



## **A obesidade pode constituir uma «deficiência» na aceção da diretiva relativa à igualdade de tratamento no emprego**

*Embora nenhum princípio geral do direito da União proíba, por si só, as discriminações baseadas na obesidade, esta insere-se no conceito de «deficiência» quando, em determinadas circunstâncias, impeça a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores*

A fim de precisar o princípio da igualdade de tratamento, uma diretiva da União<sup>1</sup> estabelece um quadro geral para lutar contra as discriminações em matéria de emprego e atividade profissional. Por força desta diretiva, as discriminações baseadas na religião, nas convicções, na deficiência, na idade ou na orientação sexual são proibidas no domínio do emprego.

Karsten Kaltoft trabalhou durante quinze anos para a Billund Kommune (Dinamarca) na qualidade de assistente de creche. No âmbito dessa atividade, estava encarregado de cuidar de crianças na sua própria casa. Em 22 de novembro de 2010, o município pôs termo ao seu contrato de trabalho. Embora o despedimento tenha sido motivado por uma redução do número de crianças, o município não indicou os motivos pelos quais a sua escolha incidiu sobre K. Kaltoft. Durante toda a vigência do seu contrato, K. Kaltoft foi considerado obeso na aceção da definição da Organização Mundial de Saúde (OMS). Apesar de a obesidade de K. Kaltoft ter sido referida na entrevista de despedimento, as partes não estão de acordo quanto à forma como essa questão foi discutida. Assim, o município nega que a obesidade tenha feito parte das razões do despedimento de K. Kaltoft. Considerando que esse despedimento se deve a uma discriminação ilegal baseada na obesidade, o Fag og Arbejde (FOA), uma organização sindical que age na qualidade de mandatário de K. Kaltoft, recorreu a um órgão jurisdicional dinamarquês pedindo a declaração dessa discriminação e a condenação em indemnização.

No âmbito da apreciação desse pedido, o tribunal de Kolding, Dinamarca (retten i Kolding), pede ao Tribunal de Justiça que esclareça se o direito da União proíbe de forma autónoma as discriminações baseadas na obesidade. A título subsidiário, pergunta se a obesidade pode constituir uma deficiência e se, como tal, esta se insere no âmbito de aplicação da diretiva referida.

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça começa por referir que o princípio geral da não discriminação é um direito fundamental que faz parte integrante dos princípios gerais do direito da União. Como tal, este princípio vincula os Estados-Membros sempre que uma situação nacional se insere no âmbito de aplicação do direito da União.

A este respeito, o Tribunal recorda que nenhuma disposição dos Tratados e do direito derivado da União no domínio do emprego e da atividade profissional contém uma proibição da discriminação baseada na obesidade enquanto tal. Em particular, a diretiva sobre a igualdade de tratamento no emprego não refere a obesidade enquanto motivo de discriminação e o âmbito de aplicação dessa diretiva não deve ser alargado para além das discriminações baseadas nos motivos enumerados

<sup>1</sup> Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303, p. 16).

de forma taxativa. Além disso, a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia também não é aplicável a essa situação.

No caso vertente, o Tribunal verifica que os autos não contêm nenhum elemento que permita considerar que um despedimento alegadamente baseado na obesidade enquanto tal se insere no âmbito de aplicação do direito da União.

Consequentemente, o Tribunal conclui que, **no domínio do emprego e da atividade profissional, o direito da União não consagra um princípio geral de não discriminação em razão da obesidade, enquanto tal.**

Quanto à questão de saber se a obesidade pode constituir uma «deficiência» na aceção da diretiva, o Tribunal recorda que o objeto da mesma é estabelecer um quadro geral para lutar, no que diz respeito ao emprego e à atividade profissional, contra as discriminações baseadas num dos motivos enumerados na diretiva, entre os quais figura a deficiência.

O conceito de «deficiência» na aceção da diretiva deve ser entendido no sentido de que visa uma limitação, resultante, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, cuja interação com diferentes barreiras pode impedir a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores. O Tribunal sublinha que este conceito deve ser entendido como visando não só uma impossibilidade de exercer uma atividade profissional, mas também uma limitação ao exercício dessa atividade. Com efeito, a diretiva tem como objeto aplicar a igualdade de tratamento e visa designadamente que uma pessoa deficiente possa aceder a um emprego ou exercê-lo. **Além disso, seria contrário ao objetivo da diretiva que as causas da deficiência tivessem influência sobre a sua aplicação.**

Por outro lado, o Tribunal refere que a definição do conceito de «deficiência» precede a determinação e a apreciação das medidas de adaptação adequadas que os empregadores devem, nos termos da diretiva, executar em função das necessidades de cada situação específica de modo a permitir a uma pessoa deficiente aceder a um emprego, participar numa atividade profissional ou progredir profissionalmente (exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para o empregador). Como tal, o mero facto de essas medidas de adaptação não terem sido adotadas relativamente a K. Kaltoft não basta para considerar que o interessado não podia ser considerado uma pessoa deficiente na aceção da diretiva.

Por estes motivos, o Tribunal conclui que se, em determinadas circunstâncias, o estado de obesidade do trabalhador implicar uma limitação, resultante, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas, cuja interação com diferentes barreiras possa impedir a participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores, e se esta limitação for duradoura, esse estado enquadra-se no conceito de «deficiência» na aceção da diretiva. Tal verificar-se-ia, designadamente, se a obesidade do trabalhador impedisse a sua participação devido a uma mobilidade reduzida ou ao facto de padecer de patologias que o impedissem de realizar o seu trabalho ou que implicassem dificuldades no exercício da sua atividade profissional.

Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar se a obesidade de K. Kaltoft se enquadra no conceito de «deficiência».

---

**NOTA:** O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula também os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

---

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

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106