trajecto, também designados por acidentes *in itinere*, cuja actual consagração e configuração legal é resultado de uma longa e trabalhosa construção jurisprudencial.

São acidentes *in itinere* os que ocorrem no trajecto de ida e de regresso para e do local de trabalho, segundo o artigo 6º, nº 2 da LAT.

A protecção dos acidentes de trajecto foi introduzida no ordenamento jurídico português pela Lei nº 2127, de 3 de Agosto de 1965, e inicialmente estipulava-se que seria o empregador a suportar o risco pelo acidente ocorrido na ida para o local de trabalho ou no regresso deste desde que, em alternativa, se verificassem os seguintes pressupostos: ter sido utilizado meio de transporte fornecido pela entidade patronal, ter o acidente sido consequência de particular perigo do percurso, ou ter o acidente resultado de outras circunstâncias que tenham agravado o risco do mesmo percurso.

A lei actual, prescindindo desses requisitos, veio generalizar a cobertura deste tipo de acidentes, passando a

estar abrangidos sempre que os sinistrados tenham um acidente no seu trajecto normal, independentemente da natureza do transportador e dos perigos específicos do percurso, e durante o período de tempo ininterrupto habitualmente gasto, exigindo-se uma conexão forte entre o acidente e o lugar e tempo que têm que ver com o cumprimento das obrigações resultantes da relação entre o trabalhador e o empregador.

Os tipos de trajecto protegidos legalmente são expressamente os seguintes:

- o trajecto de ida e volta entre a sua residência habitual e ocasional e as instalações que constituem o seu local de trabalho;
- o trajecto de ida e volta entre a sua residência habitual ou ocasional e o local de pagamento da retribuição;
- o trajecto de ida e volta entre a sua residência habitual e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento por virtude de anterior acidente;
- o trajecto de ida e volta entre as instalações que constituem o local de trabalho e o local de pagamento da retribuição;
- o trajecto de ida e volta entre as instalações que constituem o local de trabalho e o local onde ao trabalhador deva ser prestada qualquer forma de assistência ou tratamento em virtude de anterior acidente;
- entre o local de trabalho e o local da refeição;
- o trajecto de ida e volta entre o local onde por determinação da entidade empregadora presta qualquer serviço relacionado com o seu trabalho e as instalações que constituem o seu local de trabalho habitual.

Como se referiu, para que se qualifique como acidente de trabalho um acidente que tenha ocorrido num dos trajectos enunciados supra, exigem-se dois requisitos:

- que o acidente se verifique no trajecto normalmente utilizado;
- e durante o período de tempo ininterrupto habitualmente gasto pelo trabalhador.

O trajecto normal será aquele que for considerado, objectivamente, ideal, não tendo de ser forçosamente o percurso mais curto, encontrando-se também referências na doutrina de que será o trajecto escolhido pelo trabalhador, independentemente das razões da sua escolha.

Exige-se igualmente o carácter consecutivo do percurso, de modo a que se o acidente ocorre durante uma interrupção no trajecto deixa de estar abrangido pela obrigação de reparação pelo empregador.

Todavia, o legislador admite aqui excepções, ou seja, continua a considerar acidentes de trabalho os que tenham ocorrido durante as interrupções ou desvios ao trajecto normal desde que tenham sido determinados:

- para a satisfação de necessidades atendíveis do trabalhador (por exemplo, satisfação de necessidades fisiológicas);
- por motivo de força maior (por exemplo, enxurrada que cortou a estrada);
- por caso fortuito (por exemplo, avaria mecânica no meio de transporte).

Caberá sempre ao julgador apreciar, em cada caso concreto, as circunstâncias que determinaram a interrupção ou desvio no sentido de as considerar admissíveis ou inadmissíveis para o efeito da qualificação de acidente indemnizável.

Por outro lado, a residência tanto pode ser a habitual como a ocasional. É residência habitual aquela onde o trabalhador mora, habita ou vive por via de regra, e de onde parte normalmente para o trabalho, podendo até ser um hotel. Residência ocasional é aquela onde o trabalhador pode habitar em certas ocasiões (por exemplo, ao fim de semana).

No entanto, seja residência habitual ou ocasional, será sempre de considerar apenas como relevante o trajecto desde a porta de acesso para as áreas comuns do edifício (na situação de condomínio) ou para a via

pública até às instalações do local de trabalho. Assim, a responsabilidade do empregador termina quando o trabalhador transpõe a porta da casa onde vive e nela entra, por se considerar que se trata de um espaço por ele controlado. Mas mantém-se a sua responsabilidade se o acidente se verificar nas partes comuns dos edifícios, por se entender que “não apresentam qualquer intimidade com o habitante do apartamento” (Parecer da Procuradoria Geral da República nº 78/76, citado em Pedro Romano Martinez, 2002).

Doutrinalmente questiona-se se a enumeração dos tipos de trajecto consideráveis é taxativa ou simplesmente indicativa. Pedro Romano Martinez refere, designadamente, o trajecto realizado pelo trabalhador para tomar café em qualquer pausa que lhe seja concedida ou, tendo duas ocupações, quando se desloca de uma empresa para outra. Paulo Morgado de Carvalho (2002) sustenta, também, referindo-se ao segundo exemplo, correspondente a uma situação cada vez mais frequente nos dias de hoje, que o legislador o deveria ter incluído expressamente nos tipos de trajecto legalmente protegidos, já que no âmbito da responsabilidade objectiva ou pelo risco está limitada qualquer interpretação extensiva que alargue a previsibilidade legal.

Quanto a este aspecto, Pedro Romano Martinez, não deixando de apelar à especial natureza do regime da responsabilidade objectiva, parece consentir que seja feita uma interpretação extensiva deste normativo, ainda que ela tenha de ser apreciada com a devida cautela, pois que se trata de uma excepção introduzida num regime, que, por natureza, já é excepcional.

É interessante referir que outros autores consentem a extensão do trajecto a outras situações, como Carlos Alegre (2000), que refere que não há razão para não considerar o trajecto de ida ou de regresso para e do local onde decorre o curso de formação profissional, fora das instalações da empresa, quando este for expressamente autorizado pelo empregador, apesar de não estar expressamente previsto na lei.

Para além dos acidentes *in itinere*, resulta do artigo 6º da LAT que se considera também acidente de trabalho aquele que ocorre:

- na execução de serviços espontaneamente prestados e de que possa resultar proveito económico para o empregador;
- no local de trabalho, quando no exercício do direito de reunião ou de actividade de representante dos trabalhadores;
- no local de trabalho, quando em frequência de curso de formação profissional ou, fora do local de trabalho, quando exista autorização expressa do empregador para tal frequência;
- em actividade de procura de emprego durante o crédito de horas para tal concedido por lei aos trabalhadores com processo de cessação de trabalho em curso;
- fora do local ou do tempo de trabalho, quando verificado na execução de serviços determinados pelo empregador ou por este consentidos.

Relativamente à primeira situação, acidente durante a execução de serviços espontaneamente prestados, estatui-se a obrigação de reparação dos danos do sinistro, mesmo que a actividade não tenha sido realizada por ordem do empregador (parecendo o legislador prescindir também dos pressupostos tempo e local de trabalho), estabelecendo-se, porém, que só o será se a actividade pudesse ter sido proveitosa para o empregador, do ponto de vista económico. Cabem aqui situações como o “combate de um incêndio nas imediações da empresa ou, simplesmente, a frequente execução de qualquer trabalho suplementar” (Pedro Romano Martinez, 2002).

