Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

11 de setembro de 2025 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência — Artigos 2.°, 5.° e 7.° — Artigos 21.°, 24.° e 26.° da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia — Diretiva 2000/78/CE — Igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional — Artigo 1.º — Artigo 2.º, n.º 1, e n.º 2, alínea b) — Proibição de discriminação em razão de deficiência — Discriminação indireta — Tratamento diferenciado de um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, cuida de um filho portador de deficiência — Artigo 5.º — Obrigação da entidade patronal de adotar adaptações razoáveis»

No processo C-38/24 [Bervidi] [i],

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado nos termos do artigo 267.º TFUE, pela Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação, Itália), por Decisão de 17 de janeiro de 2024, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 19 de janeiro de 2024, no processo

G.L.

contra

AB SpA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: F. Biltgen, presidente de secção, T. von Danwitz (relator), vice-presidente do Tribunal de Justiça, A. Kumin, I. Ziemele e S. Gervasoni, juízes,

advogado-geral: A. Rantos,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação de G.L., por F. Andretta e M. Parpaglioni, avvocati,

* Língua do processo: italiano.

[i] O nome do presente processo é um nome fictício. Não corresponde ao nome verdadeiro de nenhuma das partes no processo.

– em representação da AB SpA, por D. La Rosa, avvocata,

– em representação do Governo Italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por L. Fiandaca, avvocato dello Stato,

– em representação do Governo Helénico, por V. Baroutas e M. Tassopoulou, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por D. Recchia e E. Schmidt, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 13 de março de 2025,

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), lida à luz da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, celebrada em Nova Iorque em 13 de dezembro de 2006 e aprovada em nome da Comunidade Europeia pela Decisão 2010/48/CE do Conselho, de 26 de novembro de 2009 (JO 2010, L 23, p. 35; a seguir «Convenção da ONU»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe G.L. à sociedade AB SpA a respeito da recusa desta última em adaptar as condições de trabalho de G.L. para lhe permitir cuidar do seu filho portador de deficiência.

Quadro jurídico

Direito internacional

3 A Convenção da ONU enuncia, no ponto x) do seu preâmbulo:

«Convictos que a família é a unidade de grupo natural e fundamental da sociedade e que tem direito à proteção pela sociedade e pelo Estado e que as pessoas com deficiência e os membros da sua família devem receber a proteção e assistência necessárias para permitir às famílias contribuírem para o pleno e igual gozo dos direitos das pessoas com deficiência».

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

«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.»

5 O artigo 2.º da referida convenção, sob a epígrafe «Definições», prevê, no seu terceiro e quarto parágrafos:

«Para os fins da presente Convenção:

[...]

"Discriminação com base na deficiência" designa qualquer distinção, exclusão ou restrição com base na deficiência que tenha como objetivo ou efeito impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou de qualquer outra natureza. Inclui todas as formas de discriminação, incluindo a negação de adaptações razoáveis;

"Adaptação razoável" designa a modificação e ajustes necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, sempre que necessário num determinado caso, para garantir que as pessoas com incapacidades gozam ou exercem, em condições de igualdade com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais».

6 Nos termos do artigo 5.º da Convenção da ONU, sob a epígrafe «Igualdade e não discriminação»:

«1. Os Estados Partes reconhecem que todas as pessoas são iguais perante e nos termos da lei e que têm direito, sem qualquer discriminação, a igual proteção e benefício da lei.

2. Os Estados Partes proíbem toda a discriminação com base na deficiência e garantem às pessoas com deficiência proteção jurídica igual e efetiva contra a discriminação de qualquer natureza.

3. De modo a promover a igualdade e eliminar a discriminação, os Estados Partes tomam todas as medidas apropriadas para garantir a disponibilização de adaptações razoáveis.

4. As medidas específicas que são necessárias para acelerar ou alcançar a igualdade de facto das pessoas com deficiência não serão consideradas discriminação nos termos da presente Convenção.»

