

СЪД НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ
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



EUROPOS BENDRIJŲ TEISINGUMO TEISMAS
AZ EURÓPAI 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
CURTEA DE JUSTIȚIE A COMUNITĂȚILOR EUROPENE
SÚDNY DVOR EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTEV
SODIŠČE EVROPSKIH SKUPNOSTI
EUROOPAN YHTEISÖJEN TUOMIOISTUIN
EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS DOMSTOL

Imprensa e Informação

COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 53/08

17 de Julho de 2008

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C- 303/06

Coleman / Attridge Law e Steve Law

O DIREITO COMUNITÁRIO PROTEGE UM TRABALHADOR VÍTIMA DE DISCRIMINAÇÃO BASEADA NA DEFICIÊNCIA DE UM FILHO

A proibição de discriminação enunciada na directiva sobre a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional¹ não se limita apenas às pessoas portadoras de deficiência

S. Coleman trabalhou para uma sociedade de advogados em Londres desde Janeiro de 2001 como secretária forense. No decurso de 2002, teve um filho deficiente, cujo estado de saúde exige cuidados especializados e particulares que lhe são prestados essencialmente por ela.

Em 4 de Março de 2005, S. Coleman aceitou a cessação voluntária da relação de trabalho, o que pôs termo ao contrato de trabalho com o seu antigo empregador. Em 30 de Agosto de 2005, S. Coleman, intentou no Employment Tribunal, London South, uma acção em que alegou ter sido vítima de um despedimento implícito sem justa causa e de um tratamento menos favorável do que o que seria dado aos outros empregados, pelo facto de ter a seu cargo um filho deficiente. Afirma que esse tratamento a levou a deixar de trabalhar para o seu anterior empregador. Em apoio do seu pedido alega diversos factos constitutivos, segundo ela, de uma discriminação ou de assédio, na medida em que, em circunstâncias similares, os pais de crianças não deficientes eram tratadas de forma diferente. Invoca, designadamente, a recusa do seu empregador em reintegrar, após ter regressado da licença de maternidade, nas funções que ocupava anteriormente, a recusa de um horário de trabalho flexível e os comentários despropositados e injuriosos a seu respeito e do seu filho.

Nestas circunstâncias, o Employment Tribunal dirigiu-se ao Tribunal de Justiça perguntando se a directiva sobre a igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional deve ser interpretada no sentido de que proíbe a discriminação directa em razão de deficiência e o assédio a ela ligado apenas relativamente a um trabalhador que seja ele próprio portador de deficiência, ou se se aplica igualmente a um trabalhador vítima de um tratamento menos favorável em razão da deficiência do seu filho, ao qual o próprio trabalhador presta o essencial dos cuidados que a sua situação exige.

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).

O Tribunal de Justiça recorda que a directiva define o princípio da igualdade de tratamento como a ausência de qualquer discriminação, directa ou indirecta, baseada, designadamente, em deficiência e aplica-se a todas as pessoas no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração.

O Tribunal de Justiça salienta que o facto de a directiva incluir disposições destinadas a ter em conta especificamente as necessidades das pessoas portadoras de deficiência não permite concluir que o princípio da igualdade de tratamento por ela consagrado deva ser interpretado de forma restritiva, i. e., no sentido de proibir apenas as discriminações directas em razão da deficiência e de visar exclusivamente as pessoas que sejam elas próprias portadoras de deficiência. Segundo o Tribunal de Justiça, a directiva, que visa lutar contra todas as formas de discriminação, não se aplica a uma determinada categoria de pessoas, mas em função da natureza da discriminação. Uma interpretação que limitasse a sua aplicação exclusivamente às pessoas que sejam elas próprias deficientes seria susceptível de privar esta directiva de uma parte importante do seu efeito útil e de reduzir a protecção que ela visa garantir.

No que se refere ao ónus da prova, o Tribunal de Justiça recorda que, no caso de S. Coleman provar factos que permitam presumir a existência de uma discriminação directa, a aplicação efectiva do princípio da igualdade exigirá então que o ónus da prova incumba ao seu empregador, que deve provar não ter havido violação do referido princípio.

O Tribunal de Justiça conclui que a directiva deve ser interpretada no sentido de que **a proibição de discriminação directa nela estabelecida não se limita apenas às pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência. Por conseguinte, quando um empregador dá a um trabalhador que não é deficiente um tratamento menos favorável do que o que dá a outro trabalhador numa situação comparável e quando se prove que o tratamento menos favorável de que esse trabalhador é vítima se baseia na deficiência de um filho ao qual o trabalhador presta o essencial dos cuidados de que o mesmo carece, tal tratamento é contrário à proibição de discriminação directa prevista na directiva.**

No que diz respeito ao assédio, o Tribunal de Justiça segue um raciocínio idêntico e conclui que as disposições da directiva sobre este ponto não são limitadas apenas às pessoas que são elas próprias deficientes. Quando se comprove que um trabalhador, que se encontra em situação idêntica à de S. Coleman, foi vítima de um comportamento constitutivo de assédio, esse comportamento é contrário à proibição de assédio consagrada na directiva.

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 PL PT SK SL

*O texto integral do acórdão encontra-se na página Internet do Tribunal de Justiça
<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=PT&Submit=rechercher&numaff=C-303/06>
Pode ser geralmente consultado a partir das 12 horas CET do dia da prolação do acórdão.*

*Para mais informações contactar Agnès López Gay
Tel: (00352) 4303 3667 Fax: (00352) 4303 2668*

*Imagens da audiência solene estão disponíveis em EbS “Europe by Satellite”,
serviço prestado pela Comissão Europeia, Direcção-Geral Imprensa e Comunicação,
L-2920 Luxemburgo, Tel: (00352) 4301 35177 Fax: (00352) 4301 35249
ou B-1049 Bruxelas, Tel: (0032) 2 2964106 Fax: (0032) 2 2965956*