



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

18 de dezembro de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Despedimento — Motivo — Obesidade do trabalhador — Princípio geral de não discriminação em razão da obesidade — Inexistência — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Proibição da discriminação em razão de deficiência — Existência de uma ‘deficiência’»

No processo C-354/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo retten i Kolding (Dinamarca), por decisão de 25 de junho de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 27 de junho de 2013, no processo

Fag og Arbejde (FOA), na qualidade de mandatário de Karsten Kaltoft,

contra

Kommunernes Landsforening (KL), na qualidade de mandatário da Billund Kommune,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: L. Bay Larsen, presidente de secção, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (relator) e A. Prechal e, juízes,

advogado-geral: N. Jääskinen,

secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 12 de junho de 2014,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Fag og Arbejde (FOA), na qualidade de mandatário de K. Kaltoft, por J. Sand, advokat,
- em representação da Kommunernes Landsforening (KL), na qualidade de mandatário da Billund Kommune, por Y. Frederiksen, advokat,
- em representação do Governo dinamarquês, por C. Thorning e M. Wolff, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por M. Clausen e D. Martin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 17 de julho de 2014,

* Língua do processo: dinamarquês.

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos princípios gerais do direito da União e da 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).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe o Fag og Arbejde (FOA), um sindicato de trabalhadores, em representação de K. Kaltoft, à Kommunernes Landsforening (KL) (associação nacional dos municípios dinamarqueses), em representação da Billund Kommune (município de Billund, Dinamarca), a propósito da legalidade do despedimento de K. Kaltoft, alegadamente baseado na sua obesidade.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos dos considerandos 1, 11, 12, 15, 28 e 31 da Diretiva 2000/78:
 - «(1) Nos termos do artigo 6.º [TUE], a União Europeia assenta nos princípios da liberdade, da democracia, do respeito pelos direitos do Homem e pelas liberdades fundamentais, bem como do Estado de direito, princípios estes que são comuns aos Estados-Membros; a União respeita os direitos fundamentais tal como os garante a Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais[, assinada em Roma em 4 de novembro de 1950,] e como resultam das tradições constitucionais comuns aos Estados-Membros, enquanto princípios gerais do direito comunitário.
- [...]
- (11) A discriminação baseada na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual pode comprometer a realização dos objetivos do Tratado CE, nomeadamente a promoção de um elevado nível de emprego e de proteção social, o aumento do nível e da qualidade de vida, a coesão económica e social, a solidariedade e a livre circulação das pessoas.
- (12) Para o efeito, devem ser proibidas em toda a Comunidade quaisquer formas de discriminação direta ou indireta baseadas na religião ou nas convicções, numa deficiência, na idade ou na orientação sexual, nos domínios abrangidos pela presente diretiva. [...]
- [...]
- (15) A apreciação dos factos dos quais se pode presumir que houve discriminação direta ou indireta é da competência dos órgãos judiciais ou de outros órgãos competentes, a nível nacional, de acordo com as normas ou as práticas nacionais, que podem prever, em especial, que a discriminação indireta possa ser estabelecida por quaisquer meios e, inclusive, com base em dados estatísticos.
- [...]
- (28) A presente diretiva fixa requisitos mínimos, deixando por isso aos Estados-Membros a possibilidade de introduzir ou manter disposições mais favoráveis. A execução da presente diretiva não poderá justificar qualquer regressão relativamente à situação que já existe em cada Estado-Membro.

[...]

(31) Impõe-se a adaptação das regras relativas ao ónus da prova em caso de presunção de discriminação e, nos casos em que essa situação se verifique, a aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento exige que o ónus da prova incumba à parte demandada. Não cabe, contudo, à parte demandada provar que a parte demandante pertence a uma dada religião, possui determinadas convicções, apresenta uma dada deficiência ou tem uma determinada idade ou orientação sexual.»

4 O artigo 1.º desta diretiva prevê:

«A presente diretiva tem por objeto 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 atividade profissional, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.»

5 O artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva prevê:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por ‘princípio da igualdade de tratamento’ a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º, uma pessoa seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável;

[...]»