7 O artigo 7.º desta convenção, sob a epígrafe «Definições», prevê, nos seus n.os 1 e 2:

«1. Os Estados Partes tomam todas as medidas necessárias para garantir às crianças com deficiências o pleno gozo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade com as outras crianças.

2. Em todas as ações relativas a crianças com deficiência, os superiores interesses da criança têm primazia.»

8 O artigo 34.º, n.º 1, da referida convenção prevê a criação de uma Comissão para os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Direito da União

Diretiva 2000/43/CE

9 O artigo 1.º da Diretiva 2000/43/CE do Conselho, de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica (JO 2000, L 180, p. 22), prevê:

«A presente diretiva tem por objetivo estabelecer um quadro jurídico para o combate à discriminação baseada em motivos de origem racial ou étnica, com vista a pôr em prática nos Estados-Membros o princípio da igualdade de tratamento.»

10 O artigo 2.º, n.os 1 e 2, desta diretiva dispõe:

«1. Para efeitos da presente diretiva, entende-se por "princípio da igualdade de tratamento" a ausência de qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão da origem racial ou étnica.

2. Para efeitos do n.º 1:

a) Considera-se que existe discriminação direta sempre que, em razão da origem racial ou étnica, uma pessoa seja objeto de tratamento menos favorável 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 coloque pessoas de uma dada origem racial ou étnica numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificada por um objetivo legítimo e que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários.»

Diretiva 2000/78/CE

11 Os considerandos 6, 12, 20, 21 e 37 da Diretiva 2000/78 enunciam:

«(6) A Carta Comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores[, adotada na reunião do Conselho Europeu realizada em Estrasburgo, em 9 de dezembro de 1989,] reconhece a importância da luta contra todas as formas de discriminação, nomeadamente, a necessidade de tomar medidas adequadas em prol da integração social e económica das pessoas idosas e das pessoas deficientes.

[...]

(12) Para o efeito, devem ser proibidas em toda a Comunidade [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. [...]

[...]

(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.

[...]

(37) Segundo o princípio da subsidiariedade, consagrado no artigo 5.º do Tratado CE, o objetivo da presente diretiva, ou seja, a criação, na Comunidade, de um campo de ação no que se refere à igualdade no emprego e na atividade profissional, não pode ser suficientemente realizado pelos Estados-Membros, podendo pois, devido à dimensão e aos efeitos da ação, ser melhor alcançado ao nível comunitário. [...]»

12 Nos termos do seu artigo 1.º, esta 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».

13 O artigo 2.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Conceito de discriminação», dispõe, 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.»

14 O artigo 3.º desta diretiva, sob a epígrafe «Âmbito de aplicação», prevê, no seu n.º 1, alíneas a) e 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:

a) Às condições de acesso ao emprego [...];

[...]

c) Às condições de emprego e de trabalho [...]»

15 O artigo 5.º da Diretiva 2000/78, sob a epígrafe «Adaptações razoáveis para as pessoas deficientes», tem a seguinte redação:

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

Direito italiano

16 O artigo 2.º, n.º 1, do decreto legislativo n.º 216 — Attuazione della direttiva 2000/78/CE per la parità di trattamento in materia di occupazione e di condizioni di lavoro (Decreto Legislativo n.º 216, que transpõe a Diretiva 2000/78/CE a favor da Igualdade de Tratamento no Emprego e na Atividade Profissional), de 9 de julho de 2003 (GURI n.º 187, de 13 de agosto de 2003), na versão aplicável ao litígio no processo principal, prevê:

«Para efeitos do presente decreto [...], entende-se por princípio da igualdade de tratamento a inexistência de qualquer discriminação direta ou indireta com base na religião, nas convicções pessoais, na deficiência, na idade ou na orientação sexual. Este princípio implica que não seja praticada nenhuma discriminação direta ou indireta, tal como a seguir definidas:

a) discriminação direta quando, com base na religião, nas convicções pessoais, na deficiência, na idade ou na orientação sexual, uma pessoa é tratada menos favoravelmente do que outra pessoa seja, tenha sido ou seria tratada numa situação análoga;

b) discriminação indireta quando uma disposição, um critério, uma prática, um ato, um pacto ou um comportamento, aparentemente neutros, podem colocar as pessoas que professam uma determinada religião ou ideologia de outra natureza, as pessoas portadoras de deficiência, as pessoas de determinada idade ou orientação sexual numa situação de especial desvantagem relativamente a outras pessoas.»

