

Tribunal da Relação de Lisboa

Processo nº 2712/23.1T8SNT.L1-4

Relator: LEOPOLDO SOARES

Sessão: 19 Dezembro 2024

Número: RL

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: IMPROCEDENTE

CONTRATO DE TRABALHO

CADUCIDADE

PARECER

MÉDICO

IMPOSSIBILIDADE SUPERVENIENTE

REABILITAÇÃO

Sumário

I - A declaração/parecer emitida em consulta de medicina do trabalho de que um trabalhador está «Inapto definitivamente», não basta para, sem mais, se declarar a caducidade do seu contrato de trabalho.

II - Para o efeito cumpre verificarem-se elementos incontestáveis nesse sentido bem como explorar as possibilidades de reabilitação / adaptação do trabalhador a outras funções que possa desempenhar, tal como sempre decorre do princípio de segurança no emprego consagrado no artigo 53º da nossa Lei Fundamental.

Texto Integral

Acordam no Tribunal da Relação de Lisboa

AA, intentou ¹acção , com processo comum² , contra XX, S.A.

Pede que seja declarada a nulidade da caducidade do seu contrato de trabalho.

Em consequência, solicita que seja declarado ilícito o seu despedimento e a Ré condenada a pagar-lhe:

- indemnização em substituição da reintegração, calculada ao abrigo do disposto no artigo 391º do Código do Trabalho, acrescida de juros legais desde a data da citação até integral pagamento;
- € 8.932,00 referentes a prestações pecuniárias vencidas e não pagas desde

Março de 2022, bem como todas as vincendas até à data do trânsito em julgado da sentença e a liquidar em execução desta, tudo acrescido de juros , à taxa legal , até integral pagamento, sendo a quantia já vencida desde a data da citação e as prestações vincendas desde a data em que se forem vencendo; - indemnização pelos danos morais e psíquicos causados que nunca deverá ser inferior a € 20.000,00;

- procuradoria condigna nunca inferior a € 2.000,00.

Alegou, em síntese, ter exercido para a Ré as funções de vigilante, com antiguidade reportada a 15 de Março de 2008.

Esta última pôs termo ao contrato , em 18.03.2022 , por pretensa caducidade decorrente da sua impossibilidade física para continuar a cumprir a sua prestação laboral, o que não corresponde à verdade.

Reputa ilícita a decisão da Ré, que o deixou psicologicamente devastado e passando dificuldades.

Em 9 de Março de 2023, realizou-se audiência de partes.

A Ré contestou.³

Pugnou pela improcedência do pedido.

Alega, em resumo, que de acordo com a medicina do trabalho o A. está impossibilitado definitivamente de cumprir a sua prestação laboral, pelo que se justificou a declaração de caducidade.

Em 28 de Setembro de 2023, foi proferido despacho saneador.⁴

Fixou-se à causa o valor de € 47.202,00.

Dispensou-se a identificação do objecto do litígio , bem como a enunciação dos temas da prova.

Realizou-se julgamento , que foi gravado , em três sessões.⁵

Em 15 de Maio de 2024, foi proferida sentença que logrou o seguinte dispositivo:⁶

«Assim, julga-se a acção parcialmente procedente, e, em consequência decide-se:

a. declarar ilícito o despedimento do A., o senhor AA;

b. condenar a R., a XX, S.A.

, no pagamento ao A., como indemnização em substituição da reintegração, de uma indemnização fixada em 35 dias de retribuição-base por cada ano completo ou fracção de antiguidade até trânsito em julgado da decisão final, acrescida de juros de mora à taxa legal de 4% ao ano (ou outra que vier a vigorar como taxa supletiva legal) desde esta data até efectivo e integral pagamento, sendo hoje a dívida de capital 18.098,51€;

c. condenar a R. a pagar ao A. o que se vier a apurar em incidente de liquidação a título de retribuições, férias, subsídios de férias e Natal,

contabilizadas desde 14.1.2023 até ao trânsito da decisão final, somadas de juros de mora vencidos sobre o montante das prestações em dívida, desde a data de citação para as vencidas até aí e dos respectivos vencimentos para as posteriores, até integral pagamento, mas descontadas as importâncias que o A. tenha recebido entre os dois termos enquanto subsídio de desemprego, que a R. deve entregar ao Instituto da Segurança Social, IP;

d. Indo no mais absolvida.

Custas da acção a cargo das Partes, na proporção do decaimento.

*

Dê conhecimento do decidido ao Instituto da Segurança Social, IP.» - fim de transcrição.

As cartas para notificação da sentença foram expedidas em 16 de Maio de 2024, data em que o M^oP^o foi notificado.⁷

Em 19 de Junho de 2024, a Ré recorreu.⁸

Concluiu que:

«

(.....)

A. Contrariamente ao entendimento do Tribunal a quo, a declaração enviada pela Recorrente ao Recorrido, datada de 18.02.2022, não consubstancia uma cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa daquela, não equivalendo a um despedimento ilícito do Recorrido;

B. A cessação do contrato de trabalho em discussão nos presentes autos configura uma legítima caducidade do contrato de trabalho por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva do Recorrido (trabalhador) de prestar trabalho;

C. A caducidade do contrato de trabalho nos termos dos artigos 340.º e 343.º, alínea b), do Código do Trabalho, exige a verificação de uma impossibilidade que seja superveniente, absoluta e definitiva;

D. No caso concreto, a superveniência implica que a impossibilidade surge após a celebração do contrato; absoluta, pois o trabalhador esteja totalmente impedido de cumprir as suas funções de vigilante; e definitiva, pois exige que a condição seja irreversível.

E. Este enquadramento legal assegura que tanto os direitos do trabalhador quanto os deveres do empregador são respeitados, promovendo uma relação laboral justa e equilibrada e permite ao trabalhador, no caso de verificação de impossibilidade, auferir

subsídio de desemprego (o que estava impedido caso fosse uma suspensão temporária do contrato de trabalho: artigo 296.º do Código do Trabalho);

F. O Regime Jurídico da Vigilância Privada está previsto na Lei 34/2013, de 13 de Maio.

Dispõe o artigo 4.º, n.º1, da Lei 34/2013, que o “exercício da actividade de segurança privada ou a organização, em proveito próprio, de serviços de auto protecção carece de título, concedido pelo membro do Governo responsável pela área da administração

interna, que pode revestir a natureza de alvará, licença ou autorização”.

O artigo n.º 14.º da Lei 34/2013 prevê que a “autorização para a prestação de serviços de segurança

privada é titulada por alvará”, pelo que apenas empresas que detenham tal alvará estão devidamente habilitadas para o exercício das correspondentes funções.

G. São requisitos específicos de admissão e permanência na profissão de segurança privado, nos termos do n.º 7 do artigo 22.º do referido Regime Jurídico:

possuir as condições mínimas de aptidão física, mental e psicológica exigidas para o exercício das

suas funções que constam dos anexos I e II da referida Lei e que dela fazem parte integrante.

O candidato à profissão ou o vigilante que não possua as condições mínimas de aptidão constantes dos referidos anexos, não é aprovado em avaliação médica e psicológica;

H. Ou seja, tendo o recorrido sido contratado para exercer a actividade de vigilante e não estando em condições de exercer a actividade (em face da falta dos pressupostos/requisitos médicos para o efeito), é inexigível à Recorrente manter em vigor o contrato e trabalho com tal trabalhador.

Pelo que a declaração de caducidade do contrato de trabalho em discussão nos presentes autos, não foi irregular e não configura um despedimento ilícito;

I. Sem prejuízo do supra-exposto:

o Tribunal a quo considerou o despedimento ilícito e que a indemnização em substituição da reintegração, foi fixada em 35 dias de retribuição-base por cada ano completo ou fracção de antiguidade até trânsito em julgado da decisão final.

Fixar a indemnização em 35 dias é manifestamente exagerado, sendo que (sem conceder), a fixação da indemnização no montante mínimo de 15 dias por cada ano completo ou fracção de antiguidade é justificada e razoável, considerando que a cessação do contrato de trabalho foi motivado por relatórios médicos que concluíram uma incapacidade permanente do trabalhador para o exercício das suas funções.

J. O contexto em que a cessação do contrato de trabalho ocorreu, reduz o (eventual) grau de ilicitude da cessação do contrato de trabalho e justifica uma abordagem equitativa e proporcional na determinação da indemnização.

Tal decisão promove a justiça, a equidade e a estabilidade nas relações laborais, equilibrando as necessidades de compensação do trabalhador com a capacidade financeira do empregador. » - fim de transcrição.

Assim, sustenta que se deve revogar a decisão recorrida, substituindo-a por outra que considere improcedentes os pedidos relativos à Recorrente.

O recorrido não recorreu a título subordinado nem ampliou, em sentido estrito, o âmbito do recurso.

Todavia, contra alegou.⁹

Anote-se que não formulou conclusões, sendo que finalizou da seguinte forma:

«40- Tudo posto entende-se que a convicção do julgador foi muito bem fundamentada e que aqui se dá por inteiramente reproduzida, pelo que se conclui que nenhuma censura merece a sentença proferida devendo manter-se nos seus precisos termos, alterando-se apenas o valor indemnizatório devendo ser fixado em 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou tração de antiguidade, considerando o elevado grau de ilicitude e o dolo com que se pautou a conduta da recorrente em todo o processo e ainda no envio da ficha de aptidão rasurada e com contradições para a PSP com a clara intenção de prejudicar de forma grave e irreversível o recorrido com o intuito de que lhe fosse cancelado o cartão pela PSP como na verdade aconteceu.