Reforce-se que o legislador não exige que da actividade desenvolvida tenha efectivamente resultado um proveito económico para o empregador, o que será muitas vezes de difícil prova, bastando-se com a potencialidade do benefício para o empregador.

Predisposição patológica e incapacidade

Uma especificidade do nexo de causalidade entre o acidente e os danos daí resultantes refere-se à existência de uma predisposição patológica ou incapacidade anterior no trabalhador sinistrado.

A regra geral é que a predisposição patológica não exonera a entidade responsável da obrigação de indemnizar integralmente os danos, salvo se ela foi ocultada pelo trabalhador. Afigura-se, assim, que caberá sempre à entidade responsável alegar e provar que o sinistrado já sabia ter predisposição patológica para a lesão ou doença e que escondeu esse facto.

Como escreve Carlos Alegre, a “predisposição patológica não é, em si, doença ou patogenia: é antes uma causa latente ou oculta que prepara o organismo para, num prazo mais ou menos longo e segundo graus de vária intensidade, poder vir a sofrer determinadas doenças. O acidente de trabalho funciona, nesta situação, como agente ou causa próxima desencadeadora da doença ou lesão.”

Assim, ainda que o nexo de causa-efeito nas situações desta natureza esteja mais diluído, uma vez que existe um factor endógeno que propicia a ocorrência da lesão ou doença, o legislador continua a proteger o trabalhador sempre que se demonstre a ocorrência de uma causa próxima que desencadeie os efeitos danosos, ou seja, um acidente de trabalho.

Relativamente à avaliação do grau de incapacidade, prevê-se a situação de a lesão ou doença consecutivas ao acidente serem agravadas por lesão ou doença anteriores, ou a doença anterior ser agravada pelo acidente de trabalho. Nestas situações de agravamento de danos considerar-se-á que tudo foi consequência do acidente para efeitos de determinação do grau de incapacidade.

Prevê-se, ainda, a situação de o trabalhador sinistrado já padecer de uma incapacidade permanente anterior, sendo que, neste caso, o legislador dispõe que a reparação será apenas a correspondente entre a incapacidade permanente anterior e a que for calculada como se tudo fosse imputado ao acidente.

Estatui-se, ainda, que se durante o tratamento de lesão ou doença consequência de acidente de trabalho se manifestar outra lesão ou doença que sejam consequência do tratamento, se atribui também o dever de reparação por esses danos à entidade responsável pelo acidente de que o trabalhador estava a ser tratado.

4

Responsabilidade pela reparação

O direito laboral tem um cunho vincadamente proteccionista dos direitos dos trabalhadores, sendo que, neste âmbito, a liberdade contratual sofre algumas restrições justificadas pela necessidade de proteger a parte que teoricamente se encontra numa posição mais fragilizada em termos negociais, por motivo da dependência económica.

O regime normativo de reparação dos danos emergentes de acidentes de trabalho e doenças profissionais é tipicamente imperativo, o que implica a nulidade (não produção de efeitos) de qualquer cláusula de contrato individual de trabalho ou de convenção colectiva que não assegure aos trabalhadores, em caso de acidente de trabalho ou de doença profissional, os direitos e garantias que a lei lhes confere, assim como fere de nulidade qualquer acto ou contrato que vise a renúncia dos trabalhadores a esses direitos ou garantias.

Nesta linha de protecção dos direitos dos trabalhadores, expressamente se proíbe o empregador de utilizar a retribuição do trabalhador a título de compensação dos encargos que lhe advenham pela reparação de danos indemnizáveis, nem mesmo na eventualidade da existência de acordo com o trabalhador, que sempre seria ferido de nulidade, e, conseqüentemente, não produziria qualquer efeito.

Todavia, do disposto no artigo 34º da LAT, pode depreender-se que será válido um regime convencionado entre as partes que exceda os limites legais, designadamente admitindo uma indemnização fixada por parâmetros mais elevados do que a retribuição ou abrangendo outros danos, como os lucros cessantes (Pedro Romano Martinez, 2002).

Como se sabe, em Portugal vigora o princípio do seguro obrigatório, sendo os empregadores obrigados a transferir a responsabilidade pelos danos emergentes de acidentes de trabalho para as entidades de seguro legalmente autorizadas, que são as que estão inscritas no Instituto de Seguros de Portugal.

A lei estabelece que a apólice uniforme de seguros de acidentes de trabalho deve ser adequada às diferentes profissões e actividades, devendo obedecer também ao princípio da graduação dos prémios de seguro em função do grau de risco de acidente, e tendo também em conta as condições concretas relacionadas com a natureza da actividade profissional e as condições de segurança implantadas nos locais de trabalho.

O legislador prevê expressamente, também, a situação de o empregador não declarar no contrato de seguro a totalidade da retribuição do trabalhador, com o intuito de reduzir o montante do prémio, dispondo que neste caso a seguradora só é responsável em relação ao montante da retribuição declarada, respondendo o empregador pela diferença e pelas despesas efectuadas com a hospitalização, assistência clínica e transporte, na respectiva proporção.

4.1. Exclusão e redução da responsabilidade

A entidade responsável só está desobrigada da reparação dos danos nas situações expressamente previstas na lei, enunciadas nos artigos 7º e 8º da LAT. A epígrafe do artigo 7º da actual lei refere-se à “descaracterização” do acidente, conceito que foi eliminado no Código do Trabalho, por se entender que nessas situações não deixa de existir um acidente de trabalho, somente existem circunstâncias ligadas ao comportamento do trabalhador ou à força da natureza que afastam a obrigação de reparação.

Assim, o empregador não tem de indemnizar os danos de acidente que:

- for dolosamente provocado pelo sinistrado ou provier de seu acto ou omissão, que importe violação, sem causa justificativa, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei;
- provier exclusivamente de negligência grosseira do sinistrado;
- resultar da privação permanente ou acidental do uso da razão do sinistrado, nos termos do Código Civil, salvo se tal privação derivar da própria prestação do trabalho, for independente da vontade do sinistrado ou se o empregador ou o seu representante, conhecendo o estado do sinistrado, consentir na prestação;
- provier de motivo de força maior.

No primeiro caso prevêem-se as situações em que o acidente se deveu à intenção dolosa do trabalhador, tendo este não só tido a intenção de praticar o acto determinante do acidente como também querido as suas consequências nocivas. Teoricamente, situam-se aqui as situações de auto-mutilação e os actos de sabotagem provocados pelo trabalhador motivados pela intenção de prejudicar o empregador.

Muito importante em termos das obrigações de cumprimento das prescrições de higiene e segurança na execução do seu trabalho, é a previsão da situação em que o acidente se deveu ao incumprimento pelo trabalhador, sem causa justificativa, das normas de segurança estabelecidas pelo empregador e pela lei.

Esta violação, se não tiver uma justificação que seja atendível judicialmente, importa a situação de sinistro não indemnizável. Neste âmbito, vem o nº 1 do artigo 8º do RLAT esclarecer o que se considera por causa justificativa para a violação, pelo sinistrado, das condições de segurança estabelecidas pelo empregador ou previstas na lei, designadamente:

- quando o trabalhador não chegou a ter acesso à norma que impunha que adoptasse determinado comportamento de prevenção;
- quando ao trabalhador, apesar de ter tido acesso a essa norma, lhe fosse manifestamente difícil entendê-la, em virtude, nomeadamente, do seu pouco grau de instrução.

