Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção)

26 de janeiro de 2021 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Diretiva 2000/78/CE — Artigo 2.º, n.º 1 e n.º 2, alíneas a) e b) — "Conceito de discriminação" — Discriminação direta — Discriminação indireta — Discriminação em razão de deficiência — Diferença de tratamento num grupo de trabalhadores com deficiência — Atribuição de um complemento salarial aos trabalhadores com deficiência que tenham apresentado, posteriormente a uma data escolhida pelo empregador, uma declaração de deficiência — Exclusão dos trabalhadores com deficiência que tenham apresentado a sua declaração antes dessa data»

No processo C-16/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracóvia, Polónia), por Decisão de 27 de novembro de 2018, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 2 de janeiro de 2019, no processo

VL

contra

Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Grande Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente, R. Silva de Lapuerta, vice-presidente, A. Prechal, M. Vilaras, E. Regan e M. Ilešič, presidentes de secção, E. Juhász, T. von Danwitz (relator), S. Rodin, F. Biltgen, K. Jürimäe, C. Lycourgos e N. Jääskinen, juízes,

advogado-geral: G. Pitruzzella,

secretário: M. Aleksejev, chefe de unidade,

vistos os autos e após a audiência de 10 de março de 2020,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de VL, por M. Podskalna e A. M. Niżankowska-Horodecka, adwokaci,

– em representação da Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie, por A. Salamon, radca prawny,

* Língua do processo: polaco.

– em representação do Governo polaco, por B. Majczyna, A. Siwek-Ślusarek e D. Lutostańska, na qualidade de agentes,

– em representação do Governo português, por A. Pimenta, M. J. Marques e P. Barros da Costa, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por A. Szmytkowska e C. Valero, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 18 de junho de 2020,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 2.º 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 VL ao Szpital Kliniczny im. dra J. Babińskiego Samodzielny Publiczny Zakład Opieki Zdrowotnej w Krakowie (Hospital Clínico J. Babiński, instituição pública autónoma de saúde de Cracóvia, Polónia), a respeito do pagamento de um complemento salarial.

Quadro jurídico

Direito da União

3 Os considerandos 11 e 12 da Diretiva 2000/78 enunciam:

«(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 [FUE], 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 [União Europeia] 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. […]»

4 Nos termos do artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Objeto»:

«A presente diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão da religião ou das convicções, d[a] 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», dispõe:

«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.

[…]

5. A presente diretiva não afeta as medidas previstas na legislação nacional que, numa sociedade democrática, sejam necessárias para efeitos de segurança pública, defesa da ordem e prevenção das infrações penais, proteção da saúde e proteção dos direitos e liberdades de terceiros.»

6 O artigo 3.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê:

«1. Dentro dos limites das competências atribuídas à [União], 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;

[…]

4. Os Estados-Membros podem prever que a presente diretiva não seja aplicável às forças armadas, no que se refere às discriminações baseadas n[a] deficiência ou na idade.»

Direito polaco

7 O artigo 11^3 du Kodeks pracy (Código do Trabalho), na sua versão aplicável aos factos no processo principal, dispõe:

«É inadmissível qualquer forma de discriminação direta ou indireta no emprego, designadamente em razão do género, idade, deficiência, raça, religião, nacionalidade, filiação política, filiação sindical, origem étnica, crença, orientação sexual, ou em razão de um contrato de trabalho com ou sem termo, a tempo inteiro ou parcial.»

8 Nos termos do artigo 18^{3a} do referido código:

«§ 1. Os trabalhadores devem ser objeto de tratamento igual no que respeita à celebração e cessação de contratos de trabalho, condições de trabalho, de promoção e de acesso à formação a fim de melhorar as qualificações profissionais, independentemente, em especial, do género, idade, deficiência, raça, religião, nacionalidade, filiação política, filiação sindical, origem étnica, crença, orientação sexual, e do facto de prestarem trabalho mediante contrato com ou sem termo, a tempo inteiro ou parcial.

§ 2. Entende-se por igualdade de tratamento no emprego a inexistência de qualquer forma de discriminação, direta ou indireta, pelos motivos referidos no § 1.