O que se requer.

Fazendo-se assim a mais elementar justiça. » - fim de transcrição.

Em 17 de Outubro de 2024, foi lavrado o seguinte despacho:¹⁰

«Corrija-se electronicamente o valor da causa (47.202 €).

*

Requerimento de 19.06.2024:

Por estar em tempo e ter legitimidade admito o recurso interposto pela Ré, da sentença de 15.05.2024, que é de apelação, a subir de imediato nos próprios autos e com efeito devolutivo (artigo 629.º, n.º 1, do Código de Processo Civil, e artigos 79.º-A, n.º 1, alínea a), 80.º, n.º 1, 83.º, n.º 1, 83.º-A, n.º 1, do Código de Processo do Trabalho).

Subam os autos ao Tribunal da Relação de Lisboa.

Notifique» - fim de transcrição.

A Exm^a Procuradora Geral Adjunta formulou parecer em que finalizou da seguinte forma:

«Pelo exposto somos de parecer que o recurso interposto não merece provimento, devendo a sentença sob recurso ser mantida na sua íntegra.» - fim de transcrição.

Não houve respostas.

Mostram-se colhidos os vistos.

Nada obsta ao conhecimento.

A matéria de facto assente [que não se mostra impugnada] foi a seguinte:

1. Por escrito denominado «contrato de trabalho nº 448815» celebrado em 14.03.2008 e assinado por estes, cujo texto se dá por reproduzido, A. e a ZZ, S.A., declararam entre si:

A ZZ, S.A. admite o A. «ao seu serviço para o desempenho das funções inerentes à categoria profissional de Vigilante»;

O A. «deverá cumprir um horário, que poderá ser por turnos rotativos, e de duração de 40 horas semanais pelo qual» a ZZ, S.A. «pagará a retribuição mensal de 612,45€»;

«O presente contrato é celebrado sem prazo produzindo todos os efeitos a partir de 15.03.2008».

2. O A. foi afecto pela ZZ, S.A. ao serviço no

3. O A., exerceu, desde 1.02.2012, a função de operador de central no ..., que pode ser cumprida sentado durante a maior parte do tempo.

4. Porém, em Setembro de 2019, o A. foi integrado na escala da Portaria do ..., por decisão da coordenadora, a senhora BB

5. Por e-mail de 30.08.2019, enviado para o Gabinete de Apoio ao Colaborador, sob o assunto «mudança de funções», o A. declarou à ZZ, S.A.:

(...)

6. Por e-mail de 2.09.2019, a R., pelo punho da senhora BB, coordenadora de segurança ..., respondeu ao A., que o recebeu:

(...)

7. O A. esteve então um período de baixa médica.

8. Após o regresso, o A. foi enviado para a consulta de medicina do trabalho, que se deu no dia 07.10.2019 com o seguinte resultado:

«Apto condicionalmente»;

«Deve estar a maioria do tempo sentado, nunca inferior a 6h»;

«Reavaliação após consulta de ortopedia».

9. A partir de 11.2019, o A. regressou à função de operador de central no ..., o que fez até 31.10.2020.

10. Durante a execução do acordo, uma vez que a R. «irá suceder, como empregadora, à ZZ, S.A.... na execução do contrato de prestação de serviços de segurança privada no local de trabalho do» A., «a partir do dia 1.11.2020», por escrito a que chamaram «adenda a contrato de trabalho», A. e R. declararam entre si:

«Na sequência das circunstâncias referidas...», a R. «admite ao seu serviço o» A «e este obriga-se a prestar-lhe a sua actividade profissional de vigilante, mantendo todos os direitos, os deveres, as regalias, a antiguidade e a

categoria profissional que vigoravam ao serviço da prestadora de serviços cessante».

11. O A. por essa altura foi retirado da função de operador de central, passando a integrar as escalas da Portaria do Campus.

12. Em resposta a reclamação do A., a R. enviou-lhe em e-mail em 19.04.2021, que o A. recebeu, onde lhe declarou:

(...)

13. O A. enviou à R., que o recebeu, um e-mail no dia 05.05.2021, onde lhe disse:

14. A R., por e-mail de 07.05.2021 que o A. recebeu, respondeu-lhe:

(...)

15. Ao A. foi diagnosticada gonartrose bilateral, com predomínio fémoro-patelar, pelo que está desaconselhada a sua permanência de pé por longos períodos.

16. Em 15.09.2021, o A. foi sujeito a consulta de medicina do trabalho que concluiu:

«Apto Condicionalmente»;

“Não pode permanecer em pé durante períodos prolongados tempo \geq 2 horas; a reavaliar após informação ortopedia».

17. No dia 22.01.2022, o senhor Dr. CC, médico especialista de ortopedia e traumatologia, declarou:

«vigilante de profissão, necessitando de fazer rondas e subir e descer escadas durante todo o período de trabalho foi avaliado em consulta de Ortopedia por queixas de gonialgia bilateral com predomínio no joelho direito desde 2013 e que desde 2019 sofreram um significativo agravamento, sendo presentemente impossível realizar as sua tarefas laborais.

Foi referenciado para tratamentos de Medicina Física e Reabilitação após consultas de Ortopedia no Hospital....

Da nossa avaliação clínica actual, que é concordante com a do Hospital..., o Sr. AA apresenta uma gonartrose femoropatelar grau IV bilateral tendo subjacente uma instabilidade rotuliana com patela alta e síndrome de hiperpressão externa da patela.

Os exames de imagem recentes, nomeadamente Ressonância Magnética Nuclear, confirmam os achados clínicos e sustentam as queixas do doente, atendendo que o facto de estar em ortostatismo prolongado e ter que subir e descer escadas, são precisamente os estímulos responsáveis pelo agravamento das queixas dolorosas e da patologia.

O tratamento conservador a que tem sido sujeito não está a ter os efeitos preconizados e neste momento verifica-se um aumento das queixas álgicas, uma marcada rigidez articular, hipotrofia muscular quadricipital e gemelar,

bem como o agravamento da instabilidade femoro-patelar.

A luz do estado da arte Ortopédica, a evolução natural da doença será constante com degradação da função articular, mesmo após um eventual tratamento cirúrgico, com repercussão negativa no ortostatismo, na marcha, e no equilíbrio sagital e sem dúvidas condicionam a execução de todas as suas actividades do dia a dia, de Lazer e profissional.

Assim, perante os achados clínicos, sabendo que estes se sobrepõem aos achados imagiológicos, considero que o paciente tem uma Incapacidade Permanente, para o exercício da profissão de vigilante».

18. Em 16.2.2022, o A. foi sujeito a consulta de medicina do trabalho, tendo o clínico proposto a final:

«Inapto definitivamente»;

«Não pode exercer as tarefas inerentes ao seu posto de trabalho até reavaliação por ortopedia».

19. Porém, o respectivo campo «Inapto temporariamente» foi rasurado pelo clínico, ainda na presença do A.

20. Por e-mail de 17.02.2022, que o A. recebeu, a R. declarou-lhe:

«Caro colaborador, devido a sua ficha de aptidão ter inapto definitivamente, estamos a tentar a entrar em contacto com a procuradora para sabermos o que fazer no seu caso.

Até ter alguma indicação nossa, fica dispensado em prestar serviço a partir de hoje, 17/02/2022».

21. O A., ainda nesse dia e da mesma forma, respondeu-lhe:

«Boa tarde DD, em relação à dispensa de prestar serviço para a XX, S.A., gostaria de saber se vão enviar alguma informação para a S. Social, eu não posso estar sem qualquer tipo de retribuição?!»

22. A R. enviou ao A. carta datada de 18.02.2022, que aquele recebeu, sob assunto «prestação actividade vigilância privada e caducidade contrato de trabalho», na qual lhe declarou:

(...)

23. Esta comunicação foi também enviada pela R. ao A. por e-mail de 18.02.2022.

24. A R. comunicou esta sua decisão à PSP, que cancelou a carteira profissional do A.

25. À data, o A. recebia a retribuição mensal de 812€.

26. Em 10.2.2023, o senhor Dr. EE, médico especialista de ortopedia e traumatologia, declarou:

(...)

27. O A. recebeu do Instituto da Segurança Social, IP, as seguintes quantias: 2023/01 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total

2022/12 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/11 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/10 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/09 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/08 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/07 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/06 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/05 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/04 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/03 30,0 1000,79 40101 - equivalência por prestação de desemprego total
2022/02 10,0 333,60 40101 - equivalência por prestação de desemprego total

28. O pagamento da referida prestação social findou em 31.01.2023, por concessão de uma prestação única em valor não concretamente apurado.

29. O A. ficou desanimado e agastado.

*

A título de factos não provados consignou-se o seguinte:

«O Tribunal declara, ainda, não provada a seguinte alegação de facto, com interesse para a boa decisão da causa:

- i. O A. está devastado com toda esta situação, não dorme, perdeu a sua auto-estima e o animo para viver.
- ii. O A. encontrou na bebida um refúgio.
- iii. O A. ficou destruído psicologicamente.
- iv. Antes do envio da declaração de caducidade do contrato de trabalho, os serviços administrativos da R. contactaram telefonicamente o A., dando conhecimento da situação.

