Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
YVES BOT
apresentadas em 26 de maio de 2016 [1]

Processo C-395/15

Mohamed Daouidi
contra
Bootes Plus SL,
Fondo de Garantía Salarial,
Ministerio Fiscal

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona, Espanha)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2000/78/CE — Artigos 1.º a 3.º — Igualdade de tratamento em matéria de emprego e de trabalho — Despedimento de um trabalhador em situação de incapacidade temporária — Discriminação em razão da deficiência — Conceito de 'deficiência' — Caráter duradouro da limitação»

1. O presente pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação dos artigos 3.º, 15.º, 21.º, n.º 1, 30.º, 31.º, 34.º, n.º 1, e 35.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [2], assim como dos artigos 1.º a 3.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 [3].

2. Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe Mohamed Daouidi à Bootes Plus SL, ao Fondo de Garantía Salarial (Fundo de garantia salarial, Espanha) e ao Ministerio Fiscal (Ministério Público, Espanha), relativo ao seu despedimento enquanto se encontrava numa situação de incapacidade resultante de um acidente no seu local de trabalho.

3. As presentes conclusões centrar-se-ão na quinta questão submetida pelo Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona, Espanha), que respeita à interpretação do conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78.

1 — Língua original: francês.
2 — A seguir «Carta».
3 — JO 2000, L 303, p. 16.

I – Quadro jurídico

A – Direito internacional

4. A Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que foi aprovada em nome da Comunidade Europeia pela Decisão 2010/48/CE do Conselho, de 26 de novembro de 2009[4], estabelece, na alínea e) do seu preâmbulo:

«Reconhecendo que a deficiência é um conceito em evolução e que a deficiência resulta da interação entre pessoas com incapacidades e barreiras comportamentais e ambientais que impedem a sua participação plena e efetiva na sociedade em condições de igualdade com as outras pessoas.»

5. Nos termos do artigo 1.º da Convenção da ONU:

«O objeto da presente Convenção é promover, proteger e garantir o pleno e igual gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente.

As pessoas com deficiência incluem aqueles que têm incapacidades duradouras físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, que em interação com várias barreiras podem impedir a sua plena e efetiva participação na sociedade em condições de igualdade com os outros.»

B – Direito da União

6. Nos termos do considerando 16 da Diretiva 2000/78:

«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.»

7. O artigo 1.º desta diretiva estabelece que:

«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.»

8. O artigo 2.º, n.ºs 1 e 2, da referida diretiva 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;

4 — JO 2010, L 23, p. 35, a seguir «Convenção da ONU».

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.»

9. O artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da mesma diretiva prevê:

«1. 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».

C – Direito espanhol

10. O artigo 55.º do Real Decreto Legislativo 1/1995, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Decreto Real Legislativo 1/1995, que aprova o texto consolidado da Lei sobre o Estatuto dos Trabalhadores), de 24 de março de 1995[5], na versão em vigor à data dos factos no processo principal[6], sob a epígrafe «Qualificação judicial do despedimento disciplinar», prevê, nos seus n.os 3 a 6, o seguinte:

«3. O despedimento será qualificado como procedente, ilícito ou nulo.

4. O despedimento será considerado procedente quando esteja demonstrado o incumprimento alegado pelo empregador na sua comunicação. Será considerado ilícito no caso contrário ou quando na sua forma não se ajuste ao estabelecido no n.º 1 deste artigo.

5. Considera-se nulo qualquer despedimento que tenha por motivo uma das causas de discriminação proibidas pela Constituição ou pela lei, ou que dê origem a uma violação dos direitos fundamentais e das liberdades públicas reconhecidos aos trabalhadores.

[…]

6. Um despedimento nulo tem por efeito a reintegração imediata do trabalhador, com pagamento dos salários não recebidos.»

5 — BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654.

6 — A seguir «Estatuto dos Trabalhadores».

11. O artigo 56.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores, sob a epígrafe «Despedimento ilícito», estabelece:

«Quando o despedimento for declarado ilícito, o empregador, no prazo de cinco dias a contar da notificação da sentença, poderá optar entre a reintegração do trabalhador ou o pagamento de uma indemnização correspondente a trinta e três dias de salário, por ano de serviço, calculando-se em duodécimos os períodos inferiores a um ano, até um máximo de vinte e quatro mensalidades. A opção pela indemnização determinará a extinção do contrato de trabalho, que se entenderá produzida desde a data de cessação efetiva do trabalho.»