17 O artigo 3.º, n.º 3 *bis*, do referido decreto legislativo tem a seguinte redação:

«A fim de garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento das pessoas com deficiência, os empregadores públicos e privados são obrigados a proceder às adaptações razoáveis, tal como definidas pela Convenção [da ONU], ratificada nos termos da Lei n.º 18, de 3 de março de 2009, nos locais de trabalho, para assegurar às pessoas com deficiência uma igualdade plena em relação aos outros trabalhadores. Os empregadores públicos devem dar execução ao disposto no presente parágrafo sem encargos novos ou acrescidos para o erário público e com os recursos humanos, financeiros e instrumentais disponíveis nos termos da legislação em vigor.»

18 O artigo 25.º, n.º 2 *bis*, do decreto legislativo n.º 198 — Codice delle pari opportunità tra uomo e donna, a norma dell'articolo 6 della legge 28 novembre 2005, n.º 246 (Decreto Legislativo n.º 198, que aprova o Código da Igualdade de Oportunidades entre Homens e Mulheres, em conformidade com o artigo 6.º da Lei de 28 de novembro de 2005, n.º 246), de 11 de abril de 2006 (GURI n.º 125, de 31 de maio de 2006, suplemento ordinário n.º 133), que entrou em vigor após os factos do litígio no processo principal, prevê:

«Para efeitos do presente título, constitui discriminação, na aceção do presente título, qualquer tratamento ou alteração da organização das condições de trabalho ou do tempo de trabalho que, em razão do sexo, da idade, de necessidades em matéria de cuidados pessoais ou familiares, da gravidez, da maternidade ou da paternidade, incluindo adotivos, ou em razão da posse ou do exercício de direitos nestas matérias, coloque ou seja suscetível de colocar o trabalhador em pelo menos uma das seguintes situações a) situação de desvantagem em relação a todos os outros trabalhadores; b) limitação das possibilidades de participação na vida ou nas escolhas da empresa; c) limitação do acesso aos mecanismos de promoção e de progressão na carreira.»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

19 G.L. era uma trabalhadora da sociedade AB, com sede em Itália, na qual exercia funções de «operador de estação». A este título, era responsável pela vigilância e pelo controlo de uma estação de metro.

20 G.L. pediu reiteradamente à sociedade AB que a colocasse, a título permanente, num posto de trabalho com horários fixos, que requeresse, se fosse o caso, um nível de qualificação inferior, para poder cuidar do seu filho menor, portador de uma deficiência grave e que apresenta uma incapacidade total, que vive com ela e que tem de seguir um regime terapêutico, a horas fixas, à tarde.

21 Embora a sociedade AB não tenha acedido a estes pedidos, concedeu, no entanto, a G.L. algumas adaptações das condições de trabalho, a título provisório, que consistiam na designação de um local de trabalho fixo e na concessão de um horário preferencial em relação aos outros operadores de estação, que estão sujeitos a horários alternados e por turnos.

22 Em 5 de março de 2019, G.L. intentou uma ação no Tribunale di Roma (Tribunal de Primeira Instância de Roma, Itália) contra a sociedade AB, em cujo âmbito pediu que a recusa da sua entidade patronal em aceitar o seu pedido de adaptação das suas condições de trabalho, a título permanente, fosse declarada discriminatória.