*

Em sede de motivação consignou-se o seguinte:

«

Como nota prévia, a decisão da matéria de facto deve contemplar apenas factualidade (artigo 607º, nº 3 a 5, do Código de Processo Civil), isto é, acontecimentos da vida real, do que resultou ter sido afastada a matéria conclusiva ou de direito alegada pelas Partes.

Dito isto, especificando os fundamentos que foram decisivos para a convicção, importa afirmar que a resposta à matéria de facto alegada pelas Partes resultou da análise crítica do teor dos documentos juntos aos autos, conjugada com o resultado da prova pessoal produzida em audiência, em função das regras da experiência comum e da lógica, cujas concretas razões se passam a expor.

O facto provado em 1 resultou da posição assumida pelas Partes nos articulados, certo que não existiu controvérsia a seu respeito, conjugada com

a leitura do respectivo documento.

O facto provado em 2 resultou da posição assumida pelas Partes nos articulados, certo que não existiu controvérsia a seu respeito.

O facto provado em 3 resultou dos depoimentos dos senhores FF, GG e HH, que foram colegas de trabalho do A. ainda no tempo da ZZ, S.A., e do senhor II, coordenador do A. ainda no tempo da ZZ, S.A. em dois períodos distintos, pelos anos de 2016 e de 2019, de onde se concluiu que este, no tempo de laboração para a empresa, exerceu durante anos as funções de operador de central no

E, por isso, aceitou-se como verosímil a data de início dessas funções que o A. referiu no e-mail de 30.08.2019.

O tipo de funções, pela sua natureza, permite que o operador permaneça sentado a maior tempo do tempo.

Os factos provados em 4 a 6 resultaram, desde logo, da leitura dos dois e-mails datados de 30.08.2019 e de 02.09.2019, de onde se concluiu pela alteração das funções que o A. até aí desempenhara e da natural participação da sua então coordenada nessa decisão. Por isso, não surpreendeu o depoimento do senhor II quando afirmou ter recolocado o A. nas funções de operador de central algures no último trimestre de 2019 e que a sua passagem para a Portaria, pelo que apurou, foi decidida pela anterior coordenadora.

O facto provado em 7 resultou da posição assumida pelas Partes nos articulados, certo que não existiu controvérsia a seu respeito.

O facto provado em 8 resultou da leitura dessa ficha de aptidão para o trabalho.

O facto provado em 9 resultou do depoimento do senhor II, do qual não houve razão para duvidar, conforme se referiu já.

O facto provado em 10 resultou da posição assumida pelas Partes nos articulados, certo que não existiu controvérsia a seu respeito, conjugada com a leitura do respectivo documento.

Os factos provados em 11 a 14 resultaram, em primeiro lugar, da leitura dos e-mails de 19 de Abril a 07.05.2021, que permitiram compreender que a R. alterara as funções exercidas pelo A., com a justificação da necessidade de rotação do pessoal, corroborando as declarações do A. a tal respeito.

Também os senhores FF e GG confirmaram a migração do A. para a Portaria. Interessou, ainda, o depoimento do senhor JJ, que foi coordenador da R. no ... no período de transição entre as empresas prestadoras do serviço, que afirmou ter encontrado o A. como operador de central, mas que nos planeamentos seguintes transitou para a Portaria, por ordem do gestor aeroportuário (a conhecida senhora BB do tempo da ZZ, S.A.).

O facto provado em 15 resultou da leitura da diversa documentação clínica.

O facto provado em 16 resultou da leitura dessa ficha de aptidão para o trabalho.

O facto provado em 17 resultou da leitura dessa declaração clínica.

Os factos provados em 18 e 19 exigem desenvolvimento.

Foi para nós manifesto que a recomendação «até reavaliação por ortopedia» não se adequa, como silogismo, à conclusão de inaptidão definitiva.

Poderia admitir-se, é certo, um qualquer lapso no preenchimento da ficha; porém, a evidente rasura do campo «inapto temporariamente» afastou tal tese.

Por isso, não ofereceu dúvida que o primeiro apontamento do clínico da medicina do trabalho foi, de facto, pela inaptidão temporária (se bem ou mal não importa aqui cuidar).

Porém, é apodíctico afirmar que não o manteve, preenchendo depois o «inapto definitivamente», aliás confirmado pela senhora Dr.^a KK.

Fê-lo a pedido do A.?

A conhecida situação clínica do A. não era (nem é, infelizmente) nova. Já em momento anterior a medicina do trabalho fizera reservas à situação física do A. e à necessidade de este poupar o joelho.

Por isso, não se detectou razão aparente para que o A, pessoa ainda nova e a quem não se conheceu outro projecto profissional que imediatamente pudesse substituir a actividade de vigilante, pedisse seriamente para ser declarado inapto, com todas as suas consequências (quando sempre batalhou pelo regresso à central).

Por fim, não crendo querer que a referida clínica preencha as fichas de aptidão para o trabalho a pedido (no caso, do A.), o que manifestamente nunca se poderia aceitar, independentemente do que este lhe pudesse ter dito na altura, tudo indicou que a proposta final da clínica foi consciente e assente na leitura que fez (bem ou mal, não interessa aqui cuidar) da informação de ortopedia que pedira.

Disse o A. que quando assinou a referida ficha esta não se encontrava rasurada.

Não terá sido, porém, assim, desde logo porque disso não revelou estranheza quando respondeu ao email da R. de 17.02.2022.

Em qualquer caso, a sua assinatura não significou necessariamente a aceitação da proposta da medicina do trabalho.

Os factos provados em 20 e 21 resultaram da leitura desses e-mails.

O facto provado em 22 resultou da posição assumida pelas Partes nos articulados e da leitura dessa carta.

O facto provado em 23 resultou da leitura dessa comunicação electrónica.

Os factos provados em 24 e 25 resultaram da posição assumida pelas Partes,

certo que não houve controvérsia a seu respeito.

O facto provado em 26 resultou da leitura desse documento clínico.

O provado em 27 e 28 resultou da informação do Instituto da Segurança Social, IP.

Quanto provado em 29, é natural que o A. se tenha sentido desanimado e agastado com a situação. Porém, em relação ao demais alegado a seu respeito, não provado em i) a iii), não foi oferecida qualquer prova documental que afirmasse a necessidade de acompanhamento do

A., médico e medicamentoso, o que não se pôde deixar de estranhar pela gravidade do que em concreto alegou a respeito (depressão profunda).

Por isso, os depoimentos dos senhores LL e MM, amigos do A. há vários anos, foram reputados de insuficientes para demonstração do alegado, acrescentando que revelaram um conhecimento apenas superficial do então vivenciado por este (e o pouco que viram pode ter várias causas).

O não provado em iv) resultou da ausência de prova que o corroborasse.

Os demais documentos juntos aos autos e não acima referidos foram julgados por este Tribunal, após análise, como sem interesse para a boa decisão da causa» - fim de transcrição.

*

É sabido que o objecto do recurso apresenta-se delimitado pelas conclusões da respectiva alegação (artigos 635º e 639º ambos do CPC ex vi do nº 1º do artigo 87º do CPT).

Mostra-se interposto um único recurso pela Ré no qual se suscitam duas questões .

Anote-se que o Autor no ponto nº 40 das suas contra alegações refere que nenhuma censura merece a sentença proferida devendo manter-se nos seus precisos termos, alterando-se apenas o valor indemnizatório devendo ser fixado em 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou tração de antiguidade [considerando o elevado grau de ilicitude e o dolo com que se pautou a conduta da recorrente em todo o processo e ainda no envio da ficha de aptidão rasurada e com contradições para a PSP com a clara intenção de prejudicar de forma grave e irreversível o recorrido com o intuito de que lhe fosse cancelado o cartão pela PSP como na verdade aconteceu] .

Todavia, não recorreu a título subordinado nem ampliou o âmbito do recurso. Assim, a pretendida alteração do valor indemnizatório não pode aqui ser alvo de apreciação ou hipotético deferimento; o que , desde já , se consigna.

A primeira questão a dilucidar consiste em saber se deve reputar-se o contrato de trabalho do Autor caducado por impossibilidade superveniente e definitiva do mesmo prestar o seu trabalho à Ré com as inerentes consequências em

sede das pretensões que deduziu [respeitantes à ilicitude do seu despedimento].

Sobre o assunto a sentença discretoeu o seguinte:

«(.....)

Dito isto, não oferece dúvida a celebração entre o A. e a ZZ, S.A., de um contrato de trabalho em 14.03.2008, sem termo (artigo 11º do Código do Trabalho, diploma ao qual pertencem os artigos indicados sem fonte), passando a R. a ser a

entidade patronal do A. a partir de 1.11.2020 por força da cláusula 14ª da convenção colectiva de trabalho celebrada entre a AES e a FETESE, publicado no BTE nº 38, de 15.10.2017, com texto consolidado publicado no BTE nº 22, de 15.06.2020 e última revisão publicada no BTE nº 4, de 29.01.2023, tornada extensível pela Portaria nº 130/2023, de 15.05.

A R. fez cessar o contrato de trabalho pela comunicação de 18.2.2022, na qual declarou a sua caducidade pela impossibilidade superveniente absoluta e definitiva do A. de prestar a actividade de vigilância privada, por ter sido considerado inapto pela medicina do trabalho.

Ajuizou bem?