6 O artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da mesma diretiva dispõe:

«Dentro dos limites das competências atribuídas à Comunidade, a presente diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração;».

7 O artigo 5.º da Diretiva 2000/78 tem a seguinte redação:

«Para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas deficientes, são previstas adaptações razoáveis. Isto quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas deficientes.»

8 O artigo 8.º, n.º 1, da referida diretiva enuncia:

«Os Estados-Membros podem introduzir ou manter disposições relativas à proteção do princípio da igualdade de tratamento mais favoráveis do que as estabelecidas na presente diretiva.»

9 O artigo 10.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva prevê:

«1. Os Estados-Membros tomam as medidas necessárias, de acordo com os respetivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumba à parte requerida provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

2. O disposto no n.º 1 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime probatório mais favorável à parte demandante.»

Direito dinamarquês

10 A Diretiva 2000/78 foi transposta para o direito dinamarquês através da Lei n.º 1417, que altera a Lei relativa ao princípio da não discriminação no mercado de trabalho (lov nr. 1417 om ændring af lov om forbud mod forskelsbehandling på arbejdsmarkedet m.v.), de 22 de dezembro de 2004.

11 Esta lei, na versão publicada pelo Decreto—lei n.º 1349, de 16 de dezembro de 2008 (a seguir «lei antidiscriminação»), estabelece no seu § 1, n.º 1:

«Para efeitos da presente lei, entende-se por discriminação qualquer discriminação direta ou indireta em razão da raça, da cor, da religião ou das convicções, das opiniões políticas, da orientação sexual, da idade, da deficiência, da nacionalidade ou da pertença a um determinado grupo social ou étnico.»

12 O § 2, n.º 1, da mesma lei prevê:

«Qualquer discriminação, por parte de uma entidade empregadora, de trabalhadores ou candidatos a uma vaga, na admissão, despedimento, transferências, promoções, ou remuneração e condições de trabalho, é proibida.»

13 O § 2a da mesma lei dispõe:

«A entidade empregadora adota as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para permitir que uma pessoa deficiente tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação. Tal não se aplica se as medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade empregadora. Não são considerados desproporcionados os custos que sejam suficientemente compensados por medidas de caráter público.»

14 O § 7, n.º 1, da lei antidiscriminação dispõe:

«Quem sofrer danos causados por uma violação aos direitos previstos nos §§ 2 a 4 pode pedir uma indemnização.»