23 Na sua ação, G.L. pediu que aquela sociedade fosse condenada a colocá-la, a título permanente, num posto de trabalho com horários fixos de manhã (das 8h30 às 15h), a adotar um plano para eliminar a discriminação de que era alvo e a reparar os danos que alega ter sofrido.

24 O Tribunale di Roma (Tribunal de Primeira Instância de Roma) julgou improcedente a ação intentada por G.L., que interpôs recurso desta decisão para a Corte d'appello di Roma (Tribunal de Recurso de Roma, Itália). Este tribunal também negou provimento ao recurso, por considerar que o comportamento discriminatório alegado não tinha ficado provado e que a sociedade AB tinha, em todo o caso, implementado «adaptações razoáveis» para atender às limitações de G.L., ainda que se tratasse de medidas provisórias.

25 G.L. interpôs recurso de cassação para a Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação, Itália), que é o órgão jurisdicional de reenvio.

26 Em outubro de 2022, a sociedade AB despediu G.L.

27 O órgão jurisdicional de reenvio considera que o processo principal suscita a questão de saber se um trabalhador que cuida do seu filho menor portador de deficiência pode invocar em juízo a proteção contra a discriminação indireta em razão de deficiência de que beneficia a própria pessoa com deficiência, atendendo aos princípios que decorrem do Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

28 O órgão jurisdicional de reenvio recorda que, nesse acórdão, o Tribunal de Justiça declarou que o âmbito de aplicação pessoal da proteção contra a discriminação direta em razão de deficiência, prevista na Diretiva 2000/78, abrange o trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, cuida de uma criança portadora de deficiência, a quem presta os cuidados essenciais que a sua condição requer.

29 O órgão jurisdicional de reenvio refere que G.L. deve ser considerada um «cuidador familiar», na aceção do direito nacional, e que pode beneficiar, a este título, de benefícios fiscais e sociais previstos no direito italiano, como o direito de escolher, tanto quanto possível, o local de trabalho mais próximo do seu domicílio. No entanto, à época dos factos no processo principal, nenhuma disposição do direito italiano protegia o cuidador contra situações de discriminação no local de trabalho devido à assistência que deve prestar ao seu filho portador de deficiência.

30 O órgão jurisdicional de reenvio esclarece que foi este o motivo que levou o tribunal de primeira instância a julgar improcedente a ação intentada por G.L., por considerar que esta não tem legitimidade para intentar uma ação para impugnar a discriminação de que terá sido alvo. Por seu turno, o tribunal de segunda instância considerou que um cuidador familiar, como G.L., tem o direito de invocar disposições nacionais que protegem as pessoas com deficiência contra a discriminação no trabalho, com fundamento nos princípios que decorrem do Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415).

31 No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio considera que não resulta claramente desse acórdão que os princípios dele decorrentes possam ser aplicados a uma situação em que existe uma discriminação indireta contra um trabalhador que é considerado um «cuidador familiar» ao abrigo do direito nacional.

32 Nestas circunstâncias, a Corte suprema di cassazione (Supremo Tribunal de Cassação) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Deve o direito da União [...] ser interpretado, eventualmente com base também na Convenção [da ONU], no sentido de que o cuidador familiar de um menor portador de deficiência grave, que alega ter sofrido uma discriminação indireta no trabalho como consequência da atividade de assistência que exerce, tem legitimidade para invocar judicialmente a proteção contra a discriminação que seria reconhecida à pessoa deficiente, se esta última fosse o trabalhador, ao abrigo da Diretiva [2000/78]?

2) Em caso de resposta afirmativa à [primeira] questão [...], o direito da União [...] deve ser interpretado, eventualmente com base também na Convenção [da ONU], no sentido de que o empregador do cuidador acima referido tem a obrigação de adotar soluções razoáveis para garantir, igualmente a favor do referido cuidador, o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente aos outros trabalhadores, segundo o modelo previsto para as pessoas deficientes pelo artigo 5.º da Diretiva [2000/78]?