É sabido que o contrato de trabalho caduca pela impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho (artigo 343º, alínea b), mas o que significa tal afirmação da lei?

Nos termos gerais do direito, isto é, dos artigos 790º e seguintes do Código Civil, aquela sempre terá de ser superveniente, pois «a impossibilidade originária tem como consequência a nulidade do negócio jurídico (artigos 280º e 401º), quer a impossibilidade seja conhecida ou reconhecível pelos contraentes, quer não o seja»: Pires de Lima e Antunes Varela, Código Civil Anotado, II Volume, Coimbra Editora, 4.ª ed., p.42. «A prestação torna-se impossível quando, por qualquer circunstância, (legal, natural ou humana) o comportamento exigível do devedor se torna inviável»; «Para que a obrigação se extinga é necessário, segundo a letra e o espírito da lei, que a prestação se tenha tornado verdadeiramente impossível, seja por força da lei, seja por força da natureza (caso fortuito ou de força maior) ou por acção do homem.

Não basta que a prestação se tenha tornado extraordinariamente onerosa ou excessivamente difícil para o devedor»; a «causa de extinção da obrigação é a impossibilidade (física ou legal) da prestação (a que pleonasticamente se poderia chamar impossibilidade absoluta), não a simples difficultas praestandi, a impossibilidade relativa»: Antunes Varela, João, Das obrigações em geral, 3.ª ed., Almedina, 1980, II Vol., pp.67,68.

Transpondo isto para o direito laboral, designadamente para a alínea b) do artigo 343º, temos que também esta impossibilidade terá de ser

superveniente, isto é, posterior ao termo inicial do vínculo laboral.

Também terá de ser absoluta:

«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»: Morais Antunes e Ribeiro Guerra, em *Despedimentos e Outras Formas da Cessação do Contrato de Trabalho*, Almedina, 1984, pp. 48,49; «Uma simples diminuição das qualidades do trabalhador, quando lhe possam ainda ser atribuídas outras tarefas, não conduz à caducidade»: Menezes Cordeiro, António, *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, 1991, p.793; «não está em causa saber se o trabalhador tem capacidade para desempenhar uma qualquer actividade profissional por conta de outrem, mas sim determinar se lhe é possível realizar a prestação contratual a que se obrigou. A impossibilidade de execução da prestação laboral reporta-se à actividade contratualmente devida ao conjunto de tarefas ou género de trabalho que é delimitado através da categoria profissional.

Releva saber se o trabalhador se encontra em condições de executar a prestação a que se obrigou, tal como ela é definida através da categoria profissional, e não outra que se encontra fora do programa contratual e cuja execução pressupõe a alteração desse programa, ou seja, uma modificação do contrato de trabalho», em face do princípio da imodificabilidade do objecto contratual, previsto no artigo 406.º, n.º 1, do Código Civil: Furtado Martins, Pedro, *Cessação do Contrato de Trabalho*, Principia, 4ª ed., pp.72,73.

Por fim, terá de ser definitiva, pois, sendo temporária, implica tão-só que a execução do contrato de trabalho se suspenda.

Também nos termos gerais probatórios, a quem pretenda fazer valer a caducidade do contrato de trabalho, ou seja, à entidade empregadora, cabe o ónus de alegar e provar os factos que permitam inferir a impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva dessa prestação por parte do trabalhador (artigo 342.º, n.º 1, do Código Civil),

Dito isto, a R. remeteu ao A. uma comunicação datada de 18.02.2022, na qual declarou a caducidade do contrato de trabalho, por impossibilidade superveniente absoluta e definitiva da prestação laboral, pois «de acordo com a ficha de aptidão (medicina do trabalho) ... não está apto (definitivamente) a exercer as funções da especialidade de vigilante de segurança».

Na referida ficha, o clínico propôs o A. como «inapto definitivamente»; «não pode exercer as tarefas inerentes ao seu posto de trabalho até reavaliação por

ortopedia».

Porém, cremos ser jurisprudência pacífica que «o exame do médico do trabalho que visa suportar a declaração de caducidade é um mero parecer que tem de ser fundamentado e que está sujeito à produção de prova contrária»: acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 18 de Junho de 2014, processo 403/12.8TTFUN.L2-4, em www.dgsi.pt.

Por isso, o empregador deve «procurar assegurar-se de que tem meios que permitam demonstrar a impossibilidade para trabalhar.

Trata-se, porém, de tarefa especialmente complexa. Desde logo, porque os tribunais tendem a não aceitar que a demonstração seja efectuada com base nos exames realizados pelos serviços de medicina do trabalho.

Acresce que, estando a impossibilidade normalmente associada ao estado de saúde do trabalhador, o empregador não dispõe de meios que permitam obrigar aquele a submeter-se a exames médicos.

Em suma, salvo casos em que a impossibilidade seja patente e dificilmente contestável (como por exemplo, na situação do motorista que ficou invisual), a declaração de caducidade originada pela impossibilidade de prestar o trabalho envolve riscos significativos para o empregador» - Pedro Furtado Martins, ob. cit., pp. 77, 78.

No caso, e salvo o devido e merecido respeito, a R, não teve esse cuidado.

Por um lado, a linguagem utilizada pelo clínico revela-se perturbadora:

«até reavaliação por ortopedia»: a impossibilidade é definitiva ou não é, pois por natureza não pode ser sujeita a condição.

Por isso, não é de aceitar a tese da R, ainda que a resposta ao A., quando afirmou na contestação que aquela referência previu a «possível remissão da doença, que poderia levar o A. a voltar ao trabalho habitual de vigilante, a tal porta aberta tem em consideração a possível remissão da doença».

Por outro lado, a anotação do campo «inapto temporariamente» mostra-se rasurada.

Ora, a declaração da caducidade do vínculo laboral não é automática, nem a avaliação da medicina do trabalho é vinculativa para o empregador.

E, no caso, o empregador razoável, equivalente a um bonus pater famílias, recebida aquela concreta comunicação da medicina do trabalho deveria desconfiar da sua conclusão: não custa aceitar que não se apercebeu da rasura da ficha; porém, era de meridiana evidencia concluir que aquele «inapto definitivamente» não tinha correspondência, nos termos do silogismo, à premissa «até reavaliação por ortopedia».

Afirmou a R. que «a decisão da médica do trabalho está apoiada nos exames que o A. apresentou e na patologia médica que observou».

Ora, não oferece dúvida que o A. padece de gonartrose bilateral, com

predomínio fémoro-patelar, pelo que está desaconselhado que fique na posição ortostática por longos períodos de tempo.

Porém, o diagnóstico não é novo, já que o A. o referiu em 30.08.2019 e a medicina do trabalho considerou-o, em 07.10.2019, «apto condicionalmente; deve estar a maioria do tempo sentada, nunca inferior a 6h; reavaliação após consulta de ortopedia».

Mais, já no tempo da R., isto é, em 15.09.2021, a conclusão pela medicina do trabalho foi a mesma: «apto condicionalmente; não pode permanecer em pé por períodos de duas horas».

Nesses termos, cumpria à R., atentas as regras de repartição do ónus da prova, demonstrar a extensão do agravamento da situação clínica do A., para daí se poder, se fosse caso disso, concluir pela falada incapacidade absoluta, o que não logrou fazer.

Mais, a conhecida conclusão da medicina do trabalho não desonerava a R. de verificar se, efectivamente, o A. estava impedido de exercer as funções de vigilante.

Se nos permitem a comparação, a conclusão da junta médica em processo emergente de acidente de trabalho não desonera o Tribunal de verificar (e de concluir por si) se o sinistrado se encontra ou não numa situação de incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, pois envolve um juízo de adequação da capacidade restante ao essencial das funções do trabalhador que nem sempre é científico (leia-se clínico).

Aqui chegados, é sabido que o A. desempenhou, por longos anos, no ..., as funções de Operador de Central.

Diga-se que a previsão do seu subsídio, inegavelmente um subsídio de função, resulta exclusivamente do CCT, mas sem que este faça a sua descrição ou definição.

A sua definição terá, por isso, de ser encontrada noutro lugar, designadamente no Regime do Exercício da Actividade de Segurança Privada, regulado pela Lei n.º 34/2013, de 16.05, alterada pela Lei n.º 46/2019, de 08.07, que estabelece [em ambas as redacções]:

a profissão de segurança privado compreende a especialidade de Operador de central de alarmes [artigo 17º, n.º 1, alínea i]; o operador de central de alarmes desempenha especificamente as funções de operação de centrais de recepção e monitorização de sinais de alarme e de videovigilância, efectuando o tratamento de alarmes, nomeadamente solicitando a intervenção das entidades adequadas em função do tipo de alarme [artigo 18º, n.º 10]; o vigilante está habilitado a exercer as funções correspondentes à especialidade de operador de central de alarmes [artigo 10º, n.º 11]; o uso de uniforme não é obrigatório para o pessoal de vigilância a exercer a

especialidade de operador de central de alarmes [artigo 29º, n.º 2].

Ora, «não distinguia a Lei entre as centrais de controlo de um cliente e as centrais de segurança vocacionadas para a vigilância de vários clientes.

E se não o distinguia não cabia ao intérprete fazê-lo. Mas, salvo o devido respeito, cremos que a Lei n.º 46/2019 veio, exactamente, confirmar que os serviços de segurança privada também podiam compreender os serviços de monitorização em centrais de controlo. Acresce que, como refere o Tribunal a quo não se distingue de forma substancial o trabalho exercido em central de controlo ou em central de alarmes.