15 O § 7a dessa lei tem a seguinte redação:

«Se uma pessoa se considerar lesada, na sequência de um incumprimento dos §§ 2 a 4 e invocar circunstâncias de facto que permitam presumir a existência de uma discriminação direta ou indireta, incumbe à parte contrária provar que não foi violado o princípio da igualdade de tratamento.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 16 Em 1 de novembro de 1996, a Billund Kommune, que faz parte da administração pública dinamarquesa, celebrou com K. Kaltoft um contrato de trabalho a termo, na qualidade de assistente de creche, para cuidar de crianças na sua própria casa.
- 17 A Billund Kommune celebrou posteriormente com K. Kaltoft um contrato de trabalho sem termo, na qualidade de assistente de creche, com efeitos a partir de 1 de janeiro de 1998. K. Kaltoft exerceu essas funções durante cerca de quinze anos.
- 18 As partes no processo principal concordam que, durante todo o período durante o qual K. Kaltoft trabalhou para a Billund Kommune, era «obeso», na aceção da definição da Organização mundial de saúde (OMS), sendo que a obesidade se encontra inscrita na «Classificação Estatística Internacional de Doenças e Problemas de Saúde Conexos» da OMS (CIM 10) com o código E66.
- 19 K. Kaltoft tentou perder peso e a Billund Kommune, no âmbito da sua política de saúde, prestou-lhe apoio económico entre janeiro de 2008 e janeiro de 2009, para que frequentasse um ginásio e praticasse outras atividades físicas. K. Kaltoft perdeu peso que em seguida recuperou, como nas suas tentativas anteriores.
- 20 Em março de 2010, K. Kaltoft retomou o seu trabalho de assistente de creche após uma licença de um ano, motivada por razões familiares. Subsequentemente, recebeu várias vezes a visita sem aviso prévio da responsável dos assistentes de creche, que pretendia averiguar da sua perda de peso. Durante essas visitas, a responsável pelos assistentes de creche verificou que o peso de K. Kaltoft se mantivera quase inalterado.
- 21 Devido ao reduzido número de crianças na Billund Kommune, a partir da trigésima oitava semana de 2010, K. Kaltoft teve apenas a seu cargo três crianças, e não quatro, número para o qual obtivera autorização.
- 22 Segundo a decisão de reenvio, os inspetores dos educadores na Billund Kommune foram chamados a propor o nome de um assistente de creche a despedir e a responsável pelos assistentes de creche, atendendo às propostas recebidas, decidiu que K. Kaltoft seria a pessoa em questão.
- 23 Em 1 de novembro de 2010, K. Kaltoft foi informado por telefone que a Billund Kommune pretendia proceder ao seu despedimento, o que desencadeou a realização de um procedimento de audição aplicável ao despedimento de funcionários públicos.
- 24 Em seguida, no mesmo dia, durante uma entrevista com a responsável pelos assistentes de creche e na presença da representante do pessoal, K. Kaltoft questionou o motivo pelo qual fora o único assistente de creche a ser despedido. As partes no processo principal estão de acordo quanto ao facto de a obesidade de K. Kaltoft ter sido referida durante essa reunião. Em contrapartida, discordam quanto à questão de saber em que termos é que a obesidade de K. Kaltoft foi referida nessa reunião e em que medida é que a obesidade de K. Kaltoft foi um elemento tido em consideração no processo de decisão que levou ao seu despedimento.
- 25 Por carta de 4 de novembro de 2010, a Billund Kommune notificou formalmente a K. Kaltoft a sua intenção de despedi-lo e convidou-o a apresentar, se fosse caso disso, observações a esse respeito. Na referida carta, foi-lhe explicado que o despedimento previsto ocorria «após uma apreciação em concreto motivada pela diminuição do número de crianças, e conseqüente diminuição do volume de trabalho, com conseqüências financeiras graves para o serviço de creches e a respetiva organização».

- 26 K. Kaltoft não obteve esclarecimentos concretos quanto ao facto de a escolha de despedir um ou uma assistente de creche ter recaído sobre si. Foi o único assistente despedido devido à alegada diminuição do volume de trabalho.
- 27 Tendo a Billund Kommune definido um prazo para que K. Kaltoft apresentasse as suas observações, este, por carta de 10 de novembro de 2010, exprimiu a convicção de que o seu despedimento tinha sido motivado pela sua obesidade.
- 28 Por carta de 22 de novembro de 2010, a Billund Kommune despediu K. Kaltoft, referindo que o despedimento teve lugar após uma «apreciação em concreto com base na diminuição do número de crianças». A Billund Kommune não fez nenhuma observação relativamente à convicção expressa por K. Kaltoft, na sua carta de 10 de novembro de 2010, quanto ao real motivo do seu despedimento.
- 29 O FOA, na qualidade de mandatário de K. Kaltoft, intentou uma ação no retten i Kolding (tribunal de Kolding) invocando que, no seu despedimento, K. Kaltoft foi vítima de uma discriminação em razão da sua obesidade e que devia ser indemnizado por essa discriminação.
- 30 Nestas condições, o retten i Kolding decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) É contrária ao direito da [União], tal com [...] exposto, por exemplo, no artigo 6.º [TUE] relativo aos direitos fundamentais, uma [discriminação] em razão de obesidade, praticada no mercado do trabalho em geral ou pelas entidades patronais [do setor público] em especial?
- 2) A eventual proibição, pelo direito da União, de [discriminação] em razão de obesidade é diretamente aplicável na relação entre um cidadão dinamarquês e a sua entidade patronal, que é uma autoridade pública?
- 3) Caso o Tribunal de Justiça considere que existe[, no direito da] União[,] uma proibição de [discriminação] em razão de obesidade no mercado do trabalho em geral ou em relação às entidades patronais [do setor público] em especial, a apreciação da questão de saber se uma eventual proibição de [discriminação] em razão de obesidade foi violada deve ser feita em conformidade com [as regras da] repartição do ónus da prova, de modo que, para uma aplicação efetiva do princípio da igualdade de tratamento, em caso de [presunção de] discriminação [...], o ónus da prova deve recair sobre a entidade patronal demandada [...])?
- 4) A obesidade pode ser considerada uma deficiência, abrangida pela proteção conferida pela Diretiva 2000/78[...], e, sendo o caso, quais os critérios que devem ser determinantes para apreciar se a obesidade de uma pessoa em concreto [significa] que essa pessoa está protegida pela proibição de discriminação em razão de deficiência prevista na diretiva?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