§ 3. Há discriminação direta sempre que um trabalhador, por um ou vários dos motivos referidos no § 1, seja, tenha sido ou possa vir a ser tratado, numa situação comparável, de modo menos favorável do que outros trabalhadores.

§ 4. Há discriminação indireta quando, na sequência de uma disposição, de um critério aplicado ou de uma prática utilizada que sejam aparentemente neutros, ocorram ou possam ocorrer desequilíbrios desfavoráveis ou uma situação particularmente desfavorável no que respeita à celebração e cessação de contratos de trabalho, condições de trabalho, de progressão na carreira e de acesso à formação a fim de melhorar as qualificações profissionais, em relação a todos ou a um número considerável de trabalhadores pertencentes a um determinado grupo, por um ou vários dos motivos indicados no § 1, a menos que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um objetivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários.

[…]»

9 O artigo 18^{3b} do referido código prevê:

«§ 1. Entende-se por violação do princípio da igualdade de tratamento no emprego, sob reserva dos n.os 2 a 4, a diferenciação pelo empregador da situação de um trabalhador por um ou mais dos motivos referidos no artigo 18^{3a}, n.º 1, que tenha por efeito, em especial:

1) a recusa de celebrar a relação de trabalho ou a cessação da mesma,

2) a configuração desfavorável da retribuição pelo trabalho prestado ou outras condições de trabalho, ou a não promoção ou não concessão de outros benefícios relacionados com o trabalho,

3) […]

— a menos que o empregador prove que se orientou por razões objetivas.

[…]»

10 O artigo 2a, n.º 1, da ustawa o rehabilitacji zawodowej i społecznej oraz zatrudnianiu osób niepełnosprawnych (Lei sobre a Reabilitação Profissional e Social e o Emprego das Pessoas Portadoras de Deficiência), de 27 de agosto de 1997 (Dz. U. n.º 123, posição 776), na sua versão aplicável aos factos no processo principal (a seguir «Lei de 27 de agosto de 1997»), dispõe:

«Uma pessoa portadora de deficiência é considerada parte da força de trabalho de pessoas com deficiência a partir da data em que apresenta ao empregador uma declaração de deficiência. […]»

11 O artigo 21.º da referida lei prevê:

«1. Um empregador que emprega 25 ou mais trabalhadores a tempo inteiro está obrigado […] a pagar contribuições mensais ao [Fundo Nacional para a Reabilitação das Pessoas Deficientes (PFRON)] no montante de 40,65 % do salário médio multiplicado pelo número de trabalhadores igual à diferença entre o número de trabalhadores que garantem o respeito da taxa de emprego de 6 % das pessoas com deficiência e o número efetivo de pessoas com deficiência empregadas.

2. Os empregadores que empreguem pelo menos 6 % de trabalhadores com deficiência estão isentos das contribuições referidas no n.º 1.

[…]»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

12 VL foi contratada como psicóloga pelo hospital em causa no processo principal, pela última vez de 3 de outubro de 2011 a 30 de setembro de 2016. Em 8 de dezembro de 2011, obteve uma declaração de deficiência, qualificada de moderada e permanente, que entregou ao seu empregador em 21 de dezembro de 2011.

13 No segundo semestre de 2013, na sequência de uma reunião com o pessoal, o diretor do hospital em causa no processo principal decidiu atribuir um complemento salarial mensal, no montante de 250 zlótis polacos (PLN) (cerca de 60 euros), aos trabalhadores que, após essa reunião, lhe apresentassem uma declaração de deficiência.

14 Esta medida destinava-se a reduzir o montante das contribuições do hospital em causa no processo principal para o Fundo Nacional para a Reabilitação das Pessoas Deficientes (a seguir «PFRON»).

15 Com base naquela decisão, o complemento salarial foi concedido individualmente a treze trabalhadores que apresentaram as suas declarações de deficiência após a referida reunião. Em contrapartida, dezasseis trabalhadores que tinham apresentado as suas declarações ao empregador antes dessa reunião, incluindo VL, não beneficiaram do referido complemento.