Sendo que para ambos está habilitado o vigilante (n.º 11, do art.18.º, da LSP). E esta habilitação, como já vimos, também estava prevista no n.º 11 do artigo 18.º da Lei n.º 34/2013, na sua anterior redacção.

Acresce que o subsídio de centralista, na medida em que está desenhado como um subsídio de função, ou seja, visa retribuir o exercício de determinadas funções e não uma categoria profissional, terá de ser aferido pelas funções efectivamente prestadas pelo vigilante, no caso, pelo Autor, em confronto com a definição das funções de operador de central prevista na LSP» - cf. acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 28.10.2020, processo 491/19.6T8BRR.L1-4.

Dito isto, volvendo ao caso dos autos, o A. possuía a categoria profissional de vigilante e exerceu funções no ..., também como operador de central de segurança, que faz naturalmente pressupor a existência de uma Sala de Segurança e onde poderia permanecer por regra sentado (como esteve largos anos).

Por isso, é de concluir que a R. não provou que a situação clínica do A. o impedia, de modo superveniente, absoluto e definitivo, de exercer as funções de vigilante.

E era à R. que competia alegar e provar a inexistência, no seio da empresa, de posto de trabalho compatível com a incapacidade diminuída do trabalhador, por se tratar de facto constitutivo do seu direito de declarar caduco o contrato de trabalho, o que não sucedeu. Sintomaticamente, se é certo o parecer de ortopedia de 22.01.2022, sob pressuposto «necessitando de fazer rondas e subir e descer escadas», afirmou uma incapacidade permanente, também é exacto que um outro da mesma especialidade, de 10.02.2023, certamente no pressuposto de “centralista”, afirmou que o A. não está impedido de exercer a sua profissão de vigilante.

Em conclusão, a declaração enviada pela R. ao A., datada de 18.02.2022, consubstancia uma cessação unilateral do contrato de trabalho por iniciativa daquela (não uma nulidade), o que equivale a um despedimento ilícito do A., visto que não foi precedido de procedimento disciplinar e não se mostra

fundada em justa causa.» - fim de transcrição.

Cabe salientar a pertinência das considerações doutrinárias referidas na sentença sobre o disposto na alínea b) do artigo 343º do CT/2009 [11](#); com as quais se concorda .

Todavia , sempre se dirá que para ocorrer a caducidade do contrato de trabalho com base na alínea b) da referida norma tem que ocorrer impossibilidade:

- superveniente;

- absoluta;

e

- definitiva.

Segundo aresto do STJ , de 14-04-2010, proferido no processo nº 36/07.0TTCSC.L1.S1, Nº Convencional: 4ª Secção, Relator Conselheiro Pinto Hespanhol, acessível em www.dgsi.pt, e ainda CJUSTJ, ANO XVIII, TOMO III/2010, P.229:

« No dizer de PEDRO ROMANO MARTINEZ (Direito do Trabalho, 3.ª edição, Almedina, Coimbra, 2006, p. 900), «para a impossibilidade ser superveniente pressupõe-se que o contrato de trabalho, aquando da sua celebração, podia ser cumprido, tendo surgido, posteriormente, um impedimento que obsta à realização da prestação laboral ou ao seu recebimento.

A impossibilidade absoluta pressupõe que a prestação laboral não pode, de todo, ser efectuada ou recebida, não bastando uma difficultas praestandi. [...] Por último, exige-se que a impossibilidade seja definitiva, pois, sendo temporária, implica tão-só que a execução do contrato de trabalho se suspenda.»

Refira-se, doutro passo, que, em regra, a caducidade do contrato de trabalho opera automaticamente, não necessitando de ser invocada por qualquer das partes.

Porém, em determinados casos, pode ser exigida uma declaração «[...] que exterioriza o apuramento da situação conducente à caducidade (v.g., declaração de encerramento da empresa a título definitivo ou uma declaração de invalidez definitiva do trabalhador): tratar-se-á, contudo, de uma declaração que atesta ou comprova uma situação de facto e não uma declaração de vontade extintiva (B. LOBO XAVIER, “A extinção do contrato de trabalho”, Revista de Direito e de Estudos Sociais, ano XXXI, 1989, n.os 3-4, p. 415).

Noutra perspectiva, MONTEIRO FERNANDES (Direito do Trabalho, 12.ª edição, Almedina, Coimbra, 2004, p. 526) entende que o automatismo da caducidade é uma noção destituída de rigor, porque, para o contrato de

trabalho caducar, é sempre necessária uma declaração ou manifestação de vontade.» - fim de transcrição].¹²

Analisada a matéria apurada afigura-se-nos que a mesma não permite considerar estarmos no âmbito de aplicação do nº 1 do artigo 790º do Código Civil de acordo com o qual só a impossibilidade absoluta da prestação libera o devedor e não a mera impossibilidade relativa, que se traduz apenas numa maior dificuldade ou onerosidade da prestação.

Tal prova não se mostra feita por quem, nos termos do nº 1 do artigo 342º do Código Civil, tinha o ónus de o fazer - a Ré.

É certo que se provou a seguinte factualidade:

15. Ao A. foi diagnosticada gonartrose bilateral, com predomínio fémoro-patelar, pelo que está desaconselhada a sua permanência de pé por longos períodos.

16. Em 15.09.2021, o A. foi sujeito a consulta de medicina do trabalho que concluiu:

«Apto Condicionalmente»;

“Não pode permanecer em pé durante períodos prolongados tempo \geq 2 horas; a reavaliar após informação ortopedia».

17. No dia 22.01.2022, o senhor Dr. CC, médico especialista de ortopedia e traumatologia, declarou:

«vigilante de profissão, necessitando de fazer rondas e subir e descer escadas durante todo o período de trabalho foi avaliado em consulta de Ortopedia por queixas de gonialgia bilateral com predomínio no joelho direito desde 2013 e que desde 2019 sofreram um significativo agravamento, sendo presentemente impossível realizar as suas tarefas laborais.

Foi referenciado para tratamentos de Medicina Física e Reabilitação após consultas de Ortopedia no Hospital....

Da nossa avaliação clínica actual, que é concordante com a do Hospital..., o Sr. AA apresenta uma gonartrose femoropatelar grau IV bilateral tendo subjacente uma instabilidade rotuliana com patela alta e síndrome de hiperpressão externa da patela.

Os exames de imagem recentes, nomeadamente Ressonância Magnética Nuclear, confirmam os achados clínicos e sustentam as queixas do doente, atendendo que o facto de estar em ortostatismo prolongado e ter que subir e descer escadas, são precisamente os estímulos responsáveis pelo agravamento das queixas dolorosas e da patologia.

O tratamento conservador a que tem sido sujeito não está a ter os efeitos preconizados e neste momento verifica-se um aumento das queixas algícas, uma marcada rigidez articular, hipotrofia muscular quadricipital e gemelar, bem como o agravamento da instabilidade femoro-patelar.

A luz do estado da arte Ortopédica, a evolução natural da doença será constante com degradação da função articular, mesmo após um eventual tratamento cirúrgico, com repercussão negativa no ortostatismo, na marcha, e no equilíbrio sagital e sem dúvidas condicionam a execução de todas as suas actividades do dia a dia, de Lazer e profissional.

Assim, perante os achados clínicos, sabendo que estes se sobrepõem aos achados imagiológicos, considero que o paciente tem uma Incapacidade Permanente, para o exercício da profissão de vigilante».

18. Em 16.2.2022, o A. foi sujeito a consulta de medicina do trabalho, tendo o clínico proposto a final:

«Inapto definitivamente»;

«Não pode exercer as tarefas inerentes ao seu posto de trabalho até reavaliação por ortopedia».

19. Porém, o respectivo campo «Inapto temporariamente» foi rasurado pelo clínico, ainda na presença do A.

20. Por e-mail de 17.02.2022, que o A. recebeu, a R. declarou-lhe:

«Caro colaborador, devido a sua ficha de aptidão ter inapto definitivamente, estamos a tentar a entrar em contacto com a procuradora para sabermos o que fazer no seu caso.

Até ter alguma indicação nossa, fica dispensado em prestar serviço a partir de hoje, 17/02/2022».

21. O A., ainda nesse dia e da mesma forma, respondeu-lhe:

«Boa tarde DD, em relação à dispensa de prestar serviço para a XX, S.A., gostaria de saber se vão enviar alguma informação para a S. Social, eu não posso estar sem qualquer tipo de retribuição?!»

22. A R. enviou ao A. carta datada de 18.02.2022, que aquele recebeu, sob assunto «prestação actividade vigilância privada e caducidade contrato de trabalho», na qual lhe declarou:

(.....)

23. Esta comunicação foi também enviada pela R. ao A. por e-mail de 18.02.2022.

24. A R. comunicou esta sua decisão à PSP, que cancelou a carteira profissional do A.

25. À data, o A. recebia a retribuição mensal de 812€.

26. Em 10.2.2023, o senhor Dr. EE, médico especialista de ortopedia e traumatologia, declarou:

(....)

Porém, nem a declaração , de 22.01.2022, do senhor Dr. CC, médico especialista de ortopedia e traumatologia [13](#), nem a proposta do clinico de medicina do trabalho, de 16.2.2022, que reputou o A. como «Inapto

definitivamente»¹⁴ , se afiguram suficientes para o efeito.