Como se referiu, também se considera a actuação negligente do trabalhador como situação que desonera o responsável da obrigação de reparar. Também o artigo 8º do RLAT enuncia o entendimento do que seja negligência grosseira nesta matéria: o comportamento temerário, em alto e relevante grau, que não se consubstancie em acto ou omissão resultante da habitualidade ao perigo do trabalho executado, da confiança na experiência profissional ou dos usos e costumes da profissão.

Sempre se tem entendido que, para que haja “descaracterização” do acidente e conseqüente exclusão da obrigação de indemnizar, se impõe que se verifique, cumulativamente, a culpa grave e indesculpável da vítima e a exclusividade dessa culpa. Ou seja, para que se verifique falta grave e indesculpável necessário se torna a existência de um comportamento temerário, inútil, indesculpável e reprovado por um elementar sentido de prudência. Não basta a culpa leve, uma simples imprudência, uma distração ou comportamentos semelhantes para descaracterizar o acidente. Por outro lado, é necessário que esse comportamento temerário tenha sido a causa única da eclosão do acidente. Naqueles casos em que eventualmente haja concorrência de culpa do empregador, não fica este isento da obrigação de indemnizar.

Sempre se entendeu, também, que a existência de falta grave e indesculpável do sinistrado não deve ser apreciada em relação a um tipo abstracto de comportamento, mas casuisticamente em relação a cada caso concreto.

Ainda, para que se considere relevante a negligência para o efeito de descaracterizar o acidente, é necessário que o comportamento do trabalhador não se configure como uma actuação que traduz uma habitualidade ao perigo, na situação em que, pela repetição do comportamento, pela experiência profissional, o trabalhador se conforma com uma conduta menos providente.

Sendo a negligência grosseira um facto impeditivo do direito de reparação que cabe ao trabalhador, necessário se torna que ela seja alegada e comprovada pelo empregador para o desonerar da obrigação de reparar.

Também se considera que a situação de privação do uso da razão pode excluir o dever de reparar, mas sempre se refere que esse facto será irrelevante, em qualquer destas circunstâncias:

- se a privação do uso da razão derivar da própria prestação do trabalho (por exemplo, síncope provenientes da absorção de gases tóxicos emanados de substâncias manipuladas pelo trabalhador, vertigens provocadas pela execução de trabalhos em lugares elevados);
- se a privação do uso da razão for independente da vontade do sinistrado (nomeadamente por ataque epiléptico);
- se, conhecendo o estado do trabalhador, o empregador ou seu representante, ainda assim, consentiu na continuidade da prestação do trabalho.

Por último, referem-se as situações de força maior que desoneram o empregador do dever de indemnização do acidente. O nº 2 do artigo 7º da LAT enuncia aquelas situações que se consideram caso de força maior:

- forças inevitáveis da natureza independentes de intervenção humana;
- não constitua risco criado pelas condições de trabalho;
- nem se produza ao executar serviço expressamente ordenado pelo empregador em condições de perigo evidente.

No artigo 8º da LAT, excluem-se ainda algumas situações especiais, designadamente os acidentes ocorridos na prestação de serviços que revistam, cumulativamente as seguintes características:

- sejam eventuais ou ocasionais;
- sejam de curta duração;
- sejam prestados a pessoas singulares;
- sejam prestados em actividades que não tenham por objecto exploração lucrativa.

O legislador considera como eventuais ou ocasionais os serviços que ocorrem por necessidades imprevistas e excepcionalmente em qualquer ocasião, não se incluindo aqui aqueles serviços que ocorrem periódica ou sazonalmente, como, por exemplo, os trabalhos de vindimas da actividade agrícola.

Por curta duração, a jurisprudência tem entendido que se devam considerar os serviços que não se prolonguem por mais de uma semana, ainda que, na ausência de definição na lei deste conceito, compita ao julgador, no caso concreto, apreciar esse elemento.

O entendimento de exploração lucrativa está expresso no artigo 4º do RLAT, pela negativa: não se consideram lucrativas, para o efeito do disposto na lei e neste regulamento, as actividades cuja produção se destine exclusivamente ao consumo ou utilização do agregado familiar da entidade empregadora.

De realçar, porém, que mesmo que se esteja perante uma actividade esporádica, sendo a exploração lucrativa, o acidente será qualificado como sendo de trabalho.

Ainda, nos termos deste artigo 8º, é de notar que não haverá exclusão do dever de reparação nos acidentes ocorridos nestas circunstâncias quando se trate de acidente que resulte da utilização de máquinas e de outros equipamentos de especial perigosidade.

Também expressamente se prevê na lei, no artigo 31º, a situação de o acidente ter sido originado por outro trabalhador ou terceiro, considerando-se que, nesta situação, continua o trabalhador sinistrado a

ter o direito de exigir do seu empregador a reparação dos danos resultantes do acidente, não ficando prejudicado, naturalmente, o direito de esse mesmo trabalhador acionar judicialmente o causador do sinistro nos termos da lei geral.

Quanto às indemnizações – a devida pelo empregador e a devida pelo causador do acidente – refira-se que elas não se acumulam, antes se completam até ao ressarcimento completo dos danos, nos termos que vêm referidos nos n.ºs 2, 3 e 4 do artigo 31.º.

Assim, se o sinistrado receber de outro trabalhador ou terceiro indemnização superior àquela que teria direito do seu empregador (ou seguradora), fica este desonerado da obrigação de reparar que lhe competiria nos termos da lei de reparação dos acidentes de trabalho, e com direito de reembolso, do sinistrado, das quantias que já lhe tiver pago ou dispendido; contrariamente, se a indemnização que lhe tiver sido arbitrada for inferior à que teria direito nos termos desta lei, então o empregador (ou a seguradora) fica parcialmente desobrigado, ou seja, fica desobrigado da quantia que lhe tiver sido arbitrada em sede de responsabilidade geral.

Com o intuito de proteger os interesses do empregador ou seguradora nas situações em que haja de indemnizar trabalhadores aos seu serviço sinistrados por acidentes causados por outros trabalhadores ou terceiros, confere-lhe a lei o direito de se sub-rogar no direito do sinistrado de exigir do responsável pelo acidentes a reparação dos danos, no caso de o sinistrado não o fazer no prazo de um ano a contar do acidente.

A acrescentar, a lei confere-lhes a legitimidade de intervir como parte principal no processo em que o sinistrado exige do causador do acidente a reparação dos danos.

4.2. Agravamento da responsabilidade

O regime regra da matéria dos acidentes de trabalho e doenças profissionais, como se disse, é associado à existência do risco de autoridade ou empresarial que corre por conta do empregador, sendo a este imputada a obrigação de reparação que, todavia, é delimitada em termos do montante da indemnização.

Ora, o legislador prevê também a situação de o sinistro ter ocorrido por culpa do empregador, seja por um comportamento activo ou omissivo, o que, naturalmente, definirá um outro regime jurídico a aplicar ao caso, mais próximo do regime geral da responsabilidade civil.