16 VL interpôs um recurso contra o seu empregador perante o Sąd Rejonowy dla Krakowa — Nowej Huty w Krakowie IV Wydział Pracy i Ubezpieczeń Społecznych (Tribunal de Primeira Instância de Cracóvia — Nowa Huta, IV Secção do Trabalho e da Segurança Social, Polónia), alegando que tinha sido objeto de discriminação nas condições remuneratórias.

17 Tendo o referido órgão jurisdicional negado provimento ao recurso, VL interpôs recurso para o órgão jurisdicional de reenvio, o Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracóvia, Polónia).

18 No âmbito do seu recurso, VL alega que o seu empregador atribuiu o complemento salarial a um grupo de trabalhadores que partilham uma característica comum, concretamente uma deficiência, mas na condição de terem apresentado a sua declaração de deficiência após uma data escolhida por ele, o que teve o efeito de excluir do benefício do referido complemento salarial os trabalhadores que tinham apresentado a sua declaração anteriormente a essa data. VL considera que tal prática, cujo objetivo consiste em incentivar os trabalhadores com deficiência que ainda não tivessem apresentado uma declaração de deficiência a fazê-lo, a fim de reduzir o montante das contribuições do hospital em questão no processo principal para o PFRON, é contrária à Diretiva 2000/78, que proíbe qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão de uma deficiência.

19 A este respeito, o órgão jurisdicional de reenvio interroga-se sobre se uma discriminação indireta, na aceção do artigo 2.º da Diretiva 2000/78, é suscetível de ocorrer quando é efetuada uma distinção por um empregador dentro de um grupo de trabalhadores definidos pela mesma característica protegida, neste caso a deficiência, sem que os trabalhadores com deficiência em questão sejam tratados de forma menos favorável do que os trabalhadores sem deficiência.

20 Nestas condições, o Sąd Okręgowy w Krakowie (Tribunal Regional de Cracóvia) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve o artigo 2.º da Diretiva [2000/78] ser interpretado no sentido de que a diferenciação efetuada na situação de certas pessoas pertencentes a um grupo definido por uma característica protegida (a deficiência) constitui uma forma de violação do princípio da igualdade de tratamento, caso a diferenciação feita pela entidade empregadora dentro desse grupo tenha sido feita com base num critério aparentemente neutro[,] mas esse critério não possa ser objetivamente justificado por um objetivo compatível com a lei e as medidas tomadas com vista a alcançar esse objetivo não sejam adequadas nem necessárias?»

Quanto à questão prejudicial

21 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 2.º da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que pode estar abrangida pelo «conceito de discriminação», referido nesta disposição, a prática de um empregador que consiste em excluir, a partir de uma data por ele escolhida, do benefício de um complemento salarial pago aos trabalhadores com deficiência em virtude da apresentação de uma declaração de deficiência aqueles que já tenham apresentado a referida declaração a esse empregador antes daquela data.

22 A título liminar, importa recordar que, nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78, dentro dos limites das competências atribuídas à União, esta diretiva é aplicável a todas as pessoas, tanto no setor público como no privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento e a remuneração.

23 No que respeita ao conceito de «remuneração», na aceção desta disposição, o mesmo deve ser interpretado em sentido amplo e compreende, nomeadamente, todas as regalias em dinheiro ou em espécie, atuais ou futuras, desde que sejam atribuídas, ainda que indiretamente, pelo empregador ao trabalhador, em razão do trabalho deste último, seja nos termos de um contrato de trabalho, de disposições legislativas ou a título voluntário (v., neste sentido, Acórdão de 2 de junho de 2016, C, C-122/15, EU:C:2016:391, n.º 21 e jurisprudência referida).

24 Consequentemente, um complemento salarial, como o que está em causa no processo principal, deve considerar-se incluído nas condições de remuneração, na aceção do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78.

25 Para responder à questão prejudicial, é necessário determinar, num primeiro momento, se uma diferença de tratamento que ocorra dentro de um grupo de pessoas com deficiência pode estar abrangida pelo «conceito de discriminação», previsto no artigo 2.º da Diretiva 2000/78.