12. O artigo 96.º, n.º 1, da Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Lei 36/2011, que regula o processo do trabalho), de 10 de outubro de 2011[7], tem a seguinte redação:

«Nos processos em que se pode deduzir das alegações do demandante a existência de indícios fundados de discriminação em razão do sexo, orientação ou identidade sexual, raça ou origem étnica, religião ou crença, deficiência, idade, assédio ou em qualquer outra hipótese de violação de um direito fundamental ou liberdade pública, caberá ao demandado fornecer uma justificação objetiva e razoável, suficientemente demonstrada, das medidas adotadas e da sua proporcionalidade.»

13. O artigo 108.º, n.ºs 1 e 2, da Lei 36/2011 dispõe:

«1. No dispositivo do acórdão, o juiz qualificará o despedimento como procedente, ilícito ou nulo.

Será qualificado como procedente quando esteja demonstrado o incumprimento alegado pelo empregador na sua comunicação. Em caso contrário, ou na hipótese de inobservância dos requisitos de forma estabelecidos no n.º 1 do artigo 55.º [do Estatuto dos Trabalhadores], será qualificado de ilícito.

[…]

2. Considera-se nulo qualquer despedimento que tenha por motivo uma das causas de discriminação proibidas pela Constituição ou pela lei, ou que dê origem a uma violação dos direitos fundamentais e das liberdades públicas reconhecidos aos trabalhadores.

[…]»

14. O artigo 110.º, n.º 1, desta lei estabelece:

«Se o despedimento for declarado ilícito, condenar-se-á o empregador à readmissão do trabalhador nas mesmas condições que vigoravam antes de ser efetuado o despedimento, bem como ao pagamento dos salários em atraso a que se refere o n.º 2 do artigo 56.º [do Estatuto dos Trabalhadores] ou, por opção daquele, ao pagamento de uma indemnização, cuja quantia se fixará de acordo com o previsto n.º 1 do artigo 56.º [desse Estatuto] […]

[…]»

15. O artigo 113.º da referida lei prevê:

«Se o despedimento for declarado nulo, condenar-se-á na reintegração imediata do trabalhador, com pagamento dos salários não recebidos. […]»

7 — BOE n.º 245, de 11 de outubro de 2011, p. 106584, a seguir «Lei 36/2011».

16. O artigo 181.º, n.º 2, da Lei 36/2011 tem a seguinte redação:

«Na audiência, uma vez comprovada a existência de indícios de que houve violação de um direito fundamental ou liberdade pública, caberá ao demandado apresentar uma justificação objetiva e razoável, suficientemente demonstrada, das medidas adotadas e da sua proporcionalidade.»

II – Litígio no processo principal e questões prejudiciais

17. Em 17 de abril de 2014, M. Daouidi foi contratado como ajudante de cozinha para um período de trabalho de 20 horas semanais pela Bootes Plus, que explora um restaurante situado no Hotel Vela de Barcelona (Espanha).

18. A contratação de M. Daouidi tinha uma duração prevista de três meses, com base num contrato a termo justificado por um aumento de trabalho. Este contrato previa um período experimental de 30 dias.

19. Em 1 de julho de 2014, M. Daouidi e a Bootes Plus acordaram converter o referido contrato em contrato a tempo inteiro de 40 horas semanais.

20. Em seguida, o contrato de M. Daouidi foi prorrogado por mais nove meses, fixando-se como data da cessação o dia 16 de abril de 2015. Esta prorrogação teve o parecer favorável do chefe de cozinha, que aprovara igualmente a passagem do contrato a tempo parcial para um contrato a tempo inteiro.

21. Em 3 de outubro de 2014, M. Daouidi sofreu um acidente de trabalho ao escorregar na cozinha, tendo deslocado o cotovelo esquerdo. Na mesma data iniciou um processo de incapacidade temporária. O seu cotovelo foi engessado e esta situação persistia ainda seis meses mais tarde, no momento da instauração do processo no órgão jurisdicional de reenvio.