Consideram-se aqui as situações em que o acidente foi provocado pelo empregador ou seu representante, ou resultou da falta de observação, por aqueles, das regras sobre segurança, higiene e saúde no trabalho. Nestes casos, que correspondem a um agravamento da responsabilidade, prescreve o legislador, no artigo 18.º da LAT, que as prestações se fixam segundo as regras seguintes:

- nos casos de incapacidade absoluta, permanente ou temporária, e de morte serão iguais à retribuição;
- nos casos de incapacidade parcial, permanente ou temporária, terão por base a redução de capacidade resultante do acidente.

Assim, nas situações em que o empregador não observou os deveres que estão previstos em matéria de higiene e segurança no trabalho, dando, dessa forma, azo à ocorrência do acidente, as prestações, ao contrário de corresponderem a uma percentagem do dano, como se verá mais à frente, vão ser determinadas em função de todo o dano, correspondendo essa diferença ao agravamento da responsabilidade.

A responsabilidade subjectiva prevista no artigo 18.º recai sobre o agente causador, o empregador, limitando-se a seguradora a responder apenas subsidiariamente pelas prestações normais que a lei prevê.

Refira-se, ainda, que o agravamento da indemnização não prejudica a eventual responsabilidade criminal em que o empregador, ou o seu representante, tenha incorrido, nem a responsabilidade por danos não patrimoniais, que nesta situação, e só nesta, são passíveis de ressarcimento.

4.3. Indemnização

Uma das dimensões da excepcionalidade do regime de responsabilidade pela reparação dos danos laborais face ao regime geral é a tipificação das formas de ressarcimento, estipulando a LAT, no seu artigo 10º, que o direito a reparação compreende duas espécies de prestações: as prestações em espécie e as prestações em dinheiro.

As prestações em espécie são:

- as prestações de natureza médica;
- as prestações de natureza cirúrgica;
- as prestações de natureza farmacêutica;
- as prestações de natureza hospitalar;
- quaisquer outras prestações.

A lei não impõe a forma da prestação em espécie, ou seja, por vontade das partes podem ser substituídas por prestações pecuniárias, mas dispõe que a prestação em espécie terá que cumprir os requisitos de necessidade e de adequação:

- ao restabelecimento do estado de saúde e da capacidade de trabalho ou de ganho do sinistrado;
- à recuperação para a vida activa.

No nº 1 do artigo 23º do RLAT, apresentam-se modalidades de prestações em espécie:

- a) assistência médica e cirúrgica, geral ou especializada, incluindo todos os necessários elementos de diagnóstico e de tratamento;
- b) assistência farmacêutica;
- c) enfermagem;
- d) hospitalização e tratamentos termais;
- e) hospedagem;
- f) transportes para observação, tratamento ou comparência a actos judiciais;
- g) fornecimento de aparelhos de prótese, ortótese e ortopedia, sua renovação e reparação;
- h) reabilitação funcional.

No corpo da lei encontramos outras prestações com a finalidade de promover a recuperação da capacidade para a vida activa do sinistrado, localizadas em disposição autónoma que versa sobre a reabilitação, podendo essa opção pela autonomização do conteúdo significar o interesse do legislador em destacar a matéria referente à reabilitação profissional, comprometendo nesse objectivo o empregador ao serviço do qual ocorreu o acidente ou se fez desenvolver a doença profissional. Aliás, a reabilitação, a par da prevenção e reparação, é referenciada na exposição de motivos da Lei nº 100/97 como um dos três grandes objectivos da sua elaboração.

Estando ainda por produzir a regulamentação autónoma que apoiará a implementação dessa matéria, a LAT enuncia no seu artigo 40º as prestações devidas pelo empregador ao trabalhador sinistrado para a sua reabilitação:

- formação profissional e a adaptação do posto de trabalho;
- trabalho a tempo parcial;
- licença para formação ou novo emprego.

Na modalidade de assistência médica, refira-se que é considerada também a assistência psicológica ou psiquiátrica que venha a ser reconhecida necessária pelo médico assistente.

O internamento e os tratamentos médicos devem ser feitos não em quaisquer estabelecimentos, mas apenas nos estabelecimentos que se mostrem adequados ao restabelecimento e à reabilitação do sinistrado.

Não está vedada a possibilidade de recurso a estabelecimento hospitalar fora do território nacional, mas este só poderá ocorrer após parecer de junta médica que comprove a impossibilidade de tratamento e estabelecimento hospitalar no território nacional.

No nº 1 do artigo 14º da LAT estabelece-se o dever de os sinistrados se submeterem ao tratamento e às prescrições clínicas e cirúrgicas do médico designado pela entidade responsável, desde que necessárias à cura da lesão ou doença e à recuperação da capacidade de trabalho; por outro lado, a lei assegura-lhes o direito de reclamarem para o tribunal do trabalho, solicitando exame pericial, no caso de discordância com aquele médico.

No nº 2 desse artigo prevêem-se três tipos de comportamento censuráveis do sinistrado que podem importar a perda dos direitos de reparação, desde que seja reconhecido judicialmente que a incapacidade resultou de tais comportamentos, e na medida em que deles resultou. São os seguintes os comportamentos impeditivos do direito de indemnização:

- recusa declarada e injustificada em seguir as determinações do médico assistente;
- não observância dessas determinações;
- agravamento voluntário da lesão ou doença.

No nº 3, considera-se sempre justificada a recusa de intervenção cirúrgica que, quer pela sua natureza, quer pelo estado de saúde do sinistrado, possa pôr em risco a vida deste.

No âmbito das prestações imediatas que competem ao empregador logo após o conhecimento do acidente incluem-se a providência pelos imediatos e indispensáveis socorros médicos e farmacêuticos ao sinistrado, e o adequado transporte para esses efeitos, independentemente de qualquer apreciação sobre as condições legais de reparação que o empregador possa fazer do caso concreto.

Relativamente às prestações em dinheiro, desde a lei de 2000 que se alargou o seu elenco, compreendendo-se aqui:

- indemnização por incapacidade temporária absoluta ou parcial para o trabalho;
- indemnização em capital ou pensão vitalícia correspondente à redução na capacidade de trabalho ou de ganho, em caso de incapacidade permanente;
- pensões aos familiares do sinistrado;
- subsídio por situações de elevada incapacidade permanente;
- subsídio para readaptação de habitação;
- subsídio por morte e despesas de funeral.

O montante das indemnizações está dependente do dano do trabalhador (seja incapacidade permanente ou temporária, seja absoluta ou parcial, ou a morte), sendo também necessário apurar o grau de incapacidade, que é determinado por coeficientes, constantes da Tabela Nacional de Incapacidades.

Para além destes elementos, é necessário aferir-se também a retribuição do trabalhador, que, para efeitos indemnizatórios nesta sede, inclui todas as prestações recebidas com carácter regular, que não se destinem a compensar custos aleatórios. Incluem-se, assim, tanto as prestações pecuniárias de base, como as acessórias – designadamente as que correspondem ao trabalho suplementar habitual, subsídio de refeição ou de transporte ou gratificações usuais, mesmo que não pagas mensalmente – e pagamentos em espécie (habitação, automóvel), que correspondam a uma vantagem económica do trabalhador.