26 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para interpretar uma disposição do direito da União, deve ter-se em conta não só os seus termos mas também o seu contexto e os objetivos prosseguidos pela regulamentação de que a mesma faz parte (v., neste sentido, Acórdão de 17 de abril de 2018, Egenberger, C-414/16, EU:C:2018:257, n.º 44 e jurisprudência referida).

27 No que respeita, em primeiro lugar, ao teor do artigo 2.º da Diretiva 2000/78, o n.º 1 deste artigo define o princípio da igualdade de tratamento para efeitos da referida diretiva como a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, por qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da referida diretiva, entre os quais figura a deficiência.

28 O mesmo artigo 2.º prevê, no seu n.º 2, alínea a), que existe discriminação direta sempre que 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, designadamente em razão da deficiência, e, no n.º 2, alínea b), que, exceto nos casos referidos em i) e ii) da mesma alínea b), se considera que existe discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutra seja suscetível de colocar numa situação de desvantagem pessoas, designadamente, com uma determinada deficiência, comparativamente com outras pessoas.

29 A este último respeito, cumpre salientar que, referindo-se, por um lado, à discriminação «por» qualquer dos motivos referidos no artigo 1.º da Diretiva 2000/78 e, em segundo lugar, ao tratamento menos favorável «por» qualquer desses motivos, e utilizando os termos «outra» pessoa e «outras pessoas», a redação do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva não permite concluir que, no que respeita ao motivo protegido constituído pela deficiência, previsto no referido artigo 1.º, a proibição de discriminação estabelecida pela referida diretiva se limita unicamente às diferenças de tratamento existentes entre pessoas com deficiência e pessoas que não são portadoras de deficiência. Em contrapartida, decorre da referida expressão «por» que uma discriminação em razão da deficiência, na aceção desta mesma diretiva, só tem lugar quando o tratamento menos favorável ou a desvantagem particular em questão é sofrido em função da deficiência.

30 No que respeita, em segundo lugar, ao contexto em que se inscreve o artigo 2.º da Diretiva 2000/78, as outras disposições desta diretiva também não apresentam uma limitação como a referida no número anterior do presente acórdão. Com efeito, embora os artigos 1.º e 3.º, n.º 4, bem como os considerandos 11 e 12, da referida diretiva se refiram genericamente à discriminação «em razão de» e «baseada em», designadamente, deficiência, não contêm nenhuma especificação quanto à pessoa ou grupo de pessoas que podem servir de elemento de comparação para avaliar a possível existência de tal discriminação.

31 Em terceiro lugar, o objetivo prosseguido pela Diretiva 2000/78 milita a favor de uma interpretação do artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da mesma diretiva no sentido de que esta não limita o círculo de pessoas relativamente às quais pode efetuar-se uma comparação para identificar uma discriminação baseada na deficiência, na aceção da referida diretiva, com as que não são portadoras de deficiência.

32 Com efeito, em conformidade com o artigo 1.º da Diretiva 2000/78, e como resulta tanto do seu título e preâmbulo como do seu conteúdo e finalidade, esta diretiva tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar contra a discriminação em razão, nomeadamente, da deficiência 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, oferecendo a qualquer pessoa uma proteção eficaz contra a discriminação baseada, nomeadamente, nesse motivo (v., neste sentido, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 36 e jurisprudência referida).

33 A referida diretiva concretiza assim, no domínio por ela abrangido, o princípio geral da não discriminação atualmente consagrado no artigo 21.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (v., neste sentido, Acórdão de 23 de abril de 2020, Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI, C-507/18, EU:C:2020:289, n.º 38 e jurisprudência referida).

34 Pois bem, como já declarou o Tribunal de Justiça, a Diretiva 2000/78 tem como objetivo, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, lutar contra todas as formas de discriminação em razão de deficiência. Com efeito, o princípio da igualdade de tratamento consagrado pela referida diretiva neste

domínio aplica-se não a uma determinada categoria de pessoas, mas em função das razões referidas no seu artigo 1.º, enumerados de forma taxativa (v., neste sentido, Acórdãos de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.os 38 e 46, e de 21 de maio de 2015, SCMD, C-262/14, não publicado, EU:C:2015:336, n.º 29).

