

Processo C-13/05

Sonia Chacón Navas

contra

Eurest Colectividades SA

(pedido de decisão prejudicial apresentado
pelo Juzgado de lo Social n.º 33 de Madrid)

«Directiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de
trabalho — Conceito de deficiência»

Conclusões do advogado-geral L. A. Geelhoed apresentadas em 16 de Março
de 2006 I - 6471
Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 11 de Julho de 2006 . . . I - 6488

Sumário do acórdão

1. *Questões prejudiciais — Competência do Tribunal de Justiça — Limites
(Artigo 234.º CE)*
2. *Política social — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho —
Directiva 2000/78
(Directiva 2000/78 do Conselho, artigo 1.º)*

3. *Política social — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Directiva 2000/78*
[Directiva 2000/78 do Conselho, artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, alínea c)]
4. *Política social — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Directiva 2000/78*
(Directiva 2000/78 do Conselho, artigo 1.º)

1. No âmbito de um processo nos termos do artigo 234.º CE, que assenta numa nítida separação de funções entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça, qualquer apreciação dos factos da causa é da competência do juiz nacional. Compete apenas ao juiz nacional, ao qual o litígio foi submetido e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a proferir, apreciar, tendo em conta as especificidades de cada processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que coloca ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões colocadas pelo juiz nacional sejam relativas à interpretação do direito comunitário, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se.

Todavia, em circunstâncias excepcionais, incumbe ao Tribunal de Justiça examinar as condições nas quais o juiz nacional recorre ao Tribunal de Justiça com vista a verificar a sua própria competência. A recusa de decisão quanto a uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional só é possível quando é manifesto que a interpretação do direito comunitário solicitadanao tem qualquer

relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal, quando o problema tem natureza hipotética ou ainda quando o Tribunal não dispõe dos elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente às questões que lhe são colocadas.

(cf. n.ºs 32, 33)

2. Uma pessoa que foi despedida pela sua entidade patronal exclusivamente por motivo de doença não está abrangida pelo quadro geral estabelecido com vista a lutar contra a discriminação com base em deficiência pela Directiva 2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

Com efeito, embora o conceito de «deficiência» na acepção da Directiva 200/78 deva ser entendido no sentido de

que visa uma limitação, que resulta, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas e que impedem a participação da pessoa em causa na vida profissional, a equiparação pura e simples dos conceitos de «deficiência» e de «doença» está excluída. Ao utilizar o conceito de «deficiência» no artigo 1.º da referida directiva, o legislador escolheu deliberadamente um termo que difere do de «doença». Além disso, 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 a limitação esteja abrangida pelo conceito de «deficiência», deve, pois, ser provável que a mesma seja de longa duração.

2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, opõe-se a um despedimento baseado em deficiência que, atendendo à 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.

(cf. n.º 51, disp. 2)

De qualquer modo, a Directiva 2000/78 não contém nenhuma indicação da qual não resulta 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.

4. A doença enquanto tal não pode ser considerada um motivo que acresce àqueles com base nos quais a Directiva 2000/78, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional, proíbe quaisquer discriminações.

(cf. n.ºs 43-47, disp. 1)

3. A proibição, em matéria de despedimentos, da discriminação com base em deficiência, inscrita nos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva

Nenhuma disposição do Tratado contém uma proibição de discriminação baseada em doença enquanto tal. No que diz respeito ao princípio geral da não discriminação, este vincula os Estados-Membros quando a situação nacio-

nal em causa no processo principal está abrangida pelo âmbito de aplicação do direito comunitário. Todavia, daí não resulta que o âmbito de aplicação da Directiva 2000/78 deva ser alargado por

analogia para lá das discriminações baseadas nos motivos enumerados de maneira exaustiva no artigo 1.º desta.

(cf. n.ºs 54, 56, 57, disp. 3)