3) Em caso de resposta afirmativa à [primeira questão e/ou à segunda questão], o direito da União [...] deve ser interpretado, eventualmente com base também na Convenção [da ONU], no sentido de que, para efeitos da aplicação da Diretiva [2000/78], deve entender-se por cuidador qualquer pessoa, pertencente ao círculo familiar ou em união de facto, que presta cuidados num âmbito doméstico, ainda que informalmente, de modo gratuito, quantitativamente significativo, exclusivo, continuado e duradouro a uma pessoa que, em razão da sua grave deficiência, não seja absolutamente autossuficiente para a prática dos atos da vida quotidiana, ou o direito da União [...] deve ser interpretado no sentido de que a definição de [“]cuidador[”] em questão é mais ampla ou ainda mais estrita que a acima referida?»

Quanto ao pedido de reabertura da fase oral do processo

33 Por requerimento apresentado em 30 de março de 2025, G.L. pediu a reabertura da fase oral do processo com fundamento no artigo 83.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça.

34 G.L. alega que, além das questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, é necessário analisar duas questões que mencionou nas suas observações escritas, posto que não foram analisadas nas conclusões do advogado-geral.

35 A este respeito, resulta de jurisprudência constante que o Tribunal de Justiça pode, oficiosamente ou sob proposta do advogado-geral, ou ainda a pedido das partes, ordenar a reabertura da fase oral, em conformidade com o artigo 83.º do seu Regulamento de Processo, se considerar que está insuficientemente esclarecido ou que o processo deve ser decidido com base num argumento que não foi debatido entre as partes (Acórdão de 15 de setembro de 2011, Accor, C-310/09, EU:C:2011:581, n.º 19 e jurisprudência referida).

36 Não obstante, importa recordar que, segundo jurisprudência constante, não há que examinar outras questões submetidas ao Tribunal de Justiça pelas partes no processo principal além das que foram objeto da decisão de reenvio pelo órgão jurisdicional nacional (Acórdão de 3 de setembro de 2015, A2A, C-89/14, EU:C:2015:537, n.º 44 e jurisprudência referida).

37 Consequentemente, uma vez que o órgão jurisdicional de reenvio não submeteu ao Tribunal de Justiça as duas questões mencionadas por G.L. no seu pedido de reabertura da fase oral do processo, os argumentos invocados nesse pedido, relativos à necessidade de analisar estas duas questões, não constituem um fundamento para reabrir a fase oral ao abrigo do artigo 83.º do Regulamento de Processo.

38 Nestas condições, o Tribunal de Justiça considera, ouvido o advogado-geral, que dispõe de todos os elementos necessários para responder às questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio e que todos os argumentos necessários para decidir o processo em causa foram debatidos pelos interessados referidos no artigo 23.º do Estatuto de Tribunal de Justiça da União Europeia.

39 Por conseguinte, o pedido de reabertura da fase oral do processo deve ser indeferido.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

40 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a Diretiva 2000/78 e, nomeadamente, o seu artigo 1.º e o seu artigo 2.º, n.º 1, e n.º 2, alínea b), lidos à luz dos artigos 21.°, 24.° e 26.° da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), assim como dos artigos 2.°, 5.° e 7.° da Convenção da ONU, devem ser interpretados no sentido de que a proibição de discriminação indireta em razão de deficiência se aplica a um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, é alvo de semelhante discriminação como consequência da assistência que presta ao seu filho portador de deficiência e que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer.

41 A título preliminar, recorde-se que resulta tanto do título e do preâmbulo como do conteúdo e da finalidade da Diretiva 2000/78 que esta visa estabelecer um quadro geral para assegurar a todas as pessoas a igualdade de tratamento «no emprego e na atividade profissional», proporcionando-lhes uma proteção eficaz contra as discriminações baseadas num dos motivos enumerados no seu artigo 1.º, entre os quais figura a deficiência (Acórdão de 21 de outubro de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, n.º 35 e jurisprudência referida).

42 Em conformidade com o artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Diretiva 2000/78, esta 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 acesso ao emprego e às condições de emprego e de trabalho (Acórdão de 21 de outubro de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, n.º 36).