22. Duas semanas após este acidente de trabalho, o chefe de cozinha telefonou a M. Daouidi interessando-se pelo seu estado clínico e expressando a sua preocupação quanto à duração da referida situação. M. Daouidi respondeu-lhe que não poderia ser imediatamente reintegrado. Em data posterior, o chefe de cozinha comunicou à direção da empresa que M. Daouidi «tinha uma série de problemas» e «não estava bem».

23. Em 26 de novembro, ainda em situação de incapacidade temporária para o trabalho, M. Daouidi recebeu a seguinte comunicação escrita de despedimento por razões disciplinares:

«Lamentamos levar ao seu conhecimento que adotámos a decisão de dar por terminada a relação laboral que o une a esta empresa, procedendo ao seu despedimento imediato com efeitos a partir desta data. A razão que fundamenta esta decisão deve-se a não alcançar as expectativas estabelecidas pela empresa nem o rendimento que a empresa considera adequado ou idóneo para o desempenho das suas tarefas no seu posto de trabalho. Os factos expostos são puníveis com o despedimento nos termos do disposto no [Estatuto dos Trabalhadores].»

24. Em 23 de dezembro de 2014, M. Daouidi intentou no Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona) uma ação de declaração da nulidade do seu despedimento. Por um lado, alega que este violou o seu direito fundamental à integridade física, consagrado pelo direito espanhol. Por outro, considera-o discriminatório, nomeadamente na aceção da Diretiva 2000/78 e do acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222).

25. A título subsidiário, M. Daouidi pediu ao referido órgão jurisdicional que declarasse a ilicitude do seu despedimento.

26. Pediu que a Bootes Plus fosse condenada a pagar-lhe uma indemnização de 6 251 euros pelo dano moral sofrido e de 2 841,56 euros pelo dano material.

27. O órgão jurisdicional de reenvio refere que, de acordo com a jurisprudência do Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Supremo Tribunal de Justiça da Catalunha, Espanha), do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal, Espanha) e do Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional, Espanha), a doença e as situações de incapacidade temporária resultante de acidentes de trabalho não constituem um fator discriminatório, pelo que, consequentemente, um despedimento, em tal situação, não pode ser considerado nulo, na aceção do artigo 55.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores.

28. Todavia, o órgão jurisdicional de reenvio questiona se o direito da União não pode ser interpretado no sentido de que os despedimentos por acidente de trabalho violam o princípio da igualdade, a proibição de qualquer discriminação, o direito à integridade física e à saúde, o direito de acesso às prestações da segurança social, assim como o próprio direito ao trabalho (que inclui o direito de não ser despedido sem motivo «justo»), princípios e direitos que constam da Carta.

29. Sendo esse o caso, tais despedimentos deveriam ser qualificados como «nulos» e não simplesmente como «ilícitos», na aceção do artigo 55.º, n.º 4, do Estatuto dos Trabalhadores.

30. Nestas circunstâncias, o Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve a proibição geral de discriminação proclamada no artigo 21.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ser interpretada de forma a poder abranger, no seu âmbito de proibição e tutela, a decisão [do empregador] de despedir um trabalhador, até àquele momento bem conceituado profissionalmente, pelo simples facto de se encontrar em situação de incapacidade temporária — de duração incerta — devido a um acidente de trabalho, quando estava a receber cuidados médicos e prestações de natureza financeira da Segurança Social?

2) Deve artigo 30.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia ser interpretado no sentido de que a proteção adequada a conceder a um trabalhador vítima de um despedimento manifestamente arbitrário e destituído de fundamento deve ser a prevista na lei nacional para qualquer despedimento que viole um direito fundamental?

3) A decisão [do empregador] de despedir um trabalhador, até àquele momento bem conceituado profissionalmente, pelo simples facto de se encontrar em situação de incapacidade temporária — de duração incerta — devido a um acidente de trabalho, quando está a receber cuidados médicos e prestações de natureza financeira da Segurança Social, enquadra-se no âmbito de afetação e/ou proteção dos artigos 3.º, 15.º, 31.º, 34.º, n.º 1 e 35.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (um, algum ou todos eles)?

