



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

18 de janeiro de 2018*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i) — Proibição de discriminação baseada na deficiência — Legislação nacional que autoriza, em determinadas condições, o despedimento de um trabalhador em razão de faltas intermitentes ao trabalho, mesmo quando justificadas — Faltas do trabalhador resultantes de doenças imputáveis à sua deficiência — Diferença de tratamento baseada na deficiência — Discriminação indireta — Justificação — Luta contra o absentismo no trabalho — Caráter adequado — Proporcionalidade»

No processo C-270/16,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Cuenca, Espanha), por decisão de 5 de maio de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 13 de maio de 2016, no processo

Carlos Enrique Ruiz Conejero

contra

Ferroservicios Auxiliares SA,

Ministerio Fiscal,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: L. Bay Larsen, presidente de secção, J. Malenovský, M. Safjan (relator), D. Šváby e M. Vilaras, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 22 de março de 2017,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de C. Ruiz Conejero, por J. Martínez Guijarro e M. de la Rocha Rubí, advogados,
- em representação da Ferroservicios Auxiliares SA, por J. A. Gallardo Cubero, advogado,

* Língua do processo: espanhol.

- em representação do Governo espanhol, por A. Rubio González e V. Ester Casas, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por D. Martin e L. Lozano Palacios, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 19 de outubro de 2017,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação 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 2000, L 303, p. 16).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Carlos Enrique Ruiz Conejero à Ferroser Servicios Auxiliares SA e ao Ministerio Fiscal (Ministério Público, Espanha) a propósito da legalidade do seu despedimento na sequência de faltas ao trabalho justificadas.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 Nos termos dos considerandos 11, 12, 16, 17, 20 e 21 da Diretiva 2000/78:
 - «(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. [...]
 - [...]
 - (16) A adoção de medidas de adaptação do local de trabalho às necessidades das pessoas deficientes desempenha um papel importante na luta contra a discriminação em razão da deficiência.
 - (17) Sem prejuízo da obrigação de prever adaptações razoáveis para as pessoas deficientes, a presente diretiva não exige o recrutamento, a promoção ou a manutenção num emprego, nem a formação, de uma pessoa que não seja competente, capaz ou disponível para cumprir as funções essenciais do lugar em causa ou para receber uma dada formação.
 - [...]
 - (20) É necessário prever medidas apropriadas, ou seja, medidas eficazes e práticas destinadas a adaptar o local de trabalho em função da deficiência, por exemplo, adaptações das instalações ou dos equipamentos, dos ritmos de trabalho, da atribuição de funções, ou da oferta de meios de formação ou de enquadramento.

(21) Para determinar se as medidas em causa são fonte de encargos desproporcionados, dever-se-ão considerar, designadamente, os custos financeiros e outros envolvidos, a dimensão e os recursos financeiros da organização ou empresa e a eventual disponibilidade de fundos públicos ou de outro tipo de assistência.»

4 O artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Objeto», enuncia:

«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 da referida diretiva, sob a epígrafe «Conceito de discriminação», prevê nos seus n.ºs 1 e 2:

«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;

b) Considera-se que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas com uma determinada religião ou convicções, com uma determinada deficiência, pessoas de uma determinada classe etária ou pessoas com uma determinada orientação sexual, comparativamente com outras pessoas, a não ser que:

i) essa disposição, critério ou prática sejam objetivamente justificados por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários, ou que,

ii) relativamente às pessoas com uma determinada deficiência, a entidade patronal, ou qualquer pessoa ou organização a que se aplique a presente diretiva, seja obrigada, por força da legislação nacional, a tomar medidas adequadas, de acordo com os princípios previstos no artigo 5.º, a fim de eliminar as desvantagens decorrentes dessa disposição, critério ou prática.»

6 O artigo 3.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», dispõe, no seu n.º 1, alínea c):

«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.»

Direito espanhol

7 Nos termos do artigo 14.º da Constituição:

«Os espanhóis são iguais perante a lei, não podendo existir qualquer discriminação em razão do nascimento, da raça, do sexo, da religião, da opinião ou de qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.»

- 8 O artigo 4.º do Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Real Decreto Legislativo 1/1995, que aprova o texto revisto da Lei sobre o Estatuto dos Trabalhadores), de 24 de março de 1995 (BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654), na versão aplicável à data dos factos no processo principal (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), relativo aos direitos dos trabalhadores, enuncia no seu n.º 2, alínea c):

«Na relação de trabalho, os trabalhadores têm direito:

[...]