43 Resulta da decisão de reenvio que a discriminação indireta alegada por G.L. decorre da não adaptação das suas condições de trabalho, isto é, essencialmente, os seus horários de trabalho, que estão abrangidos pelas condições de emprego e de trabalho a que o artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2000/78 se refere.

44 Consequentemente, uma situação como a que está em causa no processo principal pode estar abrangida pelo âmbito de aplicação desta diretiva.

45 Para responder à primeira questão, cumpre recordar que a Diretiva 2000/78 concretiza, no domínio por ela abrangido, o princípio geral da não discriminação consagrado no artigo 21.º da Carta, que proíbe qualquer discriminação em razão, nomeadamente, de deficiência (v., neste sentido, Acórdão de 21 de outubro de 2021, Komisia za zashtita ot diskriminatsia, C-824/19, EU:C:2021:862, n.º 32 e jurisprudência referida). No que respeita à situação em causa no processo principal, há igualmente que ter em conta, ao analisar esta primeira questão, os direitos da criança e das pessoas com deficiência, consagrados, respetivamente, nos artigos 24.° e 26.° da Carta.

46 Além disso, a União aprovou a Convenção da ONU, cujas disposições passaram, por conseguinte, a integrar o ordenamento jurídico da União com a entrada em vigor desta convenção. Resulta do que precede que estas disposições podem, assim como as da Carta, ser invocadas para efeitos de interpretação das disposições da Diretiva 2000/78 e que esta última deve ser objeto, tanto quanto possível, de uma interpretação conforme com esta convenção (v., neste sentido, Acórdãos de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.ºs 30 a 32, e de 18 de janeiro de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, n.º 41).

47 Conforme resulta dos n.ºs 27 a 31 do presente acórdão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, se a Diretiva 2000/78, lida à luz dos artigos 21.°, 24.° e 26.° da Carta e dos artigos 2.° e 5.° da Convenção da ONU, também se aplica a uma discriminação indireta «por associação» em razão de deficiência contra um trabalhador que cuida do seu filho portador de uma deficiência.

48 A este respeito, importa recordar, em primeiro lugar, que o Tribunal de Justiça já declarou que a Diretiva 2000/78 proíbe situações de discriminação direta «por associação» em razão de deficiência. Com efeito, a proibição de discriminação direta prevista no artigo 1.º, no artigo 2.º, n.º 1, e n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78 não se limita apenas às pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência. Quando uma entidade patronal concede a um trabalhador que não é portador de deficiência um tratamento menos favorável do que o que concede, concedeu ou concederia a outro trabalhador numa situação comparável e quando se prove que o tratamento menos favorável de que esse trabalhador é vítima se baseia na deficiência de um filho ao qual o trabalhador presta os cuidados essenciais de que o mesmo carece, esse tratamento é contrário à proibição de discriminação direta enunciada no referido artigo 2.º, n.º 2, alínea a) (v., neste sentido, Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.º 56).

49 O facto de esta diretiva incluir disposições destinadas a ter em conta especificamente as necessidades das pessoas portadoras de deficiência não permite concluir que o princípio da igualdade de tratamento nela consagrado deva ser interpretado de forma restritiva, ou seja, no sentido de que proíbe apenas as discriminações diretas em razão de deficiência e visa exclusivamente as pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência. Além disso, o considerando 6 da diretiva, ao referir a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, reconhece tanto a importância da luta contra todas as formas de discriminação como a necessidade de tomar medidas adequadas em prol da integração social e económica das pessoas idosas e das pessoas com deficiência (v., neste sentido, Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.º 43).