A indemnização, por via de regra, não é fixada pela totalidade da retribuição, mas por uma percentagem desta, como se pode ver no Quadro 1, pelo que se entende que é um regime essencialmente compensatório. Relembre-se que na hipótese de culpa do empregador, os montantes que forem determinados nos termos que se referiu são agravados, passando a indemnização a ser fixada em função da totalidade da retribuição ou da efectiva redução de capacidade.

Quadro 1 Indemnizações e pensões por incapacidade

Fonte: Baseado em José de Castro Santos, 2000

Incapacidades					
Permanente				Temporária	
Absoluta (IPA)		Parcial (IPP)		Absoluta (ITA)	Parcial (ITP)
Para todo e qualquer trabalho	Para o trabalho habitual	Igual ou superior a 30%	Inferior a 30%	Indemnização diária igual a 70% da retribuição	Indemnização diária igual a 70% da redução da capacidade geral de ganho
Pensão anual e vitalícia igual a 80% da retribuição, acrescida de 10% por cada familiar a cargo até 100% da retribuição, e subsídio por situações de elevada incapacidade permanente. Pode ser atribuído subsídio de readaptação.	Pensão anual e vitalícia entre 50% e 70% da retribuição, conforme a maior ou menor capacidade funcional residual para o exercício de outra função compatível, e subsídio por situações de elevada incapacidade permanente. Pode ser atribuído subsídio de readaptação.	Pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução da capacidade geral de ganho e subsídio por situação de elevada incapacidade permanente em caso de incapacidade igual ou superior a 70%.	Capital de remição de uma pensão anual e vitalícia correspondente a 70% da redução sofrida na capacidade de ganho.		

Qualquer das formas de prestação (seja em espécie seja em dinheiro) pode ser revista, depois de arbitrada, podendo a modificação advir de agravamento, recidiva, recaída ou melhoria da lesão ou doença, o que pode levar, em função da alteração verificada, à indemnização ser aumentada, reduzida ou excluída.

Quanto à intencionalidade da indemnização, decorre do artigo 562º do Código Civil que o princípio geral da obrigação de indemnização se funda na restauração natural, ou seja, a reparação de um dano deve reconstituir a situação que existiria se não se tivesse verificado o evento que obriga à reparação.

Segundo a doutrina, a finalidade da obrigação geral de indemnização é a de “prover à directa remoção do dano real à custa do responsável, visto ser esse o meio mais eficaz de garantir o interesse capital da integridade das pessoas, dos bens ou dos direitos sobre estes” (Antunes Varela, Das obrigações em geral, 10ª edição).

No entanto, o direito infortunistico limita o conteúdo da obrigação de indemnização a dois tipos de prestações - em espécie e em dinheiro -, que são enumeradas taxativamente, correspondendo ao tipo delimitado de dano estabelecido pelo legislador, não sendo possível, neste âmbito, a indemnização por outro tipo de danos, como os danos não patrimoniais e os lucros cessantes.

Esta limitação legislativa tem sido sentida como incongruente, levando a que a protecção legal dos trabalhadores sinistrados fique aquém do objectivo de assegurar até ao máximo de extensão possível a recuperação do integridade física, psíquica e patrimonial do trabalhador.

Segundo Carlos Alegre, a não admissibilidade de reparação dos danos não patrimoniais (morais) sofridos pelos trabalhadores sinistrados não faz com que por via da indemnização se satisfaçam cabalmente todos os interesses lesados na vida e pessoa do sinistrado pelo acidente de trabalho ou doença profissional, como postula o princípio geral da responsabilidade civil, sendo esta limitação tanto mais flagrante e iníqua quando comparamos com outros regimes de responsabilidade objectiva, como, por exemplo, por acidentes de viação, que admitem a reparação pelos danos não patrimoniais.

5

Ocupação e reabilitação do trabalhador

O sistema de responsabilidade por danos laborais não pode nem deve ter uma função essencialmente compensatória da redução de capacidade de ganho. Aliás, se atentarmos na verdadeira e essencial finalidade do regime da responsabilidade civil - restabelecimento da situação do lesado anterior ao dano - e na fundamentação da reparação em espécie nesta sede - recuperação para a vida activa e restabelecimento da capacidade de trabalho e de ganho - claramente se retira do espírito da lei a intenção de orientar a indemnização para a reconstituição da integridade do indivíduo sinistrado no exercício profissional, numa perspectiva holística, desenvolvimental e integradora.

A lei assegura aos trabalhadores sinistrados alguns direitos ligados à segurança no emprego e à reabilitação profissional, que impendem sobre os empregadores ao serviço dos quais o acidente ocorreu.

O artigo 30º da lei dispõe sobre a ocupação e despedimento durante a incapacidade temporária, nos seguintes termos:

Nº 1.

Durante o período de incapacidade temporária parcial, as entidades empregadoras serão obrigadas a ocupar, nos termos e na medida em que vierem a ser regulamentarmente estabelecidos, os trabalhadores sinistrados em acidentes ao seu serviço em funções compatíveis com o estado desses trabalhadores. A retribuição terá por base a do dia do acidente, excepto se entretanto a retribuição da categoria correspondente tiver sido objecto de alteração, caso em que será esta a considerada, e nunca será inferior à devida pela incapacidade restante.

Nº 2.

O despedimento sem justa causa de trabalhador temporariamente incapaz em resultado de acidente de trabalho confere àquele, sem prejuízo de outros direitos consagrados na lei aplicável, caso opte pela não reintegração, o direito a uma indemnização igual ao dobro da que lhe competiria por despedimento sem justa causa.

Da compaginação deste artigo com o artigo que o regulamenta (artigo 54º do RLAT), podemos concluir o seguinte:

1º - Relativamente ao despedimento:

- a) afirma-se a ilicitude do despedimento sem justa causa de trabalhador sinistrado em acidente ao serviço do empregador durante o período de incapacidade temporária (parcial ou absoluta), estabelecendo-se um regime de indemnização mais favorável que o geral, ou seja, o dobro da que lhe competiria por despedimento ilícito, caso o trabalhador não opte pela reintegração (Carlos Alegre refere que, mesmo na hipótese de reintegração, o agravamento da indemnização para o dobro do valor se aplica também aos salários vencidos e não pagos);

2º - Relativamente à obrigação de ocupação efectiva:

- a) apenas impende sobre empregadores que empreguem, pelo menos, 10 trabalhadores;
- b) é restrita aos trabalhadores que tenham sofrido ao seu serviço um acidente de trabalho, e só aqueles que estejam afectados de incapacidade temporária parcial não superior a 50%;

- c) a ocupação deve ser feita em condições compatíveis com a capacidade restante e o estado de saúde do trabalhador, sendo-lhe pago pelo trabalho prestado uma retribuição aferida àquela que existia à data do acidente;
- d) a obrigação de ocupação cessa se o trabalhador não se apresentar ao empregador no prazo de dez dias a contar da data de fixação da incapacidade temporária, com o objectivo de conhecer as funções e condições de trabalho em que vai ser ocupado, a menos que justifique, devidamente, a não apresentação;
- e) o não cumprimento pelo empregador da obrigação de efectiva ocupação nos termos expostos constitui uma contra-ordenação punível com coima, segundo o artigo 67º do RLAT, e constitui o empregador na obrigação de pagar ao trabalhador a retribuição que lhe competiria se tivesse cumprido o dever de ocupação.