- c) A não ser discriminados, direta ou indiretamente, para efeitos de emprego, por razões de sexo, estado civil, idade dentro dos limites estabelecidos por esta lei, origem racial ou étnica, condição social, religião ou convicções, ideias políticas, orientação sexual, filiação ou não num sindicato, assim como em razão da língua, dentro do Estado espanhol.

Também não podem ser discriminados por motivo de deficiência, sempre que sejam aptos para desempenhar o trabalho ou as tarefas em causa.»

- 9 O artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, relativo à cessação do contrato por causas objetivas, dispõe na alínea d):

«O contrato pode cessar:

[...]

- d) Por faltas intermitentes ao trabalho, mesmo que justificadas, que perfaçam 20% dos dias de trabalho em dois meses consecutivos, sempre que o total de faltas nos doze meses anteriores atinja 5% dos dias de trabalho ou 25% em quatro meses descontínuos ao longo de um período de doze meses.

Não são contabilizadas como faltas, para os efeitos do parágrafo anterior, as faltas por motivo de greve legal pelo tempo de duração da mesma, de exercício de atividades de representação legal dos trabalhadores, de acidente de trabalho, de maternidade, de risco durante a gravidez e lactação, de doenças causadas por gravidez, de parto ou lactação, de paternidade, de licenças e férias, de doença ou acidente não laboral quando a baixa tenha sido acordada com os serviços de saúde oficiais e tenha uma duração de mais de vinte dias consecutivos, nem as faltas motivadas pela situação física ou psicológica derivada de violência de género, comprovada pelos serviços sociais ou pelos serviços de saúde, conforme o caso.

Também não são contabilizadas as faltas por motivo de tratamento oncológico ou de doença grave.»

- 10 O artigo 2.º do Real Decreto Legislativo 1/2013, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social (Real Decreto Legislativo 1/2013, que aprova o texto revisto da Lei Geral dos direitos das pessoas com deficiência e da sua inclusão social), de 29 de novembro de 2013 (BOE n.º 289, de 3 de dezembro de 2013, p. 95635), contém as seguintes definições:

«Para efeitos desta lei, entende-se por:

- a) Deficiência: situação que resulta da interação entre pessoas com incapacidades previsivelmente duradouras e qualquer tipo de barreiras que limitem ou impeçam a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com os outros.

[...]

- d) Discriminação indireta: a que se verifica quando uma disposição legislativa ou regulamentar, uma cláusula convencional ou contratual, um acordo individual, uma decisão unilateral ou um critério ou prática, ou um meio, produto ou serviço, aparentemente neutros, coloquem uma pessoa com deficiência numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, sempre que não respondam objetivamente a um objetivo legítimo e que os meios para atingir esse objetivo não sejam adequados e necessários.»
- 11 O artigo 40.º desta lei, relativo à adoção de medidas de prevenção ou de compensação das desvantagens provocadas pela deficiência enquanto garantia da igualdade plena no trabalho, prevê:

«1. Para garantir a igualdade plena no trabalho, o princípio da igualdade de tratamento não deve impedir que se mantenham ou adotem medidas específicas destinadas a prevenir ou a compensar as desvantagens provocadas pela deficiência.

2. Os empregadores devem tomar as medidas adequadas para adaptar o local de trabalho e aumentar a acessibilidade do local de trabalho, em função das necessidades de cada situação concreta, a fim de permitir que as pessoas com deficiência tenham acesso ao emprego, desempenhem as suas funções, sejam promovidas e tenham acesso a formação, salvo se tais medidas implicarem encargos excessivos para os empregadores.