35 Embora seja verdade que as hipóteses de discriminação por deficiência, na aceção da Diretiva 2000/78, são, regra geral, aquelas em que as pessoas com deficiência são tratadas de forma menos favorável ou estão em particular desvantagem em comparação com as pessoas não portadoras de deficiência, a proteção conferida por esta diretiva seria prejudicada se se devesse considerar que uma situação em que tal discriminação tem lugar num grupo de pessoas todas com deficiência não está abrangida, por definição, pela proibição de discriminação que estabelece unicamente porque a diferença de tratamento tem lugar entre pessoas com deficiência.

36 Nessas circunstâncias, e como alegaram tanto a Comissão Europeia nas suas observações na audiência como os Governos polaco e português nas suas observações escritas, o princípio da igualdade de tratamento consagrado pela Diretiva 2000/78 destina-se a proteger um trabalhador com uma deficiência, na aceção desta diretiva, de qualquer discriminação baseada na mesma, não só em relação aos trabalhadores não portadores de deficiência mas também em relação a outros trabalhadores com deficiência.

37 É com base nessa constatação que cumpre, num segundo momento, avaliar se a prática de um empregador que consiste em excluir, a partir de uma data por ele escolhida, do benefício de um complemento salarial pago aos trabalhadores com deficiência em virtude da apresentação de uma declaração de deficiência pode estar abrangida pelo «conceito de discriminação», referido no artigo 2.º da Diretiva 2000/78.

38 Embora caiba, em última instância, ao órgão jurisdicional nacional, que tem competência exclusiva para apreciar os factos e para interpretar a legislação nacional, determinar se a prática em causa no processo principal comporta uma discriminação proibida pela Diretiva 2000/78, o Tribunal de Justiça, chamado a dar respostas úteis ao juiz nacional, tem competência para fornecer indicações, com base nos autos do processo principal e nas observações escritas e orais que lhe foram apresentadas, suscetíveis de permitir ao referido órgão jurisdicional decidir no caso específico que lhe é submetido (v., neste sentido, Acórdãos de 14 de março de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, n.º 36, e de 6 de março de 2018, SEGRO e Horváth, C-52/16 e C-113/16, EU:C:2018:157, n.º 79).

39 Por outro lado, embora o tribunal de reenvio se tenha referido, na sua questão, à existência de uma diferença de tratamento baseada num critério aparentemente neutro, concretamente a data de transmissão da declaração de deficiência, esse facto por si só não impede, segundo jurisprudência constante, que o Tribunal de Justiça lhe forneça todos os elementos de interpretação que possam ser úteis para a decisão do processo que lhe foi submetido, independentemente de lhes ter ou não feito referência no enunciado das suas questões. Compete, a este respeito, ao Tribunal de Justiça extrair de todos os elementos fornecidos pelo órgão jurisdicional nacional, designadamente da fundamentação da decisão de reenvio, os elementos de direito da União que necessitam de interpretação, tendo em conta o objeto do litígio (Acórdão de 14 de março de 2017, G4S Secure Solutions, C-157/15, EU:C:2017:203, n.º 33 e jurisprudência referida).

40 Em conformidade com o seu artigo 2.º, n.º 1, em conjugação com o seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 proíbe designadamente qualquer discriminação direta ou indireta em razão da deficiência.

41 No que respeita, em primeiro lugar, à questão de saber se uma prática como a que está em causa no processo principal é suscetível de constituir uma discriminação direta em razão da deficiência, decorre do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78, como recordado no n.º 28 do presente acórdão, que

tal discriminação tem lugar sempre que 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, designadamente em razão da deficiência.

42 Importa salientar, por um lado, que a exigência relativa ao caráter comparável das situações para determinar a existência de uma violação do princípio da igualdade de tratamento deve ser apreciada tendo em conta todos os elementos que as caracterizam (Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 42 e jurisprudência referida).

43 Mais especificamente, não se exige que as situações sejam idênticas, mas simplesmente que sejam comparáveis, devendo a apreciação deste caráter comparável ser efetuada não de modo global e abstrato, mas de modo específico e concreto, atendendo à prestação em causa (v., neste sentido, Acórdão de 22 de janeiro de 2019, Cresco Investigation, C-193/17, EU:C:2019:43, n.º 43 e jurisprudência referida).