Relembre-se que foi com base nesta última que a Ré enviou ao A. a carta e o e-mail , datados de 18.02.2022, referidos em 22 e 23 bem como comunicação à PSP que cancelou a carteira profissional do Autor [24].

A nosso ver, a menção de « Inapto definitivamente» constante do exame médico de medicina do trabalho realizado no âmbito das actividades de segurança , higiene e saúde no trabalho não detém , por si só, a virtualidade de fundar - justificar- a declaração de caducidade do contrato de trabalho operada pela Ré.

Tal conclusão , aliás, é reforçada pela nota , algo contraditória , que dela consta , segundo a qual:

«Não pode exercer as tarefas inerentes ao seu posto de trabalho até reavaliação por ortopedia».

Ou seja , estamos perante uma inaptidão definitiva - transitoriamente - até uma reavaliação...!

Argumentar-se-á com a supra citada declaração , de 24-1-2022 , do médico especialista de ortopedia e traumatologia que, aliás, é anterior ao exame de medicina do trabalho.

Contudo , essa declaração , que consubstancia uma respeitável opinião clínica , não se pode equiparar à fixação de uma incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual determinada no âmbito de um processo judicial [vg: de acidente de trabalho] a qual usualmente é escorada na realização de uma ou mais juntas médicas [por vezes de mais do que uma especialidade] , sendo que nesse particular o legislador à cautela até contempla a emissão da realização de um parecer do IEFP [vide nº 4 do artigo 21º da LAT¹⁵¹⁶] .¹⁷

Dir-se-á - e é certo - que não estamos no âmbito de um acidente de trabalho.

Contudo, por si só , não se nos afiguram bastantes para fundar e justificar a declaração de caducidade do contrato de trabalho operada pela Ré nem o exame médico realizado no âmbito das actividades de segurança , higiene e saúde no trabalho de medicina do trabalho , do qual até decorre a necessidade de uma reavaliação na especialidade do trabalhador , nem a opinião / parecer por mais respeitável que seja de um único clínico.

Anote-se que para o efeito nem sequer se confere relevo decisivo ao pormenor referido no facto nº 19 [Porém, o respectivo campo «Inapto temporariamente» foi rasurado pelo clínico, ainda na presença do A] .

Contudo, tal como se referiu na sentença, assume importância o facto de estarmos perante situação que não era nova [vide factos 15 e 16] bem como que o trabalhador já tinha estado em posto de trabalho que não lhe exigia tanto esforço dos joelhos [vide factos 3 4 ¹⁸] , sendo que não se vislumbra

que o regresso a tais funções menos exigentes a nível físico tenha sido minimamente considerado ou explorado em Fevereiro de 2022; antes se tendo optado por uma imediata - e sem contemplações - declaração de caducidade do contrato de trabalho levada a cabo nos dias imediatos ao exame em causa. Recorde-se a tal título a opção clara do nosso legislador nas situações decorrentes de acidente de trabalho pela reabilitação profissional e adaptação do posto de trabalho [vide artigo 44º¹⁹ e 154º e segs da LAT] à qual, evidentemente , não é alheio o princípio de segurança no emprego consagrado no artigo 53º da nossa Lei Fundamental²⁰.

Nas palavras Sérvulo Correia e Bernardo da Gama Lobo Xavier citados pelo Professor Júlio Manuel Vieira Gomes ²¹« as hipóteses de caducidade devem ser consideradas excepcionais pois atentam contra a regra geral da estabilidade do emprego».

Aliás , o nº 2º do artigo 110.º da Lei n.º 102/2009, de 10 de Setembro ²²[Regime Jurídico da Promoção da Segurança e Saúde no Trabalho] aponta nesse sentido.

Cumpre , assim, concluir que a declaração /parecer emitida em consulta de medicina do trabalho de que um trabalhador está «Inapto definitivamente», não basta para , sem mais, se reputar verificado o requisito de impossibilidade absoluta e se declarar a caducidade do contrato de trabalho do Autor . Para o efeito , por um lado , devem verificar-se elementos incontestáveis no sentido da impossibilidade subjectiva da prestação da actividade pelo trabalhador devendo ainda , por outro , explorar-se as possibilidades da respectiva adaptação a outras funções que possa desempenhar.

Aliás, tem-se entendido que para a caducidade se verificar não basta uma simples diminuição das qualidades do trabalhador quando ainda lhe podem ser distribuídas outras tarefas.^{23 24}

Recorde-se ainda que é sobre o empregador que recai o ónus da alegação e prova [nº 1 do artigo 342º do Código Civil] da factualidade caracterizadora da impossibilidade bem como de elementos que levem a considerar que no seio da empresa não existe um posto de trabalho compatível com a capacidade diminuída daquele trabalhador. ²⁵

E (no caso concreto) nem se venha esgrimir com a natureza infungível da prestação de trabalho, visto que a actividade de Vigilante acordada entre os litigantes tanto pode ser prestada no exercício da função de operador de central como [a fazer rondas] integrado em escalas, tal como , a nosso ver, resulta do disposto nos artigo 17º e 18º da Lei n.º 34/2013, de 16 de Maio,²⁶ com as alterações que lhe introduziu a Lei n.º 46/2019, de 08/07²⁷.

Improcede, assim, a primeira vertente do recurso .

A segunda questão a dilucidar dependia da sorte da anterior.

Se a mesma procedesse (o que não sucedeu) a sua apreciação ficava prejudicada.

Assim, cabe apreciá-la.

A recorrente sustenta que:

«I. Sem prejuízo do supra-exposto:

o Tribunal a quo considerou o despedimento ilícito e que a indemnização em substituição da reintegração, foi fixada em 35 dias de retribuição-base por cada ano completo ou fracção de antiguidade até trânsito em julgado da decisão final.

Fixar a indemnização em 35 dias é manifestamente exagerado, sendo que (sem conceder), a fixação da indemnização no montante mínimo de 15 dias por cada

ano completo ou fracção de antiguidade é justificada e razoável, considerando que a cessação do contrato de trabalho foi motivado por relatórios médicos que concluíram uma incapacidade permanente do trabalhador para o exercício das suas funções.

J. O contexto em que a cessação do contrato de trabalho ocorreu, reduz o (eventual) grau de ilicitude da cessação do contrato de trabalho e justifica uma abordagem equitativa e proporcional na determinação da indemnização.

Tal decisão promove a justiça, a equidade e a estabilidade nas relações laborais, equilibrando as necessidades de compensação do trabalhador com a capacidade financeira do empregador » - fim de transcrição.

Será assim ?

Segundo o artigo 391.º do CT:

Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador
1 - Em substituição da reintegração, o trabalhador pode optar por uma indemnização, até ao termo da discussão em audiência final de julgamento, cabendo ao tribunal determinar o seu montante, entre 15 e 45 dias de retribuição base e diuturnidades por cada ano completo ou fracção de antiguidade, atendendo ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º

2 - Para efeitos do número anterior, o tribunal deve atender ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

3 - A indemnização prevista no n.º 1 não pode ser inferior a três meses de retribuição base e diuturnidades.

O aresto do STJ , de 26 de Maio de 2015, proferido no âmbito do processo nº

373/10.7TTPRT.P1.S1 , N^o Convencional, 4^a Secção Relator Conselheiro Fernandes da Silva , acessível em www.dgsi.pt, considerou:

«VIII - A indemnização em substituição da reintegração há-de ser graduada em função do valor da retribuição e do grau de ilicitude decorrente da ordenação estabelecida no artigo 381.º do Código do Trabalho, sendo que os dois referidos vectores de aferição têm uma escala valorativa de sentido oposto: enquanto o factor retribuição é de variação inversa (quanto menor for o valor da retribuição, mais elevada deve ser a indemnização), a ilicitude é factor de variação directa (quanto mais elevado for o seu grau, maior deve ser a indemnização).» - fim de transcrição.

Por sua vez, o aresto do STJ , de 11 de Abril de 2018, proferido no âmbito do processo n^o 354/16.7T8PTM.E1.S1, N^o Convencional: 4^a Secção, Relator Conselheiro Chambel Mourisco , relativamente aos casos de despedimento ilícito, acessível em www.dgsi.pt, entendeu que:

«

O art.º 391.º do Código do Trabalho intitulado “Indemnização em substituição de reintegração a pedido do trabalhador” estatui:

(...)

Nos termos do n.º 1 da citada disposição legal para a fixação judicial do valor da indemnização deve atender-se ao valor da retribuição e ao grau de ilicitude com referência à ordenação estabelecida no art.º 381.º.

O n.º 2 do mesmo comando legal manda ainda atender na fixação do valor da indemnização o tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial.

Quanto ao valor da retribuição como refere João Leal Amado (Contrato de Trabalho, noções básicas, 2016, Almedina, pág. 363) “para um trabalhador que aufera uma remuneração elevada, o tribunal tenderá a graduar a indemnização em baixa, para um trabalhador que aufera um salário modesto, o tribunal tenderá a modulá-la em alta”.

No que diz respeito à ilicitude a lei remete para as situações enunciadas nas três alíneas do art.º 381.º, devendo ainda atender-se como refere Pedro Romano Martinez (Direito do Trabalho, 2017, 8.ª edição, Almedina, pág. 1057) “ao grau de culpa do empregador, nomeadamente na apreciação do motivo justificativo invocado.”