A fim de determinar se um encargo é excessivo, há que ter em conta se é atenuado de forma suficiente pelas medidas, ajudas ou subsídios públicos relativos às pessoas com deficiência, os custos financeiros e de outro tipo decorrentes dessas medidas, bem como a dimensão da empresa ou da organização e o respetivo volume global de negócios.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 12 Em 2 de julho de 1993, C. Ruiz Conejero foi contratado para trabalhar como auxiliar de limpeza num hospital em Cuenca (Espanha), que pertence à região de Castela-Mancha (Espanha). Desempenhou esta atividade em último lugar para a empresa de limpeza Ferroserv Servicios Auxiliares.
- 13 C. Ruiz Conejero trabalhou sem incidentes tanto para essa empresa como para as empresas que o contrataram anteriormente. Nunca teve qualquer problema laboral nem foi alvo de uma sanção.
- 14 Resulta dos próprios termos da decisão de reenvio que, por decisão de 15 de setembro de 2014, a delegación de Cuenca de la Consejería de Salud y Asuntos Sociales de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha (Delegação de Cuenca do Conselho de Saúde e dos Assuntos Sociais do Governo de Castela-Mancha) reconheceu a deficiência de C. Ruiz Conejero. O grau de deficiência foi fixado em 37%, dos quais 32% por deficiência física decorrente de uma doença do sistema endócrino-metabólico (obesidade) e de uma limitação funcional da coluna vertebral, e os outros 5% por fatores sociais associados.
- 15 Entre 2014 e 2015, C. Ruiz Conejero encontrou-se em situação de incapacidade temporária para o trabalho durante os seguintes períodos:
- de 1 a 17 de março de 2014, por dores agudas, que obrigaram a hospitalização de 26 de fevereiro a 1 de março de 2014;
 - de 26 a 31 de março de 2014, por vertigens/náuseas;
 - de 26 de junho a 11 de julho de 2014, por lumbago;
 - de 9 a 12 de março de 2015, por lumbago;

- de 24 de março a 7 de abril de 2015, por lumbago;
 - de 20 a 23 de abril de 2015, por vertigens/náuseas.
- 16 Segundo diagnóstico dos Servicios Médicos de la Sanidad Pública (Serviços Médicos da Saúde Pública, Espanha), esses problemas de saúde foram causados por uma artropatia degenerativa e por uma poliartrrose, agravadas pela obesidade de C. Ruiz Conejero. Esses serviços concluíram que os referidos problemas tinham origem nas patologias que levaram ao reconhecimento da deficiência de C. Ruiz Conejero.
- 17 Este último comunicou ao seu empregador, atempadamente e na forma devida, todas as baixas médicas mencionadas no n.º 15 do presente acórdão mediante atestados médicos que indicavam os respetivos motivos e duração.
- 18 Por carta de 7 de julho de 2015, a Ferroser Servicios Auxiliares informou C. Ruiz Conejero do seu despedimento, em aplicação do artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores, pelo facto de a duração das suas faltas acumuladas, ainda que justificadas, ter excedido o máximo previsto na referida disposição, a saber, 20% dos dias úteis nos meses de março e abril de 2015, quando o total das suas faltas nos doze meses anteriores tinham atingido 5% dos dias úteis.
- 19 C. Ruiz Conejero interpôs recurso dessa decisão de despedimento no Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Cuenca).
- 20 C. Ruiz Conejero não contesta a veracidade ou a exatidão das informações relativas às suas faltas nem a percentagem que estas representam, mas invoca o facto de que existe uma relação direta entre as referidas faltas e a sua situação de pessoa com deficiência. Pede a anulação do seu despedimento por constituir uma discriminação baseada na deficiência.
- 21 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que C. Ruiz Conejero renunciou voluntariamente aos exames médicos periódicos organizados pela seguradora da sua empregadora, de modo que esta última não sabia que C. Ruiz Conejero sofria de uma deficiência na data em que foi despedido.
- 22 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, os trabalhadores com deficiência estão mais expostos do que os outros trabalhadores ao risco de lhes ser aplicado o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores, quer o empregador tenha conhecimento desta situação de deficiência quer não. Existe assim uma diferença de tratamento que contém uma discriminação indireta baseada na deficiência, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, sem que essa diferença de tratamento possa ser objetivamente justificada por um objetivo legítimo, como exigido no ponto i) desta disposição.
- 23 O órgão jurisdicional de reenvio indica que se interroga sobre a interpretação da Diretiva 2000/78 em virtude da interpretação que lhe foi dada pelo Tribunal de Justiça no acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222). Sublinha que, no processo que deu origem a esse acórdão, a regulamentação dinamarquesa se inscrevia numa política de integração dos trabalhadores com deficiência e tinha por objetivo incentivar os empregadores a contratar trabalhadores que apresentassem um risco particular de ter de se ausentar repetidamente por motivos de doença. Não é esse o caso no processo principal, em que não existe nenhum objetivo legislativo de integração dos trabalhadores com deficiência. O órgão jurisdicional de reenvio considera, assim, que o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores não é conforme com a Diretiva 2000/78, e que esta disposição deve, por conseguinte, ser alterada para ter em conta a situação de deficiência.