- 31 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o direito da União deve ser interpretado no sentido de que consagra um princípio geral de não discriminação em razão da obesidade, enquanto tal, no que se refere ao emprego e à atividade profissional.

- 32 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, entre os direitos fundamentais que fazem parte integrante dos princípios gerais do direito da União figura, designadamente, o princípio geral da não discriminação e este vincula os Estados-Membros quando a situação nacional em causa no processo principal está abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União (v., neste sentido, acórdão Chacón Navas, C-13/05, EU:C:2006:456, n.º 56).
- 33 A este respeito, verifica-se que nenhuma disposição dos Tratados UE e FUE contém uma proibição de discriminação em razão da obesidade enquanto tal. Designadamente, nem o artigo 10.º TFUE nem o artigo 19.º TFUE fazem referência à obesidade.
- 34 Mais concretamente, quanto ao artigo 19.º TFUE, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que este artigo contém apenas a regulamentação das competências da União e que, como não tem em vista a discriminação baseada em doença enquanto tal, não pode constituir o fundamento jurídico de medidas do Conselho da União Europeia que visem combater essa discriminação (v., por analogia, acórdão Chacón Navas, EU:C:2006:456, n.º 55).
- 35 O direito derivado da União também não consagra um princípio de não discriminação em razão da obesidade no que se refere ao emprego e à atividade profissional. Em particular, a Diretiva 2000/78 não menciona a obesidade enquanto motivo de discriminação.
- 36 Ora, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78 não deve ser alargado por analogia para além das discriminações baseadas nos motivos enumerados de forma taxativa no seu artigo 1.º (v. acórdãos Chacón Navas, EU:C:2006:456, n.º 56, e Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.º 46).
- 37 Por conseguinte, a obesidade enquanto tal não pode ser considerada um motivo que acresce àqueles com base nos quais a Diretiva 2000/78 proíbe quaisquer discriminações (v., por analogia, acórdão Chacón Navas, EU:C:2006:456, n.º 57).
- 38 No caso vertente, os autos remetidos ao Tribunal de Justiça não contêm elementos que permitam considerar que a situação em causa no processo principal, na medida em que se refere a um despedimento alegadamente baseado na obesidade enquanto tal, se insere no âmbito de aplicação do direito da União.
- 39 Neste contexto, as disposições da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia também não são aplicáveis a essa situação (v., neste sentido, acórdão Åkerberg Fransson, C-617/10, EU:C:2013:105, n.ºs 21 e 22).
- 40 Atendendo às considerações precedentes, há que responder à primeira questão submetida que o direito da União deve ser interpretado no sentido de que não consagra um princípio geral de não discriminação em razão da obesidade, enquanto tal, no que se refere ao emprego e à atividade profissional.

Quanto à segunda e à terceira questões

- 41 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não há que responder à segunda e à terceira questões.

Quanto à quarta questão

42 Com a sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a Diretiva 2000/78 deve ser interpretada no sentido de que o estado de obesidade de um trabalhador pode ser considerado uma «deficiência», na aceção desta diretiva, e, em caso afirmativo, que critérios desse estado determinam que a pessoa em causa está protegida pela proibição de discriminação em razão de deficiência prevista na referida diretiva.