Refira-se que está prevista a possibilidade de recurso a peritagem especializada, designadamente do Ministério do Trabalho e da Solidariedade, para a resolução de dúvidas sobre as incapacidades referidas no artigo 54º (incapacidade temporária parcial não superior a 50%) ou sobre o emprego dos incapacitados em funções compatíveis com o seu estado.

Quanto a este dever de ocupação, quer a doutrina quer a jurisprudência têm divergido quanto à sua natureza absoluta ou relativa. Existe quem defenda que se trata de um dever absoluto, pelo que o empregador terá sempre de encontrar função compatível com o estado de saúde do trabalhador. Outros entendem que não sendo possível identificar posto de trabalho ou função compatível, a ocupação não pode entender-se como obrigatória, o que implicaria a caducidade do contrato de trabalho.

Nos termos da lei, o contrato de trabalho caduca em caso de impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber. Relativamente ao carácter absoluto e definitivo da impossibilidade, no domínio laboral, algumas posições sustentam que deve ser analisado sob o ponto de vista jurídico, e não com o enfoque naturalístico, sendo de existir situações em que a incapacidade, apesar de temporária, é tão longa que não se deve exigir ao empregador a manutenção do contrato de trabalho; ou que a impossibilidade, sendo relativa, deva ser entendida como absoluta, por, por exemplo, originar uma incapacidade para o exercício do trabalho habitual uma vez que estão alteradas as condições que foram contratadas no início com o trabalhador; para estes, o empregador só estará obrigado a fornecer uma ocupação desde que ela ainda se encontre no leque de funções que foram contratadas *ab initio* com o trabalhador.

Outros entendem, e esta é a posição maioritária na jurisprudência¹, que a obrigação de prestação de trabalho ao trabalhador que entretanto ficou afectado de incapacidade para o trabalho habitual, mas com capacidade funcional residual, se mantém, desde que na empresa existam funções ou postos de trabalho compatíveis com a capacidade funcional existente, o que poderá implicar a alteração do objecto do contrato, mas não afectando a retribuição do trabalhador.

No nº 1 do artigo 40º da LAT, sob a epígrafe “Reabilitação”, está previsto que aos trabalhadores afectados de lesão ou doença que lhes reduza a capacidade de trabalho ou de ganho, em consequência de acidente de trabalho, será assegurada na empresa ao serviço da qual ocorreu o acidente a ocupação em funções compatíveis com o respectivo estado, nos termos que vierem a ser regulamentados.

Esta norma remete, assim, para diploma regulamentar o desenvolvimento do dever de ocupação. Encontramos referências na doutrina (Carlos Alegre, 2000; José de Castro Santos, 2000) que consideram que a regulamentação desta obrigação do empregador foi produzida pelo artigo 54º do Regulamento da Lei nº 100/97 (ocupação obrigatória), o que não constituiu uma inovação nem melhoria quanto às garantias de

¹ - Acórdão do Tribunal da Relação do Porto de 2005.05.16, Processo nº 0540084, www.dgsi.pt

segurança no emprego dadas ao trabalhador pois, como atrás se expôs, ela só impende sobre empresas que empreguem pelo menos 10 trabalhadores, e durante o período de incapacidade temporária que não seja superior a um coeficiente de 50%.

Já Pedro Romano Martinez sustenta, quando se refere ao artigo 40º que versa sobre a reabilitação, que aí se impõe à empresa onde ocorreu o acidente de trabalho que ocupe o trabalhador com incapacidade permanente numa actividade compatível com o respectivo estado, mas que esta obrigação, não tendo sido ainda regulamentada não é, por conseguinte, exigível.

Todavia, como se referiu supra relativamente à cessação do vínculo contratual, a jurisprudência dominante (nomeadamente do Tribunal Constitucional) entende que se o trabalhador sofre de incapacidade para o exercício das funções da sua categoria profissional, a entidade empregadora tem de o colocar no exercício de funções compatíveis com a sua incapacidade, sendo que tal obrigatoriedade só não se verificará se o empregador demonstrar que não possui qualquer actividade que o trabalhador possa exercer² (o ónus da prova compete, assim, à entidade empregadora).

Corroborando esta tese, Morais Antunes e Ribeiro Guerra (Despedimentos e outras formas de cessação do contrato de trabalho), citados no acórdão do Tribunal Constitucional nº 117/2001, de 2001.03.14, referem: "Relativamente às incapacidades permanentes entendemos que a incapacidade permanente parcial e a incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual não determinam, igualmente, a caducidade do contrato uma vez que a impossibilidade não tem carácter absoluto (...) desde que, nas situações de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, se verifique a integração do trabalhador em actividade compatível com a sua capacidade residual".

Associado ao dever de ocupação efectiva, o artigo 40º enuncia outras obrigações para o empregador perante o trabalhador sinistrado ao seu serviço, que não foram ainda regulamentadas:

- formação profissional e a adaptação ou readaptação do posto de trabalho;
- colocação em regime de trabalho a tempo parcial;
- licença para formação ou (procura de) novo emprego.

² - Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 2001.06.28, Processo nº 01S375, www.dgsi.pt

6

Doença profissional

As doenças profissionais resultam do exercício de uma actividade profissional, sendo, por via de regra, por comparação com o acidente de trabalho que pressupõe que seja súbito o seu aparecimento, caracterizada por uma produção lenta e progressiva, surgindo de modo imperceptível no organismo. São provocadas por agentes nocivos a que os trabalhadores, por força da sua actividade laboral, estão habitual ou continuamente expostos, no local e no tempo em que desempenham essa função profissional.

A protecção pela eventualidade de doença profissional abrange os trabalhadores enquadrados pelo regime geral dos trabalhadores por conta de outrem e dos independentes e os que não o estando, ou sendo apenas cobertos em algumas eventualidades, exerçam actividade profissional no sector privado.

Nos termos da Lei dos Acidentes de Trabalho, para efeitos indemnizatórios, as doenças profissionais são as doenças constantes da Lista das Doenças Profissionais, sendo também assim consideradas as lesões, perturbações funcionais ou doenças que, ainda que não estejam tipificadas nessa lista, se venham a comprovar como sendo consequência necessária e directa da actividade exercida pelos trabalhadores e não representem normal desgaste do organismo.

Existe, assim, no ordenamento jurídico português um sistema misto, ou comumente designado de “lista aberta”, pois admite-se o reconhecimento de outras doenças para além daquelas que estão tipificadas legalmente, sendo que esta distinção tem repercussões ao nível do tratamento jurídico das condições de reparação.

De acordo com o artigo 26º do Decreto-Lei nº 248/99, de 2 de Julho, que regulamenta a LAT no que respeita às doenças profissionais, a atribuição das prestações para compensação dos danos depende de o trabalhador beneficiário reunir cumulativamente as seguintes condições:

- estar afectado por doença profissional;
- ter estado exposto ao respectivo risco pela natureza da indústria, actividade ou condições, ambiente e técnicas de trabalho.

No que respeita às doenças profissionais constantes da Lista, basta que o trabalhador prove estes dois requisitos para lhe ser assegurado o direito de reparação, pois o nexo de causalidade é presumido, sendo, todavia, passível de ser ilidido. Quanto às lesões, perturbações funcionais ou doenças não constantes da Lista, o trabalhador tem que fazer a prova do nexo de causalidade entre a contracção do dano e a natureza do trabalho, ou seja, provar que os danos são consequência necessária e directa da actividade profissional exercida e não representam normal desgaste do organismo.