24 Nestas condições, o Juzgado de lo Social n.º 1 de Cuenca (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Cuenca) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve a Diretiva 2000/78 ser interpretada no sentido de que se opõe à aplicação de uma disposição nacional nos termos da qual a entidade patronal pode despedir um trabalhador por causas objetivas [relativas a] falta[s] [intermitentes] ao trabalho, [mesmo que] justificadas, [...] que perfaçam 20% dos dias de trabalho em dois meses consecutivos, sempre que o total de faltas nos doze meses anteriores seja de 5% dos dias de trabalho, ou 25% em quatro meses descontínuos ao longo de um período de doze meses, no caso de um trabalhador que deve ser considerado deficiente na aceção da diretiva, quando as faltas tenham sido causadas pela deficiência?»

Quanto à questão prejudicial

25 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que prevê que um empregador pode despedir um trabalhador com fundamento em faltas intermitentes ao trabalho, mesmo que justificadas, incluindo nas situações em que essas faltas são consequência de doenças imputáveis à deficiência de que esse trabalhador sofre.

26 Com esta questão, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre a interpretação do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78 à luz do acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222), e, por conseguinte, sobre a conformidade do artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores com o direito da União.

27 A título preliminar, importa salientar que, como decorre 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 ao trabalho, contra as discriminações baseadas num dos motivos visados nesse artigo, entre os quais figura a deficiência. De acordo com o seu artigo 3.º, n.º 1, alínea c), esta diretiva aplica-se, dentro dos limites das competências atribuídas à União Europeia, a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, no que diz respeito, designadamente, às condições de despedimento.

28 Segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o conceito de «deficiência» na aceção da Diretiva 2000/78 deve ser entendido no sentido de que visa uma limitação da capacidade, resultante, designadamente, de problemas físicos, mentais ou psíquicos duradouros, cuja interação com diferentes barreiras pode obstar à participação plena e efetiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores (v., neste sentido, acórdão de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.º 36 e jurisprudência referida).

29 A este respeito, no caso de, nas mesmas circunstâncias, o estado de obesidade do trabalhador em causa implicar uma limitação da capacidade como a referida no número anterior do presente acórdão, esse estado enquadra-se no conceito de «deficiência» na aceção da Diretiva 2000/78 (v., neste sentido, acórdão de 18 de dezembro de 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, n.º 59).

30 Tal é o caso, designadamente, se a obesidade do trabalhador obstar à sua participação plena e efetiva na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores devido a mobilidade reduzida ou à superveniência, nessa pessoa, de patologias que a impeçam de realizar o seu trabalho ou que impliquem dificuldades no exercício da sua atividade profissional (acórdão de 18 de dezembro de 2014, FOA, C-354/13, EU:C:2014:2463, n.º 60).

31 No presente caso, o órgão jurisdicional de reenvio refere que C. Ruiz Conejero foi reconhecido como pessoa com deficiência, na aceção do direito nacional, antes do seu despedimento. A este respeito, expõe que o mesmo sofre, nomeadamente, de uma doença do sistema endócrino-metabólico, a saber, obesidade, e de uma limitação funcional da coluna vertebral.