50 Além disso, o Tribunal de Justiça considerou que os objetivos prosseguidos pela Diretiva 2000/78, isto é, estabelecer um quadro geral para lutar, em matéria de emprego e de atividade profissional, contra a discriminação baseada num dos motivos referidos no artigo 1.º desta diretiva, entre os quais figura a deficiência, bem como o objetivo, enunciado no seu considerando 37, de criar um terreno de ação no que respeita à igualdade no emprego e na atividade profissional, assim como o

efeito útil desta diretiva ficariam comprometidos se a proibição de discriminação direta, prevista no artigo 2.º, n.º 2, alínea a), desta, se limitasse apenas às pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência e não se aplicasse a uma situação em que um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência é, contudo, vítima de uma discriminação direta em razão da deficiência do seu filho (v., neste sentido, Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.os 47 e 48).

51 Com efeito, adotar uma interpretação da Diretiva 2000/78 que limite a sua aplicação apenas às pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência poderia privar esta diretiva de uma parte importante do seu efeito útil e reduzir a proteção que visa garantir (v., neste sentido, Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.os 50 e 51).

52 Em segundo lugar, quanto à questão de saber se a Diretiva 2000/78 também proíbe uma situação de discriminação indireta «por associação» em razão de deficiência, primeiro, importa salientar que, de acordo com o 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 desta diretiva.

53 Além disso, recorde-se que esta diretiva 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 nesta diretiva aplica-se não a uma determinada categoria de pessoas, mas em função dos motivos referidos no seu artigo 1.º Esta interpretação é corroborada pelo teor do artigo 13 CE, disposição que constitui a base jurídica da Diretiva 2000/78, que conferia, como o artigo 19.º TFUE que o substituiu, competência à União para tomar as medidas necessárias para combater a discriminação em razão, designadamente, de deficiência (v., neste sentido, Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman, C-303/06, EU:C:2008:415, n.º 38). Do mesmo modo, resulta do disposto no considerando 12 desta diretiva que «quaisquer formas de discriminação», direta ou indireta baseadas numa deficiência, devem ser proibidas na União.

54 Por outro lado, a questão do reconhecimento de uma discriminação «por associação» em razão de deficiência coloca-se de igual modo, quer esta discriminação seja direta ou indireta. Nomeadamente, o facto de, no regime previsto na Diretiva 2000/78, o conceito de discriminação indireta prever a possibilidade de uma justificação, ao contrário do conceito de discriminação direta, não tem impacto na eventual qualificação de um ato como discriminação «por associação», na aceção desta diretiva.

55 Resulta das considerações que precedem que tanto a redação do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78 como o objetivo subjacente à mesma militam a favor da proibição não só de discriminações diretas «por associação» mas também de discriminações indiretas «por associação».

56 Segundo, importa sublinhar que o Tribunal de Justiça já declarou, referindo-se ao Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), a respeito do âmbito de aplicação da Diretiva 2000/43, cujos artigos 1.° e 2.° estão redigidos em termos análogos aos dos artigos 1.° e 2.° da Diretiva 2000/78, que este âmbito de aplicação não pode ser definido de forma restritiva e que o princípio da igualdade de tratamento a que esta diretiva se refere não se aplica a uma categoria de pessoas determinadas, aplicando-se antes em função dos motivos referidos no artigo 1.º da mesma, pelo que se destina a beneficiar também as pessoas que, embora não pertencendo elas próprias à raça ou à etnia em causa, sofrem, no entanto, um tratamento menos

favorável ou uma desvantagem particular por um destes motivos (v., neste sentido, Acórdão de 16 de julho de 2015, CHEZ Razpredelenie Bulgaria, C-83/14, EU:C:2015:480, n.º 56). Consequentemente, como o advogado-geral salientou, em substância, no n.º 36 das suas conclusões, o Tribunal de Justiça considerou expressamente que a Diretiva 2000/43 proíbe a discriminação indireta «por associação».

57 Terceiro, para interpretar a proibição de discriminação em conformidade com a Carta, cumpre observar, como resulta da redação do artigo 21.º, n.º 1, da Carta, que o princípio geral da não discriminação nele consagrado proíbe «a discriminação» em razão, designadamente, de deficiência, assegurando deste modo uma aplicação ampla desta garantia fundamental.