44 Por outro lado, não se deve considerar que uma disposição ou uma prática 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 referida diretiva, dado que assenta num critério que não está indissociavelmente ligado à deficiência (v., neste sentido, Acórdãos de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.º 42 e jurisprudência referida, e de 18 de janeiro de 2018, Ruiz Conejero, C-270/16, EU:C:2018:17, n.º 37).

45 A este propósito, no que respeita aos motivos referidos no artigo 1.º da referida diretiva distintos da deficiência, o Tribunal de Justiça decidiu que uma diferença de tratamento baseada no estado civil de casado dos trabalhadores e não expressamente na sua orientação sexual constituía, no entanto, uma discriminação direta em razão dessa orientação, dado que, pelo facto de o casamento estar, à data dos factos, nos Estados-Membros em causa, reservado às pessoas de sexo diferente, os trabalhadores homossexuais estavam impossibilitados de cumprir o requisito necessário para obterem o benefício reivindicado. Em tais circunstâncias, a situação matrimonial não podia ser considerada um critério aparentemente neutro (v., neste sentido, Acórdãos de 1 de abril de 2008, Maruko, C-267/06, EU:C:2008:179, n.º 73; de 10 de maio de 2011, Römer, C-147/08, EU:C:2011:286, n.ºs 49 e 52; e de 12 de dezembro de 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, n.ºs 41, 44 e 47).

46 O Tribunal de Justiça declarou igualmente que uma diferença de tratamento entre trabalhadores baseada na elegibilidade para uma pensão de velhice e não expressamente na idade, nas condições de concessão de uma indemnização especial por despedimento, constitui uma discriminação direta na medida em que, uma vez que essa elegibilidade está sujeita a um requisito de idade mínima, tal diferença de tratamento se baseava num critério indissociavelmente ligado à idade (Acórdão de 12 de Outubro de 2010, Ingeniørforeningen i Danmark, C-499/08, EU:C:2010:600, n.ºs 23 e 24).

47 Seguindo o mesmo raciocínio, o Tribunal de Justiça declarou que uma regulamentação nacional que permitia a um empregador despedir trabalhadores que adquiriram o direito a uma pensão de reforma constituía uma discriminação direta em razão do sexo, quando o direito a tal pensão era adquirido pelas mulheres numa idade inferior à idade em que o referido direito era adquirido pelos homens (v., neste sentido, Acórdão de 18 de novembro de 2010, Kleist, C-356/09, EU:C:2010:703, n.º 46).

48 Daqui resulta que, quando um empregador trata um trabalhador de maneira menos favorável do que outro dos seus trabalhadores é, foi ou seria tratado numa situação comparável e se verifica, à luz de todas as circunstâncias pertinentes do caso em apreço, que esse tratamento desfavorável é efetuado com base na deficiência desse primeiro trabalhador, na medida em que se baseia num critério indissociavelmente ligado a essa deficiência, tal tratamento é contrário à proibição de discriminação direta enunciada no artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78.

49 No caso vertente, é, antes de mais, facto assente que a prática em causa no processo principal está na origem de uma diferença de tratamento, uma vez que os trabalhadores com deficiência que apresentaram ao hospital em causa no processo principal a sua declaração de deficiência antes da data da reunião referida no n.º 13 do presente acórdão, entre os quais VL, foram tratados de maneira menos favorável do que os trabalhadores com deficiência que, nessa data, ainda não tinham apresentado a sua declaração, uma vez que apenas estes últimos tinham a possibilidade de beneficiar do complemento salarial proposto pelo seu empregador, apresentando-lhe, a partir dessa data, uma declaração de deficiência. Com efeito, resulta dos elementos do processo de que dispõe o Tribunal de Justiça que o empregador não parece ter dado aos trabalhadores com deficiência que já lhe tinham apresentado a sua declaração a possibilidade de apresentá-la novamente ou de apresentar uma nova, para beneficiar de um tal complemento salarial.