- 32 No entanto, importa precisar que o facto de C. Ruiz Conejero ser reconhecido como pessoa com deficiência na aceção do direito nacional não impede que padeça de uma deficiência na aceção da Diretiva 2000/78.
- 33 A este respeito, para determinar se, no processo principal, a situação em que C. Ruiz Conejero se encontra está abrangida pelo âmbito de aplicação da Diretiva 2000/78, compete ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a limitação da sua capacidade deve ser qualificada de deficiência na aceção dessa diretiva, tal como definida no n.º 28 do presente acórdão.
- 34 Em seguida, há que recordar que, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, o «princípio da igualdade de tratamento» é entendido como «a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º».
- 35 No presente caso, o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores enuncia que o contrato de trabalho pode cessar por faltas intermitentes ao trabalho, ainda que justificadas, que perfaçam 20% dos dias úteis ao longo de dois meses consecutivos, sempre que o total de faltas nos doze meses anteriores atinja 5% dos dias úteis, ou 25% em quatro meses descontínuos ao longo de um período de doze meses.
- 36 Há que recordar que um tratamento desfavorável baseado na deficiência só é contrário à proteção visada pela Diretiva 2000/78 se constituir uma discriminação na aceção do artigo 2.º, n.º 1, da mesma. Com efeito, o trabalhador deficiente abrangido por esta diretiva deve ser protegido contra todas as discriminações relativamente a um trabalhador que não o é. Coloca-se assim a questão de saber se a disposição nacional em causa no processo principal é suscetível de gerar uma discriminação relativamente às pessoas deficientes (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.ºs 71).
- 37 A este respeito, o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores é aplicável de forma idêntica às pessoas deficientes e às pessoas não deficientes que tenham estado ausentes do trabalho. Nestas condições, não se deve considerar que esta disposição cria uma diferença de tratamento diretamente baseada na deficiência na aceção das disposições conjugadas dos artigos 1.º e 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78, dado que assenta num critério que não está indissociavelmente ligado à deficiência (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.ºs 72 e 74, e de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.º 42).
- 38 Quanto à questão de saber se o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores é suscetível de originar uma diferença de tratamento indiretamente baseada na deficiência, há que salientar que a tomada em consideração dos dias de falta por doença ligada a uma deficiência no cálculo dos dias de falta por doença equivale a equiparar uma doença ligada a uma deficiência ao conceito geral de doença. Ora, como o Tribunal de Justiça afirmou no n.º 44 do acórdão de 11 de julho de 2006, Chacón Navas (C-13/05, EU:C:2006:456), a equiparação pura e simples do conceito de «deficiência» ao conceito de «doença» está excluída (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 75).
- 39 A este respeito, cabe referir que, em princípio, um trabalhador deficiente está mais exposto ao risco de lhe ser aplicado o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores do que um trabalhador que não sofre de deficiência. Com efeito, comparativamente a um trabalhador que não sofre de deficiência, um trabalhador deficiente está exposto a um risco adicional de estar ausente por doença ligada à sua deficiência. Está assim exposto a um risco acrescido de acumular dias de falta por doença, e, por conseguinte, de atingir os limites previstos no artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores. Como tal, a regra prevista nesta disposição é suscetível de desfavorecer os trabalhadores deficientes e, desta forma, originar uma diferença de tratamento indiretamente baseada na deficiência na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 76).

- 40 De acordo com o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78, há que verificar se a diferença de tratamento entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores sem deficiência que resulta do artigo 52.º alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores é objetivamente justificada por um objetivo legítimo, se os meios utilizados para o alcançar são adequados e se não excedem o que é necessário para alcançar o objetivo prosseguido pelo legislador espanhol.
- 41 No que se refere ao objetivo visado pelo artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores, o Governo espanhol indica, nas suas observações escritas, que, com vista a aumentar a produtividade e a eficiência no trabalho, o absentismo no local de trabalho, que se manifesta por baixas por doença intermitentes de curta duração, é há muito tempo considerado pelo legislador espanhol causa de extinção da relação laboral, a fim de evitar um aumento indevido do custo do trabalho para as empresas.
- 42 A este respeito, segundo o Governo espanhol, em consequência desta *excesiva morbilidad intermitente* (morbidade intermitente excessiva), as empresas devem suportar não só os custos diretos de faltas ao trabalho, pelo pagamento da prestação de segurança social por incapacidade temporária durante os primeiros quinze dias de inatividade, sem possibilidade de pedir o seu reembolso à tesouraria geral da segurança social, a que acrescem os custos de substituição, mas também o custo indireto, constituído pela dificuldade específica de compensar as ausências de curta duração.
- 43 Importa recordar que os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de apreciação na escolha não só da prossecução de um determinado objetivo em matéria de política social e de emprego, mas também na definição das medidas suscetíveis de o realizar (acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 81 e jurisprudência referida).
- 44 No presente caso, deve considerar-se que a luta contra o absentismo no local trabalho pode ser reconhecida como um objetivo legítimo na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78, dado que se trata de uma medida de política de emprego (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 82 e jurisprudência referida).
- 45 Contudo, importa verificar se os meios implementados pela regulamentação nacional para realizar esse objetivo são adequados e não excedem o necessário para o alcançar.
- 46 A este respeito, por um lado, no exame da adequação dos meios utilizados, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se os dados quantitativos previstos no artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores estão efetivamente concebidos para responder ao objetivo de lutar contra o absentismo laboral, sem cobrir faltas meramente pontuais e esporádicas.
- 47 O órgão jurisdicional de reenvio deve também ter em conta todos os outros elementos pertinentes para esta verificação, nomeadamente os custos diretos e indiretos que as empresas têm de suportar devido ao absentismo laboral.
- 48 Também cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores, ao prever o direito de despedir trabalhadores que faltam de forme intermitente ao trabalho por motivos de doença durante um certo número de dias produz, relativamente aos empregadores, um efeito que incentiva a contratação e a manutenção em funções (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 88).
- 49 Por outro lado, a fim de examinar se os meios previstos no artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores excedem o necessário para alcançar o objetivo prosseguido, importa situar esta disposição no contexto em que se insere e tomar em consideração o prejuízo que é suscetível de causar às pessoas visadas (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 89 e jurisprudência referida).