Finalmente a lei manda ainda atender na fixação do valor da indemnização ao tempo decorrido desde o despedimento até ao trânsito em julgado da decisão judicial, o que leva Pedro Furtado Martins (Cessação do Contrato de Trabalho, 4.ª Edição, revista e atualizada, Principia, pág. 555) a afirmar “... a indemnização será menor ou maior consoante o tempo decorrido até ao termo da ação. E, na verdade, o valor final que o trabalhador tem direito a receber

depende em grande medida do tempo que a ação levar a ser julgada, dada a condenação do empregador no pagamento dos salários intercalares.

Esse valor é tendencialmente muito mais elevado do que o da indemnização substitutiva da reintegração.

Neste quadro, é razoável que o montante desta indemnização seja tanto menor quanto maior for o dos salários intercalares» - fim de transcrição.

In casu, atenta a globalidade dos elementos a considerar afixa-se nos criteriosos a fixação da indemnização operada na sentença recorrida de 35 dias de salário base e diuturnidades por cada ano ou fracção até ao trânsito em julgado da decisão.

É que à data da cessação do contrato [Fevereiro de 2022] o Autor tinha antiguidade apreciável [reportada a 15.3.2008 - vide facto 1], a sua remuneração mensal não era substancial e a actuação da Ré/recorrente não foi isenta de culpa, sendo que a matéria apurada até retrata alguma falta de sensibilidade na forma como o trabalhador foi tratado .

Assim, a fixação da indemnização num valor um pouco acima da média entre o máximo e mínimo legais afixa-se nos ajustada ao caso.

Improcede o recurso da Ré neste segundo ponto e conseqüentemente de forma integral.

Em face do exposto, acorda-se em manter a sentença recorrida.

Custas pela recorrente.

Notifique.

DN (processado e revisto pelo relator).

Lisboa, 19-12-2024,

Leopoldo Soares

Eugénia Guerra

Francisca Mendes

1. Em 14 de Fevereiro de 2023 - fls . 1. [↩](#)

2. Tal como decorre do despacho de 15-2-2023:

« Pese embora no formulário através do qual foi apresentada a petição inicial a presente ação tenha sido identificada como sendo de impugnação judicial da regularidade e licitude do despedimento analisado o articulado constata-se tratar-se de ação de processo comum.

Assim, antes de mais, proceda-se às diligências necessárias à correção da distribuição e à retificação da autuação, descarregando-se os autos da 2ª espécie e carregando-se na 1ª (cfr. artigo 21º do Código de Processo do Trabalho e 210º do Código de Processo Civil, aplicável ex vi do artigo 1º, n.º 2,

alínea a) do Código de Processo do Trabalho)» - fim de transcrição.

3. Fls. 22 a 28.

4. Fls. 30/31.

5. Realizadas em:

- 23-11-2023;

- 28-11-2023;

-13-3-2024.

6. Vide fls. 59 a 69.

7. Fls. 56.

8. Fls.70 a 76 v.

9. Vide fls. 77 a 79 v.

10. Fls. 80.

11. Norma que estipula:

Causas de caducidade de contrato de trabalho

O contrato de trabalho caduca nos termos gerais, nomeadamente:

a) Verificando-se o seu termo;

b) Por impossibilidade superveniente, absoluta e definitiva, de o trabalhador prestar o seu trabalho ou de o empregador o receber;

c) Com a reforma do trabalhador, por velhice ou invalidez.

12. Anote-se ainda que nas palavras do Professor António Monteiro Fernandes « no entendimento mais corrente e tradicional , a caducidade é definida como a « cessação automática » do vínculo , em consequência directa e inelutável da ocorrência de certas situações de facto que tornam o contrato inviável ou inútil.

Está implícita nessa visão das coisas a ideia de que a caducidade opera independentemente de qualquer manifestação de vontade extintiva: basta (diz-se)a ocorrência de certos factos ou situações objectivas.

O « automatismo » da caducidade é ,porém, uma noção destituída de rigor .

No processo pelo qual o contrato de trabalho «caduca» intervêm sempre , de uma maneira ou de outra ,« momentos volitivos» que se exprimem através de declarações ou manifestações com carácter negocial.

É o que facilmente se constata ao percorrer as causas de caducidade indicadas no art. 343º.

(...)

Também a hipótese contemplada na alínea b) do artigo 343º - impossibilidade superveniente , absoluta e definitiva , da prestação de trabalho ou da sua recepção - contraria a ideia da cessação automática , mormente se esse preceito for conjugado com o art. 359º.

A fábrica encerra - facto determinante da impossibilidade superveniente ,

absoluta da prestação de trabalho .

Mas que impossibilidade ?

Temporária ou definitiva ?

Só nesta última hipótese , como se sabe, poderá produzir-se a cessação ope legis do contrato.

Mas , em primeiro lugar , só o empregador sabe ou pode prever , normalmente , se o encerramento será permanente ou provisório ;é necessário que o exteriorize ou manifeste , através de comunicação adequada (um aviso fixado na porta da fábrica, por exemplo).

Depois , esta exteriorização é requerida expressamente pela lei , com vista a outro objectivo ;o de permitir o controlo externo da cessação colectiva de contratos de trabalho que o encerramento definitivo provocará (arts. 359º e ss CT).

A caducidade opera ,pois, nestes casos , de modo atípico; não basta a mera situação objectiva , é necessário um comportamento declarativo da parte em cuja esfera ela surge.

Mas tal comportamento não é , em si mesmo , uma declaração extintiva (um despedimento): « valerá , não como um negócio jurídico ,mas como acto que se destina a patentear o encerramento da empresa » , ou , noutros termos a definir a extinção e o alcance da situação surgida.

Em rigor , não ocorre nestes casos , verdadeiramente ,um desvio à regra da cessação “automática” .

Sucede apenas que o pressuposto da caducidade (impossibilidade superveniente absoluta e definitiva da execução do trabalho) integra aí um comportamento declarativo -não bastando , para o preencher ,o facto que originou a mesma impossibilidade , dada a sua ambiguidade do ponto de vista do destino do contrato de trabalho » - fim de transcrição.[?][↵](#)

13. Vide fls. 41 e 41 v.[↵](#)

14. Vide fls. 19 e 39.[↵](#)

15. Lei n.º 98/2009, de 04 de Setembro.[↵](#)

16. 4 - Sempre que haja lugar à aplicação do disposto na alínea b) do n.º 3 do artigo 48.º e no artigo 53.º, o juiz pode requisitar parecer prévio de peritos especializados, designadamente dos serviços competentes do ministério responsável pela área laboral.[↵](#)

17. Vide sobre o assunto Pedro Furtado Martins , Cessação do Contrato de Trabalho, 3ª edição , revista e atualizada , Código de Trabalho de 2012, Principia , págs. 82/83, sendo sobre o assunto na nota 71 refere ac. do STJ de 7 de Março de 2007 , (4277/06 , Fernandes Cadilha) e aresto do STJ , de 25-02-2009, 08S2460 ,

Nº do Documento: SJ20090225024604, Relator Conselheiro Pinto Hespanhol,

acessível em www.dgsi.pt, onde se refere :

« 1.Não constitui fundamento da caducidade do contrato de trabalho a simples referência genérica, constante da ficha de aptidão elaborada pelo serviço de medicina do trabalho, de que o trabalhador se encontra «incapacitado para a função de maquinista por alterações físicas e psíquicas com interferência com as suas capacidades operacionais», devendo «ser reconvertido».

2.E não tendo ficado provada a impossibilidade do autor prestar o seu trabalho à ré, não se configura a pretendida caducidade do contrato de trabalho, nos termos previstos na alínea b) do artigo 4.º da LCCT, pelo que a comunicação da cessação do contrato de trabalho efectivada pela ré consubstancia um despedimento, que é ilícito por não ter sido precedido de processo disciplinar.» - fim de transcrição.

No mesmo sentido aponta aresto da Relação de Lisboa , de 18-06-2014, proferido no processo nº

403/12.8TTFUN.L2-4, Relator Sérgio Almeida , acessível em www.dgsi.pt , que refere:

«

. Para cessar por caducidade o contrato de trabalho por tempo indeterminado, sem ser por reforma do trabalhador, por razões ligadas ao prestador da atividade, importa que a impossibilidade do trabalhador de prestar a sua atividade seja, além de superveniente, absoluta (não podendo desempenhar de todo as suas funções) e definitiva e não meramente temporária.

II. O exame do médico do trabalho que visa suportar a declaração de caducidade é um mero parecer que tem de ser fundamentado e que está sujeito à produção de prova contrária.

III. A declaração de caducidade é da responsabilidade do empregador.» - fim de transcrição.↵

18. 3. O A., exerceu, desde 1.02.2012, a função de operador de central no ..., que pode ser cumprida sentado durante a maior parte do tempo.

4. Porém, em Setembro de 2019, o A. foi integrado na escala da Portaria do ..., por decisão da coordenadora, a senhora BB↵

19. Segundo essa norma:

1 - O empregador deve assegurar a reabilitação profissional do trabalhador e a adaptação do posto de trabalho que sejam necessárias ao exercício das funções.