50 Importa, em seguida, salientar que, tendo em conta o objetivo desse complemento salarial, que foi instituído com o fim de reduzir o montante das contribuições do hospital em causa no processo principal para o PFRON, encorajando, como resulta dos elementos do processo de que dispõe o Tribunal de Justiça, os trabalhadores com deficiência já empregados por esse hospital e que ainda não tinham transmitido a sua declaração de deficiência a fazê-lo, essas duas categorias de trabalhadores com deficiência estavam numa situação comparável. Com efeito, como salientou, em substância, o advogado-geral no n.º 84 das suas conclusões, esses trabalhadores já tinham entrado em funções ao serviço do hospital em causa no processo principal no momento em que este último decidiu instituir esse complemento salarial e todos contribuíram para a economia procurada pelo referido empregador, independentemente da data em que apresentaram a sua declaração de deficiência.

51 Por último, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio determinar, à luz de todas as circunstâncias pertinentes do caso em apreço, nomeadamente da legislação nacional cuja interpretação é da sua exclusiva competência, se o requisito temporal imposto pelo empregador para o benefício do complemento salarial em causa no processo principal, concretamente a apresentação da declaração de deficiência posteriormente a uma data escolhida por este último, constitui um critério indissociavelmente associado à deficiência dos trabalhadores aos quais esse complemento foi recusado, caso em que deve ser declarada uma discriminação direta em razão dessa deficiência.

52 Entre os indícios particularmente significativos para efeitos dessa avaliação figura, em primeiro lugar, o facto, assinalado por VL, de, segundo a legislação nacional, a declaração de deficiência conferir direitos específicos que o trabalhador pode invocar contra o empregador, os quais derivam diretamente do seu estatuto de trabalhador com deficiência.

53 Por outro lado, na medida em que não parece que o empregador tenha permitido aos trabalhadores com deficiência que já lhe tinham apresentado a sua declaração que a apresentassem novamente ou que apresentassem uma nova, a prática em causa no processo principal, que não estava prevista na Lei de 27 de agosto de 1997 e para a qual não parecem ter sido previamente estabelecidos critérios transparentes quanto à concessão ou não do complemento salarial em causa no processo principal, poderia ter impossibilitado definitivamente o cumprimento deste requisito temporal por um grupo de trabalhadores claramente identificado, constituído por todos os trabalhadores com deficiência cuja situação de deficiência era necessariamente conhecida do empregador quando a referida prática foi instaurada. Com efeito, estes tinham previamente formalizado essa situação pela apresentação de uma declaração de deficiência.

54 Se o órgão jurisdicional de reenvio concluir no sentido da existência de discriminação direta, tal discriminação só pode ser justificada por um dos fundamentos previstos no artigo 2.º, n.º 5, da Diretiva 2000/78 (v., neste sentido, Acórdão de 12 de dezembro de 2013, Hay, C-267/12, EU:C:2013:823, n.º 45).

55 No que respeita, em segundo lugar, à questão de saber se uma prática como a que está em causa no processo principal constitui uma discriminação indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça que tal discriminação pode resultar

de uma medida que, apesar da sua formulação neutra, isto é, por referência a critérios não relacionados com a característica protegida, conduz no entanto a uma desvantagem particular para as pessoas que possuem essa característica (v., neste sentido, Acórdãos de 16 de julho de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, n.º 94, e de 9 de março de 2017, Milkova, C-406/15, EU:C:2017:198, n.º 43 e jurisprudência referida).

56 No caso em apreço, se o órgão jurisdicional de reenvio concluir, em definitivo, que a diferença de tratamento em causa no processo principal resulta de uma prática aparentemente neutra, caber-lhe-á ainda verificar se essa diferença de tratamento teve o efeito de colocar as pessoas com determinadas deficiências numa situação de desvantagem particular em relação a pessoas com outras deficiências. Com efeito, a Diretiva 2000/78 tem por objeto a deficiência de maneira geral e, assim, sem distinção ou limitação, todas as deficiências, na aceção da mesma (v., neste sentido, Acórdão de 1 de dezembro de 2016, Daouidi, C-395/15, EU:C:2016:917, n.º 42 e jurisprudência referida).