Quanto à admissibilidade

43 O Governo dinamarquês alega que a quarta questão é inadmissível, uma vez que apresenta caráter hipotético. Com efeito, não decorre dos elementos factuais expostos pelo órgão jurisdicional de reenvio que K. Kaltoft não tenha podido exercer as suas funções durante o período em que esteve empregado pela Billund Kommune, e ainda menos que se tenha considerado que padecia de uma «deficiência» na aceção da Diretiva 2000/78. Como tal, a resposta a essa questão não é útil para a solução do litígio no processo principal.

44 Por outro lado, o Governo dinamarquês alega que a resposta à quarta questão não suscita nenhuma dúvida razoável, na medida em que pode ser claramente deduzida da jurisprudência do Tribunal de Justiça. Com efeito, à luz do n.º 47 do acórdão HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222), o próprio órgão jurisdicional de reenvio pode pronunciar-se no processo principal quanto à definição do conceito de «deficiência» na aceção da Diretiva 2000/78.

45 A este respeito, há que recordar que, no âmbito do procedimento instituído no artigo 267.º TFUE, é da competência exclusiva do juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial, para poder proferir a sua decisão, como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça. Consequentemente, desde que as questões colocadas sejam relativas à interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se. A presunção de pertinência inerente às questões submetidas a título prejudicial pelos órgãos jurisdicionais nacionais só pode ser ilidida a título excecional, se se afigurar manifestamente que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente às questões que lhe são submetidas (v., designadamente, acórdãos Åkerberg Fransson, EU:C:2013:105, n.ºs 39 e 40, e B., C-394/13, EU:C:2014:2199, n.º 19).

46 No caso vertente, o órgão jurisdicional de reenvio expressa dúvidas no que se refere à interpretação do conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78, e, com a sua quarta questão, pretende saber se esse conceito se aplica a um trabalhador obeso que foi objeto de um despedimento.

47 Nestas condições, não é manifesto que a interpretação do direito da União solicitada pelo órgão jurisdicional de reenvio não seja necessária para este dirimir o litígio que lhe foi submetido.

48 Por outro lado, não é de forma alguma proibido a um órgão jurisdicional nacional apresentar ao Tribunal de Justiça uma questão prejudicial cuja resposta não dá azo a nenhuma dúvida razoável (v. acórdão Painer, C-145/10, EU:C:2011:798, n.º 64 e jurisprudência referida).

49 Por conseguinte, a quarta questão submetida deve ser considerada admissível.

Quanto ao mérito

- 50 A título preliminar, importa referir que, como resulta do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar, no que diz respeito ao emprego e à atividade profissional, contra as discriminações baseadas num dos motivos referidos nesse artigo, entre os quais figura a deficiência.
- 51 Em conformidade com o artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da referida diretiva, existe discriminação direta sempre que uma pessoa, em razão, designadamente, de uma deficiência, seja objeto de um tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.
- 52 Por força do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea c), a Diretiva 2000/78 aplica-se, dentro dos limites das competências atribuídas à União, a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito, designadamente, às condições de despedimento.
- 53 Na sequência da ratificação, pela União, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em nome da Comunidade Europeia pela Decisão 2010/48/CE do Conselho, de 26 de novembro de 2009 (JO 2010, L 23, p. 35), o Tribunal de Justiça considerou que o conceito de «deficiência» devia ser entendido, na aceção da Diretiva 2000/78/CE, no sentido de que visa uma limitação resultante, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, 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 (v. acórdãos HK Danmark, EU:C:2013:222, n.ºs 37 a 39; Z., C-363/12, EU:C:2014:159, n.º 76, e Glatzel, C-356/12, EU:C:2014:350, n.º 45).
- 54 Este conceito de «deficiência» deve ser entendido como visando não só uma impossibilidade de exercer uma atividade profissional, mas também uma limitação ao exercício dessa atividade. Uma interpretação diferente seria incompatível com o objetivo da Diretiva 2000/78, que visa designadamente que uma pessoa deficiente possa aceder a um emprego ou exercê-lo (v. acórdão Z., EU:C:2014:159, n.º 77 e jurisprudência referida).
- 55 Além disso, seria contrário ao próprio objetivo da diretiva, que é o de concretizar a igualdade de tratamento, admitir que esta se possa aplicar em função das causas da deficiência (v. acórdão HK Danmark, EU:C:2013:222, n.º 40).
- 56 Com efeito, o conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78, não depende da questão de saber em que medida a pessoa contribuiu ou não para a sua deficiência.
- 57 Por outro lado, a definição do conceito de «deficiência» na aceção do artigo 1.º da Diretiva 2000/78 precede a determinação e a apreciação das medidas de adaptação adequadas previstas pelo artigo 5.º da mesma. Com efeito, em conformidade com o considerando 16 da Diretiva 2000/78, estas medidas destinam-se a ter em conta as necessidades das pessoas deficientes e são, portanto, consequência e não elemento constitutivo do conceito de «deficiência» (v., neste sentido, acórdão HK Danmark, EU:C:2013:222, n.ºs 45 e 46). Por conseguinte, o mero facto de não terem sido adotadas medidas de adaptação relativamente a K. Kaltoft não basta para considerar que não pode ser uma pessoa deficiente na aceção da referida diretiva.
- 58 Verifica-se que o estado de obesidade não constitui, enquanto tal, uma «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78, uma vez que, pela sua natureza, não tem como consequência necessária a existência de uma limitação como a referida no n.º 53 do presente acórdão.