4) Em caso de resposta afirmativa às três questões anteriores (ou a alguma delas) e caso se interprete que a decisão [do empregador] de despedir um trabalhador, até àquele momento bem conceituado profissionalmente, pelo simples facto de se encontrar em situação de incapacidade temporária — de duração incerta — devido a um acidente de trabalho quando está a receber cuidados médicos e prestações de natureza financeira da Segurança Social, [se enquadra] no âmbito de afetação e/ou proteção de alguns ou algum dos artigos da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia[, p]odem estes ser aplicados pelo juiz nacional para a resolução de um litígio entre particulares, por se entender que — segundo se trate de um 'direito' ou 'princípio' — gozam de eficácia horizontal ou por aplicação do 'princípio da interpretação conforme'?

Em caso de resposta negativa às quatro questões anteriores, formula-se uma quinta questão:

5) Enquadra-se no conceito de 'discriminação direta em razão de uma deficiência' enquanto motivo de discriminação contemplado nos artigos 1.º, 2.º e 3.º da Diretiva 2000/78 a decisão [do empregador] de despedir um trabalhador, até àquele momento bem conceituado profissionalmente, pelo simples facto de se encontrar em situação de incapacidade temporária — de duração incerta — devido a um acidente de trabalho?»

III – Apreciação

31. Resulta dos autos que M. Daouidi pede a título principal que o órgão jurisdicional de reenvio declare a nulidade do seu despedimento, com a consequência de a empresa recorrida no processo principal ser condenada a reintegrá-lo e a pagar-lhe os salários em atraso, bem como uma indemnização pelo seu dano moral e material [8]. Ora, a Lei 36/2011 prevê a nulidade de um despedimento apenas quando este tem por base «uma das causas de discriminação proibidas pela Constituição ou pela lei, ou que dê origem a uma violação dos direitos fundamentais e das liberdades públicas reconhecidos aos trabalhadores». É por este motivo que o pedido de declaração de nulidade do despedimento deduzido por M. Daouidi se baseia, por um lado, no fundamento relativo ao caráter discriminatório deste despedimento, decidido em função da situação de incapacidade por tempo indeterminado resultante do acidente de trabalho de M. Daouidi, e, por outro, no fundamento relativo a uma violação do seu direito fundamental à integridade física consagrado no artigo 15.º da Constituição espanhola.

32. O órgão jurisdicional de reenvio afirma que, no estado da jurisprudência do Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha), do Tribunal Supremo (Supremo Tribunal) e do Tribunal Constitucional (Tribunal Constitucional), é duvidoso que o despedimento de M. Daouidi possa ser considerado nulo apenas com fundamento no direito nacional. É por este motivo que o órgão jurisdicional de reenvio solicita a interpretação de vários artigos da Carta, assim como da Diretiva 2000/78.

33. No que respeita à Carta, o artigo 51.º, n.º 1, desta prevê que as suas disposições têm por destinatários «os Estados-Membros, apenas quando apliquem o direito da União». O artigo 6.º, n.º 1, TUE, que atribui um valor vinculativo à Carta, tal como o artigo 51.º, n.º 2, desta última precisam que de forma alguma o disposto na Carta pode alargar as competências da União Europeia, tal como definidas nos Tratados [9].

34. Quando uma situação jurídica não está abrangida pelo âmbito de aplicação do direito da União, o Tribunal de Justiça não tem competência para dela conhecer e as disposições da Carta eventualmente invocadas não podem, só por si, fundamentar essa competência [10].

35. Neste contexto, importa verificar se o objeto do litígio no processo principal respeita à interpretação ou à aplicação de uma norma do direito da União diferente das que figuram na Carta.

36. É por este motivo que, conforme sugerem os Governos espanhol e francês, bem como a Comissão Europeia, cabe apreciar em primeiro lugar a quinta questão, relativa à interpretação da Diretiva 2000/78.

8 — Em contrapartida, como sublinha o órgão jurisdicional de reenvio, caso o despedimento de M. Daouidi deva ser qualificado de «ilícito», tal qualificação teria a consequência de este trabalhador apenas ter direito a uma indemnização mínima, no montante equivalente a apenas 22 dias de salário.

9 — V., designadamente, despacho de 23 de fevereiro de 2016, Garzón Ramos e Ramos Martín (C-380/15, não publicado, EU:C:2016:112, n.º 24 e jurisprudência referida).

10 — V., designadamente, despacho de 23 de fevereiro de 2016, Garzón Ramos e Ramos Martín (C-380/15, não publicado, EU:C:2016:112, n.º 25 e jurisprudência referida).