57 Em particular, incumbirá a esse órgão jurisdicional verificar se, ao subordinar o benefício do complemento salarial ao requisito de a declaração de deficiência ser apresentada posteriormente a uma data que o hospital em causa no processo principal escolheu, a prática instaurada pelo mesmo teve por efeito colocar em desvantagem certos trabalhadores com deficiência em razão da natureza específica da mesma, designadamente por ser visível, ou do facto de essa deficiência exigir adaptações razoáveis como um lugar ou horários de trabalho adaptados.

58 Com efeito, sob reserva de verificação pelo órgão jurisdicional de reenvio, poder-se-ia considerar que são principalmente os trabalhadores com tal deficiência que, na prática, se viram obrigados, antes da data escolhida pelo hospital em causa no processo principal, a formalizar o seu estado de saúde junto deste último, pela apresentação de uma declaração de deficiência, enquanto outros trabalhadores com deficiências de natureza diferente, por exemplo, por serem menos graves ou não exigirem imediatamente adaptações razoáveis como as referidas no número anterior, mantiveram a possibilidade de efetuar ou não essa diligência.

59 Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), i), da Diretiva 2000/78, uma diferença de tratamento que resulte numa desvantagem particular para as pessoas com uma deficiência que seja visível ou exija adaptações razoáveis não pode, contudo, constituir discriminação indireta quando objetivamente justificada por um objetivo legítimo e os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários. No caso vertente, parece resultar da finalidade da prática em causa no processo principal, que consiste em reduzir custos, que os requisitos exigidos para efeitos de tal justificação não estão preenchidos, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio, se for caso disso, verificar.

60 Tendo em conta o que precede, há que responder à questão submetida que o artigo 2.º da Diretiva 2000/78 deve ser interpretado no sentido de que:

– a prática de um empregador que consiste em atribuir um complemento salarial aos trabalhadores com deficiência que tenham apresentado a sua declaração de deficiência após uma data escolhida por esse empregador, e não aos trabalhadores com deficiência que tenham apresentado a referida declaração antes dessa data, pode constituir uma discriminação direta sempre que se verifique que a referida prática se baseia num critério indissociavelmente ligado à deficiência, na medida em que seja suscetível de impossibilitar definitivamente o cumprimento deste requisito temporal por um grupo de trabalhadores claramente identificado, constituído por todos os trabalhadores com deficiência cuja situação de deficiência era necessariamente conhecida do empregador quando a referida prática foi instaurada;

– a referida prática, embora aparentemente neutra, pode constituir uma discriminação indiretamente baseada na deficiência sempre que se demonstre que implica uma desvantagem específica para trabalhadores com deficiência em função da natureza da sua deficiência, designadamente por esta

ser visível ou exigir adaptações razoáveis das condições de trabalho, sem ser objetivamente justificada por um objetivo legítimo e sem que os meios para alcançar esse objetivo sejam adequados e necessários.

Quanto às despesas

61 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 (Grande Secção) declara:

O artigo 2.º 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:

– **a prática de um empregador que consiste em atribuir um complemento salarial aos trabalhadores com deficiência que tenham apresentado a sua declaração de deficiência após uma data escolhida por esse empregador, e não aos trabalhadores com deficiência que tenham apresentado a referida declaração antes dessa data, pode constituir uma discriminação direta sempre que se verifique que a referida prática se baseia num critério indissociavelmente ligado à deficiência, na medida em que seja suscetível de impossibilitar definitivamente o cumprimento deste requisito temporal por um grupo de trabalhadores claramente identificado, constituído por todos os trabalhadores com deficiência cuja situação de deficiência era necessariamente conhecida do empregador quando a referida prática foi instaurada;**

– **a referida prática, embora aparentemente neutra, pode constituir uma discriminação indiretamente baseada na deficiência sempre que se demonstre que implica uma desvantagem específica para trabalhadores com deficiência em função da natureza da sua deficiência, designadamente por esta ser visível ou exigir adaptações razoáveis das condições de trabalho, sem ser objetivamente justificada por um objetivo legítimo e sem que os meios para alcançar esse objetivo sejam adequados e necessários.**

Assinaturas