- 59 Em contrapartida, no caso de, nas mesmas circunstâncias, o estado de obesidade do trabalhador em causa implicar uma limitação que resulta, designadamente, de lesões físicas, mentais ou psíquicas, 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, e se esta limitação é duradoura, esse estado enquadra-se no conceito de «deficiência» na aceção da Diretiva 2000/78 (v., neste sentido, acórdão HK Danmark, EU:C:2013:222, n.º 41).
- 60 Tal verificar-se-ia, designadamente, se a obesidade do trabalhador impedisse a sua participação plena e efetiva na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores devido a uma mobilidade reduzida ou à superveniência, nessa pessoa, de patologias que o impedissem de realizar o seu trabalho ou que implicassem dificuldades no exercício da sua atividade profissional.
- 61 No caso vertente, conforme refere o órgão jurisdicional de reenvio, é assente que K. Kaltoft era «obeso» durante todo o período em que trabalhou para a Billund Kommune, ou seja, durante um período longo.
- 62 Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se, no processo principal, apesar do facto de K. Kaltoft, conforme se referiu no n.º 17 do presente acórdão, ter exercido a sua profissão cerca de quinze anos, a sua obesidade implicou uma limitação que preenche os requisitos referidos no n.º 53 do presente acórdão.
- 63 Caso o órgão jurisdicional de reenvio conclua que a obesidade de K. Kaltoft preenche os requisitos referidos no n.º 53 do presente acórdão, cabe recordar que, relativamente ao ónus da prova aplicável, nos termos do artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, os Estados-Membros tomam as medidas necessárias, de acordo com os respetivos sistemas judiciais, para assegurar que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação direta ou indireta, incumbe à parte requerida provar que não houve violação do referido princípio. Nos termos do n.º 2 do mesmo artigo, o disposto no n.º 1 não obsta a que os Estados-Membros imponham um regime de ónus da prova mais favorável à parte demandante.
- 64 Atendendo às considerações precedentes, há que responder à quarta questão submetida que a Diretiva 2000/78 deve ser interpretada no sentido de que o estado de obesidade de um trabalhador constitui uma «deficiência», na aceção desta diretiva, quando implica uma limitação resultante, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, 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. Compete ao órgão jurisdicional nacional apreciar se, no processo principal, esses requisitos estão preenchidos.

Quanto às despesas

- 65 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Quarta Secção) declara:

- 1) O direito da União deve ser interpretado no sentido de que não consagra um princípio geral de não discriminação em razão da obesidade, enquanto tal, no que se refere ao emprego e à atividade profissional.**

- 2) A 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, deve ser interpretada no sentido de que o estado de obesidade de um trabalhador constitui uma «deficiência», na aceção dessa diretiva, quando implica uma limitação resultante, designadamente, de incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, 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. Compete ao órgão jurisdicional nacional apreciar se, no processo principal, esses requisitos estão preenchidos.

Assinaturas