2 - A reabilitação profissional a que se refere o número anterior deve ser assegurada pelo empregador sem prejuízo do número mínimo de horas anuais de formação certificada a que o trabalhador tem direito.↵

20. Que comanda:

É garantida aos trabalhadores a segurança no emprego, sendo proibidos os

despedimentos sem justa causa ou por motivos políticos ou ideológicos.↵

21. Direito do Trabalho, Volume I, Relações Individuais de Trabalho, Coimbra Editora, pág. 2007, pág. 917.↵

22. Segundo o qual:

Ficha de aptidão

1 - Face ao resultado do exame de admissão, periódico ou ocasional, o médico do trabalho deve, imediatamente na sequência do exame realizado, preencher uma ficha de aptidão e remeter uma cópia ao responsável dos recursos humanos da empresa.

2 - Se o resultado do exame de saúde revelar a inaptidão do trabalhador, o médico do trabalho deve indicar, sendo caso disso, outras funções que aquele possa desempenhar.

3 - A ficha de aptidão não pode conter elementos que envolvam segredo profissional.

4 - A ficha de aptidão deve ser dada a conhecer ao trabalhador, devendo conter a assinatura com a aposição da data de conhecimento.

5 - Sempre que a repercussão do trabalho e das condições em que o mesmo é prestado se revelar nociva para a saúde do trabalhador, o médico do trabalho deve comunicar tal facto ao responsável pelo serviço de segurança e saúde no trabalho e, bem assim, se o estado de saúde o justificar, solicitar o seu acompanhamento pelo médico assistente do centro de saúde ou outro médico indicado pelo trabalhador.

6 - O modelo da ficha de aptidão é fixado por portaria dos membros do Governo responsáveis pelas áreas laboral e da saúde.

7 - Constitui contraordenação grave a violação do disposto nos n.os 1, 2, 3 e 4.↵

23. Vide Menezes Cordeiro, Direito do Trabalho, II, Direito Individual, Almedina, 2019, pág. 889 e Ricardo Nascimento, Da Cessação do Contrato de Trabalho, Em Especial por iniciativa do trabalhador, Coimbra Editora, 2008, pág. 101.↵

24. Nesse sentido vide Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho, Anotado, 2ª edição, Actualizada, Coimbra Editora, págs. 779/780.↵

25. Nesse sentido vide Diogo Vaz Marecos, Código de Trabalho, Anotado, 2ª edição, Actualizada, Coimbra Editora, pág. 780.↵

26. Que contempla o Regime do exercício da actividade de segurança privado.↵

27. Segundo o qual:

Artigo 17.º

Pessoal de vigilância

1 - O pessoal de vigilância exerce a profissão de segurança privado regulada

nos termos da presente lei.

2 - Para efeitos do disposto na Lei n.º 9/2009, de 4 de março, na sua redação atual, a profissão de segurança privado é uma profissão regulamentada, sujeita à obtenção de título profissional e ao cumprimento dos demais requisitos previstos no artigo 22.º

3 - A profissão de segurança privado compreende as seguintes especialidades:

- a) Vigilante;
- b) Segurança-porteiro;
- c) Vigilante de proteção e acompanhamento pessoal;
- d) Assistente de recinto desportivo;
- e) Assistente de recinto de espetáculos;
- f) Assistente de portos e aeroportos;
- g) Vigilante de transporte de valores;
- h) Fiscal de exploração de transportes públicos;
- i) Operador de central de alarmes.

4 - Para efeitos do disposto na presente lei, a função do operador de valores é equiparada a pessoal de vigilância, devendo preencher permanente e cumulativamente os requisitos previstos nas alíneas a) a d), f) e g) do n.º 1 do artigo 22.º

5 - Sem prejuízo do disposto em legislação especial, os grupos profissionais ou profissões que exerçam ou compreendam as funções equivalentes às especialidades previstas no n.º 3, independentemente da sua designação ou categoria prevista em contrato coletivo de trabalho, ficam sujeitos ao regime estabelecido pela presente lei.

Artigo 18.º

Funções da profissão de segurança privado

1 - O pessoal de vigilância apenas pode exercer as funções previstas para as especialidades a que se encontra habilitado com cartão profissional.

2 - O vigilante exerce exclusivamente as seguintes funções:

- a) Vigiar e proteger pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, bem como prevenir a prática de crimes;
- b) Controlar a entrada, a presença e a saída de pessoas e bens em locais de acesso vedado ou condicionado ao público;
- c) Prevenir a prática de crimes em relação ao objeto da sua proteção;
- d) Executar serviços de resposta e intervenção relativamente a alarmes que se produzam em centrais de receção e monitorização de alarmes;
- e) Realizar revistas pessoais de prevenção e segurança, quando autorizadas expressamente por despacho do membro do Governo responsável pela área da administração interna, em locais de acesso vedado ou condicionado ao público, sujeitos a medidas de segurança reforçada.

3 - O segurança-porteiro exerce exclusivamente as seguintes funções:

- a) Vigiar e proteger pessoas e bens em estabelecimentos de restauração ou bebidas com espaço de dança ou onde habitualmente se dance;
- b) Controlar a entrada, a presença e a saída de pessoas dos estabelecimentos previstos na alínea anterior, com recurso aos meios previstos em legislação especial, visando detetar e impedir a introdução de objetos e substâncias proibidas ou suscetíveis de possibilitar atos de violência;
- c) Prevenir a prática de crimes em relação ao objeto da sua proteção;
- d) Orientar e prestar apoio aos utentes dos referidos espaços em situações de emergência, nomeadamente as que impliquem a evacuação do estabelecimento.

4 - O vigilante de proteção e acompanhamento pessoal exerce exclusivamente as funções de proteção pessoal.

5 - O assistente de recinto desportivo exerce exclusivamente as seguintes funções:

- a) Vigiar o recinto desportivo e anéis de segurança, cumprindo e fazendo cumprir o regulamento de utilização do recinto;
- b) Controlar os acessos, incluindo detetar e impedir a introdução de objetos e substâncias proibidas ou suscetíveis de possibilitar atos de violência;
- c) Controlar os títulos de ingresso e o bom funcionamento dos equipamentos destinados a esse fim;
- d) Vigiar e acompanhar os espetadores nos diferentes setores do recinto, bem como prestar informações referentes à organização, infraestruturas e saídas de emergência;
- e) Prevenir, acompanhar e controlar a ocorrência de incidentes, procedendo à sua imediata comunicação às forças de segurança;
- f) Orientar os espetadores em todas as situações de emergência, especialmente as que impliquem a evacuação do recinto;
- g) (Revogada.)
- h) Inspeccionar as instalações, prévia e posteriormente a cada espetáculo desportivo, em conformidade com as normas e regulamentos de segurança;
- i) Impedir que os espetadores circulem, dentro do recinto, de um setor para outro;
- j) Evitar que, durante a realização do jogo, os espetadores se concentrem nas vias de acesso ou de emergência, impedindo o acesso ou obstruindo as mesmas.

6 - O assistente de recinto de espetáculos exerce exclusivamente as seguintes funções:

- a) Vigiar o recinto de espetáculos e anéis de segurança, cumprindo e fazendo cumprir o regulamento de utilização do recinto;

- b) Controlar os acessos, incluindo detetar e impedir a introdução de objetos e substâncias proibidas ou suscetíveis de possibilitar atos de violência;
- c) Controlar os títulos de ingresso e o bom funcionamento dos equipamentos destinados a esse fim;
- d) Vigiar e acompanhar os espetadores durante os espetáculos, bem como prestar informações referentes à organização, infraestruturas e saídas de emergência;
- e) Prevenir, acompanhar e controlar a ocorrência de incidentes, procedendo à sua imediata comunicação às forças de segurança;
- f) Orientar os espetadores em todas as situações de emergência, especialmente as que impliquem a evacuação do recinto;
- g) Inspeccionar as instalações, prévia e posteriormente a cada espetáculo, em conformidade com as normas e regulamentos de segurança.

7 - O assistente de portos e aeroportos, no quadro de segurança da aviação civil ou da proteção marítima, exerce exclusivamente as seguintes funções:

- a) Controlo de acessos de pessoas, veículos, aeronaves e embarcações marítimas;
- b) Rastreio de passageiros, tripulantes e pessoal de terra;
- c) Rastreio de objetos transportados e veículos;
- d) Rastreio de bagagem de cabine e de porão;
- e) Rastreio de carga, correio e encomendas expresso;
- f) Rastreio de correio postal;
- g) Rastreio de correio postal e material das transportadoras aéreas ou marítimas;
- h) Rastreio de provisões e outros fornecimentos de restauração das transportadoras aéreas ou marítimas;
- i) Rastreio de produtos e outros fornecimentos de limpeza das transportadoras aéreas ou marítimas.

8 - O vigilante de transporte de valores exerce exclusivamente funções de manuseamento, transporte e segurança de notas, moedas, títulos e outros valores e conduz veículos de transporte de valores.

9 - O fiscal de exploração de transportes exerce exclusivamente funções de verificação da posse e validade dos títulos de transporte, por conta da entidade pública ou da entidade exploradora de uma concessão de transportes públicos.

10 - O operador de central de alarmes desempenha especificamente as funções de operação de centrais de receção e monitorização de sinais de alarme e de videovigilância, efetuando o tratamento de alarmes, nomeadamente solicitando a intervenção das entidades adequadas em função do tipo de alarme.

11 - O vigilante está habilitado a exercer as funções correspondentes à especialidade de operador de central de alarmes.↵