

TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS
SOUDNÍ DVŮR EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ
DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABERS DOMSTOL
GERICHTSHOF DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN
EUROOPA ÜHENDUSTE KOHUS
ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ
COURT OF JUSTICE OF THE EUROPEAN COMMUNITIES
COUR DE JUSTICE DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES
CÚIRT BHREITHIÚNAIS NA gCÓMHPHOBAL EORPACH
CORTE DI GIUSTIZIA DELLE COMUNITÀ EUROPEE
EIROPAS KOPIENU TIESA



3ENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
Í KÖZÖSSÉGEK BÍRÓSÁGA
IL-QORTI TAL-GUSTIZZJA TAL-KOMUNITAJIET EWROPEJ
HOF VAN JUSTITIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN
TRYBUNAŁ SPRAWIEDLIWOŚCI WSPÓLNOT EUROPEJSKICH
TRIBUNAL DE JUSTIÇA DAS COMUNIDADES EUROPEIAS
SÚDNY DVOR EURÓPSKYCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Imprensa e Informação

COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 55/06

11 de Julho de 2006

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-13/05

Sonia Chacón Navas contra Eurest Colectividades SA

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA PRONUNCIA-SE PELA PRIMEIRA VEZ SOBRE O CONCEITO DE «DEFICIÊNCIA» NA ACEPTÃO DA DIRECTIVA RELATIVA À IGUALDADE DE TRATAMENTO EM MATÉRIA DE EMPREGO E DE TRABALHO

O Tribunal precisa as modalidades de protecção das pessoas deficientes em matéria de despedimentos

S. Chacón Navas trabalhava para a Eurest, sociedade especializada na restauração colectiva. Foi colocada em situação de baixa por doença em Outubro de 2003 devido a uma doença que não lhe permitia retomar a sua actividade profissional a curto prazo. Em Maio de 2004, a Eurest notificou a S. Chacón Navas o seu despedimento, oferecendo-lhe uma indemnização.

S. Chacón Navas intentou uma acção contra a Eurest. Dado que, frequentemente, uma doença pode estar na origem de uma deficiência irreversível, o órgão jurisdicional espanhol considera que os trabalhadores devem ser protegidos em tempo útil ao abrigo da proibição de discriminação baseada na deficiência. Por conseguinte, submeteu ao Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias questões relativas à interpretação da directiva que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional¹. Esta directiva tem por objecto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, de uma deficiência, da idade ou da orientação sexual, no que se refere ao emprego e à actividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.

Em primeiro lugar, o Tribunal de Justiça considera que o quadro estabelecido pela directiva para lutar contra a discriminação com base em deficiência é aplicável em matéria de despedimentos.

¹ Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional (JO L 303, p. 16).

Dado que o conceito de «deficiência» não está definido na directiva e que esta não remete para o direito nacional para efeitos de definição do conceito, este deve ser objecto de uma interpretação autónoma e uniforme. O conceito de «deficiência» na acepção da directiva deve ser entendido como uma limitação que resulta, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas e que impedem a participação da pessoa em causa na vida profissional.

Todavia, ao utilizar o conceito de «deficiência» na directiva, o legislador escolheu deliberadamente um termo que difere do de «doença». A equiparação pura e simples dos dois conceitos está, pois, excluída.

O Tribunal afirma que a importância reconhecida pelo legislador comunitário às medidas destinadas a adaptar o posto de trabalho em função da deficiência demonstra que teve em vista hipóteses nas quais a participação na vida profissional é impedida durante um longo período. Para que uma limitação esteja abrangida pelo conceito de «deficiência», deve, pois, ser provável que a mesma seja de longa duração.

A directiva não contém nenhuma indicação da qual resulte que os trabalhadores estão protegidos graças à existência da proibição de discriminação com base em deficiência a partir do momento em que uma doença, seja ela qual for, se manifeste.

Assim, uma pessoa que tenha sido despedida pela sua entidade patronal exclusivamente por motivo de doença não está abrangida pelo quadro geral estabelecido pela directiva com vista a lutar contra a discriminação com base em deficiência.

Seguidamente, no que diz respeito à protecção das pessoas deficientes, em matéria de despedimento, o Tribunal refere que **a directiva se opõe a um despedimento baseado em deficiência que, tendo em conta a obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas deficientes, não seja justificado pelo facto de a pessoa em causa não ser competente, capaz ou disponível para executar as funções essenciais do seu lugar.**

Por fim, o Tribunal entende que **a doença enquanto tal não pode ser considerada um motivo que acresce àqueles com base nos quais a directiva proíbe quaisquer discriminações.**

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

Línguas disponíveis: CS, DE, EL, EN, ES, FR, HU, IT, NL, PL, PT, SK, SL

O texto integral do acórdão encontra-se na página Internet do Tribunal de Justiça
<http://curia.eu.int/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PT&Submit=rechercher&numaff=C-432/04>
Pode ser geralmente consultado a partir das 12 horas HEC do dia da prolação do acórdão.

Para mais informações contactar Cristina Sanz-Maroto
Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668