Não obstante a figura das doenças profissionais andar associada com a dos acidentes de trabalho, a sua forma de ressarcimento enquadra-se em parâmetros diferentes, de Direito Público, segundo o regime no decreto regulamentar.

A certificação e a revisão das incapacidades é da exclusiva responsabilidade do CNPCRP – Centro Nacional de Protecção Contra os Riscos Profissionais, estando expressamente previsto o dever de os médicos participarem ao CNPCRP todos os casos clínicos em que seja de presumir a existência de doença profissional (artigo 84º do Decreto-Lei referido supra).

Para além da consagração de prestações em dinheiro e em espécie, à semelhança do que é previsto em sede de acidentes de trabalho, está também cometido ao empregador o dever de assegurar a ocupação em funções compatíveis com o estado e capacidade residual, bem como a formação profissional, a adaptação de posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego dos trabalhadores afectados de lesão ou doença que lhes reduza a capacidade de trabalho ou de ganho em consequência de doença profissional.

7

Procedimentos e processo

7.1. Participações

7.1.1 Acidentes de trabalho

Em caso de acidente de trabalho, decorrem da lei os seguintes procedimentos:

Participações obrigatórias

o Para o sinistrado e beneficiários

- O sinistrado ou os beneficiários legais de pensões devem participar o acidente, verbalmente ou por escrito, nas quarenta e oito horas (48) seguintes, à entidade empregadora ou à pessoa que a represente na direcção do trabalho, salvo se estas o presenciaram ou dele vieram a ter conhecimento no mesmo período (nº 1 do artigo 14º do RLAT).

De referir que se o estado do sinistrado ou outra circunstância, devidamente comprovada, não permitir o cumprimento do prazo de quarenta e oito horas (48), esse prazo conta-se a partir do fim do impedimento.

Ainda, se a lesão se revelar ou for reconhecida em data posterior à do acidente, o prazo de 48 horas contar-se-á a partir da data da revelação ou do reconhecimento, sendo certo que, neste caso, compete à vítima provar que a lesão foi consequência do acidente.

A falta de participação do acidente pelo sinistrado ao empregador, e a eventual e consequente falta de prestação de primeiros socorros pode resultar em incapacidades que a vítima não viria a padecer caso estes tivessem sido prestados com oportunidade e adequação. Nesta situação, o empregador não será responsável pelas prestações respeitantes às incapacidades que forem judicialmente reconhecidas como consequência daquela falta, na proporção em que da falta tenham resultado.

o Para as entidades empregadoras com a responsabilidade transferida

Os empregadores devem participar o acidente à empresa de seguros, nos termos estabelecidos na apólice (artigo 15º do RLAT), devendo o segurado enviar a participação à seguradora, no prazo de vinte e quatro (24 horas), a partir do respectivo conhecimento. No caso de incumprimento pelo segurado, a seguradora fica exonerada das obrigações que possam advir do agravamento das lesões que da falta atempada de participação possam resultar.

o Para as entidades empregadoras sem responsabilidade transferida

Os empregadores que não tenham transferido a sua responsabilidade para uma empresa de seguros (como obrigatoriamente está previsto na lei), devem participar o acidente ao tribunal competente, por escrito, até oito (8) dias a contar da data do acidente ou do seu conhecimento, ou, no caso de morte, imediatamente, por telecópia ou outra via com o mesmo efeito de registo escrito de mensagens (artigo 16º do RLAT).

A obrigação impende sobre a entidade empregadora ou, no caso de impossibilidade desta, sobre quem a representa na direcção do trabalho, e deve ser feita independentemente de qualquer apreciação das condições legais de reparação.

o Para as empresas de seguros

As empresas de seguros participam ao tribunal competente, por escrito, no prazo de oito (8) dias, os acidentes cuja responsabilidade para elas foi transferida, designadamente:

- acidentes de que tenha resultado incapacidade permanente (8 dias contados a partir da cura clínica ou alta definitiva);
- acidentes de que tenha resultado a morte (8 dias contados da data da morte);
- acidentes em que a incapacidade temporária ultrapasse 12 meses (8 dias contados da data em que se completem 12 meses da data do acidente).

Em caso de morte, para além da participação formal referida supra, impende sobre a seguradora a obrigação de participar imediatamente o acidente ao tribunal competente, através de telecópia ou outra via com o mesmo efeito de registo escrito de mensagens.

Importa, ainda, saber que:

- O não cumprimento do ónus de participação nas condições legalmente previstas, constitui contra-ordenação punível com coima.
- O tribunal competente afere-se em razão da matéria - tribunal do trabalho – e em razão do território – tribunal do trabalho que abranja territorialmente o lugar onde o acidente ocorreu.

Participações facultativas ao tribunal

Com o propósito de conseguir com que todas as participações de acidentes de trabalho que devam ser feitas ao tribunal sejam efectivamente participadas judicialmente, o legislador, para além das participações obrigatórias, prevê participações facultativas que podem ser feitas:

- pelo sinistrado, directamente ou por interposta pessoa;
- pelos familiares do sinistrado;
- por qualquer entidade com direito a receber o valor das prestações;
- pela autoridade que tenha tomado conhecimento do acidente, sendo o sinistrado um incapaz;
- pelo director do estabelecimento hospitalar, assistencial ou prisional onde o sinistrado esteja internado, tendo o acidente ocorrido ao serviço de outra entidade.

Forma das participações

Todas as participações a tribunal, seja qual for o participante, devem ser apresentadas em duplicado. A participação feita pelas empresas de seguros deve ser acompanhada de toda a informação clínica e nosológica disponível, de cópia da apólice e seus adicionais em vigor, bem como da folha de salários do mês

anterior ao do acidente, nota discriminativa das incapacidades e internamentos e cópia dos documentos comprovativos das indemnizações pagas desde o acidente.

7.1.2 Doenças profissionais

Na situação de doença profissional, importa reter que:

- Impende sobre os médicos o dever de participação obrigatória ao CNPCRP de todos os casos clínicos em que seja de presumir a existência de doença profissional.
- O direito às prestações é requerido pelos interessados ou seus representantes legais, em impresso próprio, ao CNPCRP, devendo ser acompanhado de informação médica, designadamente dos serviços de saúde e do médico do trabalho do respectivo empregador.

7.2. Processo especial emergente de acidente de trabalho

Nos termos do disposto no artigo 26º, nº 2 e 3 do Código do Processo de Trabalho, os processos emergentes de acidentes de trabalho e de doença profissional têm natureza:

- Urgente – por urgente pode entender-se que devem ter prioridade relativamente a outros processos, dentro dos limites da legalidade;
- Oficiosa – correm oficiosamente porque não dependem da iniciativa ou impulso das partes, após a participação ao tribunal, pelo menos durante uma fase do processo – a conciliação.

Nos processos de acidente de trabalho os sinistrados e os seus familiares estão isentos de custas judiciais, desde que representados ou patrocinados pelo Ministério Público.

O processo de acidente de trabalho poderá desenrolar-se em duas fases: a conciliatória e a contenciosa.

A fase conciliatória tem por base a participação do acidente, sendo presidida pelo Ministério Público que promoverá o acordo de harmonia com os direitos consignados na legislação, tomando por base os elementos fornecidos pelo processo, designadamente o resultado do exame médico.