37. A este respeito, há que observar que, como resulta do seu artigo 1.º, a Diretiva 2000/78 tem por objeto estabelecer um quadro geral para lutar, no que se refere ao emprego e à atividade profissional, contra as discriminações fundadas num dos motivos referidos neste artigo, entre os quais figura a deficiência.

38. Nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta diretiva, considera-se que existe discriminação direta sempre que, por motivo, nomeadamente, de deficiência, 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.

39. Por força do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea c), a Diretiva 2000/78 é aplicável, 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, nomeadamente, às condições de despedimento.

40. Na sequência da ratificação, por parte da União, da Convenção da ONU, o Tribunal de Justiça considerou que o conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78, deve ser entendido 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 [11]. Assim, o Tribunal de Justiça adotou uma definição evolutiva e relativamente ampla do conceito de deficiência [12].

41. 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 [13].

42. Por outro lado, seria contrário ao próprio objetivo da referida diretiva, que é o de concretizar a igualdade de tratamento, admitir que esta se possa aplicar em função das causas da deficiência [14]. Segundo o Tribunal de Justiça, não é evidente que a Diretiva 2000/78 apenas pretenda abranger deficiências congénitas ou resultantes de acidentes, excluindo as que são causadas por uma doença [15].

43. Por conseguinte, se uma doença curável ou incurável implica 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, tal doença pode enquadrar-se no conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78 [16]. Em contrapartida, uma doença que não implique tal limitação não se enquadra no conceito de «deficiência», na aceção desta diretiva. Com efeito, a doença enquanto tal não pode ser considerada um motivo que acresce àqueles com base nos quais a referida diretiva proíbe quaisquer discriminações [17].

11 — V., designadamente, acórdão de 18 de dezembro de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, n.º 53 e jurisprudência referida).

12 — V. Cavallini, J., «Maladie et discrimination indirecte fondée sur le handicap», *La semaine juridique — Édition sociale*, 2013, n.º 23, p. 20. Este autor observa que «[b]asta que uma doença tenha como consequência duradoura impedir a possibilidade de exercer 'normalmente' uma atividade profissional para que exista uma deficiência» [tradução livre] (p. 21). V., igualmente, Boujeka, A., «La définition du handicap en droit international et en droit de l'Union européenne», *Recueil Dalloz*, 2013, n.º 20, p. 1388. Quanto à conceção «renovada» de deficiência que resulta da Convenção da ONU, o autor refere que «foi demonstrado, graças à sociologia e à antropologia, que a [incapacidade] se assemelhava menos a uma deficiência do que à interação entre uma limitação funcional do individuo e das barreiras sociais ou ambientais. Longe de estabelecer uma separação estanque entre doença e deficiência, esta nova abordagem considera a primeira uma causa, entre outras, da segunda» [tradução livre] (n.º 9).

13 — V., designadamente, acórdão de 18 de dezembro de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, n.º 54 e jurisprudência referida).

14 — V., designadamente, acórdão de 18 de dezembro de 2014, FOA (C-354/13, EU:C:2014:2463, n.º 55 e jurisprudência referida).

15 — V. acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 40).

16 — V. acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 41).

17 — V. acórdão de 11 de abril de 2013, HK Danmark (C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 42 e jurisprudência referida).

44. À luz da conceção funcional que o Tribunal de Justiça adotou do conceito de «deficiência», a causa desta é indiferente. Daqui deduzimos que, caso cumpra os requisitos previstos na definição adotada pelo Tribunal de Justiça, uma situação de incapacidade para o trabalho resultante de uma lesão causada por um acidente de trabalho pode estar abrangida pelo conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78.

45. Incumbe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se estes requisitos estão preenchidos relativamente à situação de M. Daouidi.

46. A este respeito, embora se afigure estabelecido que M. Daouidi sofre de uma limitação resultante da sua lesão no cotovelo e que esta limitação, em interação com outras barreiras, impede a sua participação plena e efetiva na vida profissional nas mesmas condições que os outros trabalhadores, deve ainda ser provado o caráter duradouro da referida limitação [18].