- 50 A este respeito, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio examinar se o legislador espanhol não teve em conta elementos pertinentes que dizem respeito, particularmente, aos trabalhadores deficientes (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 90).
- 51 Na apreciação da proporcionalidade dos meios previstos no artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores, importa também não ignorar o risco em que incorrem as pessoas que sofrem de deficiência, que geralmente têm mais dificuldades em reintegrar o mercado de trabalho do que os trabalhadores sem deficiência e têm necessidades específicas relacionadas com os cuidados que o seu estado exige (v., neste sentido, acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 91).
- 52 Ora, a este respeito, há que salientar que, nos termos do artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores, não são consideradas faltas repetidas intermitentes ao trabalho suscetíveis de justificar a cessão do contrato de trabalho, nomeadamente, as faltas por doença ou acidente não resultantes do trabalho quando a baixa tenha sido concedida pelos serviços de saúde oficiais e tenha uma duração superior a vinte dias consecutivos. Também não são consideradas faltas as faltas por motivo de tratamento oncológico ou de doença grave.
- 53 Segundo o Governo espanhol, o legislador nacional pretendeu assim manter um equilíbrio entre os interesses da empresa e a proteção e a segurança dos trabalhadores, evitando que essa medida produza situações injustas ou efeitos perversos. Por esta razão, certas faltas, como as devidas às doenças descritas no número anterior do presente acórdão, não podem servir de fundamento a uma decisão de despedimento por motivo de faltas intermitentes ao trabalho. Em 2012, o legislador espanhol acrescentou à lista das faltas que não podem constituir um fundamento de despedimento as que são consequência de um tratamento oncológico ou de doença grave. Ora, os trabalhadores com deficiência encontram-se geralmente nesta situação, pelo que, nesses casos, as faltas imputáveis à deficiência não são tidas em conta para efeitos de despedimento por motivo de faltas intermitentes ao trabalho.
- 54 Há que observar que, embora o artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores preveja que certas faltas não podem ser consideradas faltas intermitentes ao trabalho que justifiquem a cessação do contrato, as faltas ao trabalho por doença do trabalhador não abrangem todas as situações de «deficiência» na aceção da Diretiva 2000/78.
- 55 Como o Governo espanhol salientou, de entre os elementos a levar em consideração na apreciação referida no n.º 49 do presente acórdão, figura a existência, na ordem jurídica espanhola, de disposições destinadas a proteger de maneira específica as pessoas com deficiência, nomeadamente o artigo 40.º do Decreto Legislativo 1/2013, referido no n.º 11 do presente acórdão. Com efeito, essas disposições são suscetíveis de prevenir ou de compensar as desvantagens causadas pela deficiência, incluindo a eventual ocorrência de doenças relacionadas com a deficiência.
- 56 À luz destes elementos, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar, no que respeita às pessoas com deficiência, se os meios previstos no artigo 52.º, alínea d), do Estatuto dos Trabalhadores não excedem o que é necessário para alcançar o objetivo prosseguido.
- 57 Atendendo às considerações expostas, há que responder à questão submetida que o artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que prevê que um empregador pode despedir um trabalhador com fundamento em faltas intermitentes ao trabalho, mesmo que justificadas, em situações em que essas faltas são consequência de doenças imputáveis à deficiência de que o trabalhador sofre, salvo se essa regulamentação, que prossegue o objetivo legítimo de lutar contra o absentismo, não exceder o necessário para alcançar esse objetivo, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar.

Quanto às despesas

- 58 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 (Terceira Secção) declara:

O artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), 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, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional que prevê que um empregador pode despedir um trabalhador com fundamento em faltas intermitentes ao trabalho, mesmo que justificadas, em situações em que essas faltas são consequência de doenças imputáveis à deficiência de que o trabalhador sofre, salvo se essa regulamentação, que prossegue o objetivo legítimo de lutar contra o absentismo, não exceder o necessário para alcançar esse objetivo, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar.

Assinaturas