Em audiência de tentativa de conciliação, as partes terão necessariamente que tomar posição sobre os seguintes factos: existência e caracterização do acidente, nexos causal entre a lesão e o acidente, retribuição do sinistrado, entidade responsável, grau e natureza da incapacidade.

Se as partes não se conciliarem, são consignados os factos sobre os quais não houve acordo, passando-se para a fase contenciosa, presidida pelo juiz, só se discutindo aí as questões acerca das quais não foi obtido acordo na fase conciliatória.

Quando apenas está em causa a discordância sobre o grau de incapacidade, a fase contenciosa inicia-se com o requerimento de junta médica, que deve ser fundamentado.

8

Igualdade de tratamento e não discriminação

Um dos princípios basilares do sistema jurídico português é o princípio da igualdade que está consagrado no Artigo 13º da Constituição da República Portuguesa, cujo nº 1 dispõe que “Todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei”.

No plano infra-constitucional, decorrente da transposição para a ordem jurídica interna da Directiva 2000/78/CE, de 27 de Novembro, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, o Código do Trabalho, estatui, no artigo 22º, o direito à igualdade no acesso ao emprego e no trabalho, adoptando as vertentes positiva e negativa do direito à igualdade previsto constitucionalmente.

O nº 1 consagra a vertente positiva: Todos os trabalhadores têm direito à igualdade de oportunidades e de tratamento no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho.

O nº 2 determina a proibição da discriminação: Nenhum trabalhador ou candidato a emprego pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

O Código do Trabalho instituiu, assim, um regime unitário relativamente à igualdade e não discriminação, afastando qualquer factor de discriminação.

Os factores de discriminação indicados são exemplificativos, o que significa que o regime é aplicável a outros factores que possam fundamentar uma conduta discriminatória, por atentarem contra a dignidade da pessoa humana.

A Lei nº 35/2004, de 29 de Julho, define os conceitos de discriminação directa ou indirecta, que são fundamentais para a repartição do ónus da prova: Cabe a quem alegar a discriminação fundamentá-la, indicando o trabalhador ou trabalhadores em relação aos quais se considera discriminado, incumbindo ao empregador provar que as diferenças de condições de trabalho não assentam em nenhum dos factores indicados. Verifica-se, assim, a inversão do ónus da prova, pois incumbe ao empregador provar que as diferenças não assentaram em nenhum dos factores passíveis de originar discriminação.

O artigo 35º da Lei nº 35/2004 estende a aplicação da inversão do ónus da prova ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, uma vez que o nº 3 do artigo 23º do CT apenas se refere às condições de trabalho.

O artigo 25º do CT estabelece que não são consideradas discriminatórias as medidas de carácter temporário concretamente definido de natureza legislativa que beneficiem certos grupos desfavorecidos, nomeadamente em função do sexo, capacidade de trabalho reduzida, deficiência ou doença crónica, nacionalidade ou origem étnica, com o objectivo de garantir o exercício, em condições de igualdade, dos direitos previstos neste Código e de corrigir uma situação factual de desigualdade que persista na vida social.

O artigo 26º do Código reconhece expressamente ao trabalhador ou candidato a emprego o direito ao ressarcimento de danos não patrimoniais em caso de discriminação, sem prejuízo do direito a uma indemnização, por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais.

Nos termos do artigo 34º da Lei nº 35/2004, é inválido qualquer acto que prejudique o trabalhador em consequência de rejeição ou submissão a actos discriminatórios.

Quanto ao trabalhador com deficiência ou doença crónica, o Código do Trabalho (artigos 73º a 78º) determina que é titular dos mesmos direitos e está adstrito aos mesmos deveres dos demais trabalhadores no acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, sem prejuízo das especificidades inerentes à sua situação, e, ainda, que o Estado deve estimular e apoiar a acção do empregador na contratação e readaptação profissional de trabalhadores com deficiência ou doença crónica.

9

Conclusões finais

O regime jurídico de reparação dos danos de acidentes de trabalho e de doenças profissionais evoluiu, como se viu, no sentido do alargamento da protecção dos sinistrados laborais.

No entanto, parece justo concluir que a legislação actual ainda concede preponderância à compensação económica decorrente da redução da incapacidade de ganho, descurando aspectos fundamentais como sejam a reabilitação e a recuperação para a vida activa dos sinistrados no trabalho.

Ainda que na exposição de motivos da Lei nº 100/97, de 13 de Setembro, o legislador tenha enunciado que era seu objectivo assegurar uma adequada reabilitação e reinserção no trabalho aos sinistrados cuja lesão ou doença reduza a respectiva capacidade de trabalho, estipulando que a entidade empregadora asseguraria a formação profissional, a adaptação ao posto de trabalho, o trabalho a tempo parcial e a licença para formação ou novo emprego aos sinistrados, a verdade é que, neste domínio, o legislador está passivo, não tendo sido produzida a regulamentação devida desta norma, prevista na lei desde 2000.

O sinistro laboral há muito que deixou de ser entendido como um infortúnio marcado pelo destino, um azar do lesado que produz consequências unicamente na sua esfera, uma vez que a par dos danos sofridos pelo trabalhador (patrimoniais, e, frise-se, não patrimoniais), se produzem impactes relevantes na estrutura económico-social.

O desinteresse legal desta matéria não contribui para que, na prática, todos os implicados na ocorrência de um sinistro – trabalhador, empregador, seguradora, operadores judiciários - actuem de forma intencional e concertada para a manutenção e retorno ao trabalho dos cidadãos que mantêm capacidade produtiva.

Referências bibliográficas:

CARLOS ALEGRE, Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais, Almedina, 2000

JOSÉ DE CASTRO SANTOS, Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais, Quid Juris, 2000

PAULO MORGADO DE CARVALHO, Um Olhar sobre o Actual Regime Jurídico dos Acidentes de Trabalho e das Doenças Profissionais: Benefícios e Desvantagens, Inspeccção-Geral do Trabalho, 2005

PAULO MORGADO DE CARVALHO, Os Acidentes de Trabalho e as Doenças Profissionais no Código do Trabalho, Inspeccção-Geral do Trabalho, 2005

PEDRO ROMANO MARTINEZ, Direito do Trabalho, Almedina, 2002

Relatório elaborado no âmbito do Estudo “Programa de apoio à manutenção e retorno ao trabalho das vítimas de doenças profissionais e acidentes de trabalho”, promovido pelo **CRPG – Centro de Reabilitação Profissional de Gaia**

Outras publicações

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal
Das Práticas Actuais aos Novos Desafios

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal
Das Práticas Actuais aos Novos Desafios (Tríptico)

Impactos dos Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais*
Guia de Apoio às Empresas

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal*
Impactos nos Trabalhadores e Famílias

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal*
Riscos Profissionais: Factores e Desafios

Acidentes de Trabalho e Doenças Profissionais em Portugal*
Disability Management: Uma Nova Perspectiva de Gerir a Doença, a Incapacidade e a Deficiência nas Empresas

* disponíveis para download em www.cprg.pt



Av. João Paulo II - 4410-406 Arcozelo VNG - PORTUGAL
T. +351 227 537 700 F. +351 227 629 065
www.cprg.pt



Co-financiado pelo FSE