47. Para verificar o caráter duradouro de tal limitação, o órgão jurisdicional de reenvio poderá apoiar-se em todos os elementos que lhe serão fornecidos, em particular em documentos e atestados médicos que avaliam a duração provável da deficiência em causa. Caso decorra destes elementos que a limitação sofrida por M. Daouidi apresenta um caráter duradouro, ou seja, que, devido a eventuais sequelas, é suscetível de persistir além do tempo médio necessário para curar uma lesão como a que sofreu e por um período prolongado, esta limitação poderá ser abrangida pelo conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78.

48. Em contrapartida, ao contrário do que refere o órgão jurisdicional de reenvio, a apreciação do empregador, segundo a qual M. Daouidi se ausentou durante um período suficientemente longo para que considere necessário cessar a relação entre ambos, não permite estabelecer o caráter duradouro da limitação. Com efeito, a deficiência é um conceito objetivo e, por conseguinte, é irrelevante ter em conta a apreciação subjetiva do empregador quanto à questão de saber se a impossibilidade de trabalho do recorrente no processo principal foi, ou não, suficientemente longa.

49. Além disso, ainda quanto à demonstração do caráter duradouro, ou não, da limitação, o Governo francês observa que o órgão jurisdicional de reenvio qualifica expressamente como «temporário» o estado de incapacidade de trabalho de M. Daouidi, o que leva a estabelecer que, ao considerá-lo enquanto tal e não em conexão com os motivos que justificam a decisão do empregador de o despedir, este estado de incapacidade não assume, para o órgão jurisdicional de reenvio, um caráter verdadeiramente duradouro. Todavia, consideramos que a circunstância de, numa primeira fase, a incapacidade ter sido qualificada de «temporária» não impede que possa ser, numa segunda fase, com base em elementos médicos, considerada duradoura. Acresce que a qualificação de uma situação como estando abrangida pelo conceito de «deficiência», na aceção da Diretiva 2000/78, não deve, em nosso entender, depender da qualificação de «incapacidade temporária», na aceção do direito nacional, que foi aplicada ao recorrente no processo principal. Por outro lado, observamos que resulta da redação da quinta questão que M. Daouidi se encontra em situação de incapacidade temporária «de duração indeterminada».

50. O Governo francês refere igualmente que não se contesta que o despedimento do recorrente no processo principal apenas ocorreu 53 dias após o seu acidente de trabalho, o que, em sua opinião, parece constituir um período bastante curto para poder ser qualificado de «duradouro». Todavia, não se afigura que o lapso de tempo entre a ocorrência de um acidente de trabalho e o despedimento constitua um critério do caráter duradouro, ou não, da limitação sofrida por um trabalhador. Tal limitação poderia efetivamente ser considerada duradoura mesmo que um trabalhador fosse despedido

18 — V., designadamente, para uma formulação deste requisito, acórdão de 18 de março de 2014, Z. (C-363/12, EU:C:2014:159, n.º 79).

imediatamente após um acidente de trabalho. Adotar uma posição contrária violaria manifestamente a proteção dos trabalhadores com deficiência, na medida em que encorajaria os empregadores a despedir o mais rapidamente possível os trabalhadores doentes ou acidentados cujo estado de incapacidade profissional poderia revelar-se duradouro.

51. É com base nos elementos referidos que o órgão jurisdicional de reenvio deverá pronunciar-se quanto à questão de saber se a situação de M. Daouidi está, ou não, abrangida, pelo conceito de «deficiência». na aceção da Diretiva 2000/78.

52. Uma vez que a aplicação da Diretiva 2000/78 está ligada à apreciação que o órgão jurisdicional de reenvio efetuará após o Tribunal de Justiça se pronunciar no presente processo, não deve considerar-se que a situação em causa no processo principal está abrangida, desde essa fase do processo, pelo direito da União [19].

IV – Conclusão

53. Atendendo às considerações precedentes, propomos que se responda da seguinte forma às questões submetidas pelo Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona (Tribunal do Trabalho n.º 33 de Barcelona, Espanha):

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 a situação em que se encontra um trabalhador temporariamente incapacitado para o trabalho por tempo indeterminado devido a um acidente de trabalho é suscetível de ser qualificada de «deficiência», na aceção desta diretiva, quando conduz a uma limitação, resultante, nomeadamente, de incapacidades físicas 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 verificar se, no processo principal, estes requisitos estão preenchidos.

19 — V., neste sentido, acórdão de 27 de março de 2014, Torralbo Marcos (C-265/13, EU:C:2014:187, n.º 40).