58 A proibição de discriminação consagrada no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78 também deve ser interpretada à luz do artigo 24.º da Carta e do seu artigo 26.º Este artigo 24.º, relativo aos direitos da criança, prevê, no seu n.º 1, que as crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar e, no seu n.º 2, que os atos relativos às crianças, quer praticados por entidades públicas, quer por instituições privadas, terão primacialmente em conta o interesse superior da criança. No que respeita ao artigo 26.º da Carta, este prevê que a União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional, bem como a sua participação na vida da comunidade (v., neste sentido, Acórdão de 18 de janeiro de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, n.º 40 e jurisprudência referida).

59 Acresce que o artigo 21.º, n.º 1, da Carta contém, pelo menos, as mesmas garantias que as previstas no artigo 14.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais, assinada em Roma, em 4 de novembro de 1950, que é aplicável em conjugação com os direitos e liberdades garantidos por esta convenção, que têm de ser tidos em consideração, por força do artigo 52.º, n.º 3, da Carta, como limiar de proteção mínima (v., por analogia, Acórdão de 3 de abril de 2025, Alchaster II, C-743/24, EU:C:2025:230, n.º 24).

60 Não obstante, o Tribunal Europeu dos Direitos do Homem já declarou que o tratamento discriminatório de uma pessoa em razão da deficiência do seu filho, com o qual mantém laços pessoais estreitos e ao qual presta cuidados, constitui uma forma de discriminação em razão de deficiência abrangida pelo artigo 14.º da Convenção Europeia para a Proteção dos Direitos do Homem e das Liberdades Fundamentais (v., neste sentido, TEDH, 22 de março de 2016, Guberina c. Croácia, CE:ECHR:2016:0322JUD002368213, § 79), sem distinguir consoante a discriminação seja direta ou indireta.

61 Quarto, quanto às disposições da Convenção da ONU que podem orientar a interpretação da Diretiva 2000/78, recorde-se que o artigo 2.º, terceiro parágrafo, desta convenção prevê que a «discriminação com base na deficiência» designa «qualquer» distinção, exclusão ou restrição com base na deficiência que tenha como objetivo ou efeito impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício, em condições de igualdade com os outros, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais no campo político, económico, social, cultural, civil ou de qualquer outra natureza, e que este conceito abrange «todas as formas de discriminação», incluindo a negação de adaptações razoáveis.

62 A referida convenção esclarece, no seu artigo 5.º, n.º 2, que os Estados Partes proíbem «toda a discriminação» com base na deficiência e garantem às pessoas com deficiência proteção jurídica igual e efetiva contra «a discriminação de qualquer natureza».

63 Quanto ao artigo 7.º desta convenção, este esclarece, no seu n.º 1, que os Estados Partes na mesma tomam todas as medidas necessárias para garantir às crianças com deficiências «o pleno gozo» de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade com as outras crianças, e, no seu n.º 2, que, em todas as ações relativas a crianças com deficiência, os superiores interesses da criança têm primazia.

64 Além disso, como o advogado-geral salientou nos n.ºs 38 e 39 das suas conclusões, a Comissão para os Direitos das Pessoas com Deficiência instituída no artigo 34.º da Convenção da ONU, no contexto, nomeadamente, das competências que lhe foram conferidas pelo Protocolo Opcional a esta convenção, de 13 de dezembro de 2006, considera que a obrigação de proibir qualquer discriminação em razão de deficiência, prevista no artigo 5.º, n.º 2, desta convenção, visa proteger as pessoas com deficiência e as pessoas do seu círculo próximo, por exemplo, os progenitores de crianças com deficiência, e refere-se expressamente à discriminação «por associação», sem a limitar à discriminação direta.

65 Por conseguinte, resulta dos elementos que precedem que o princípio da não discriminação consagrado no artigo 21.º, n.º 1, da Carta, e concretizado na Diretiva 2000/78, também abrange a discriminação indireta «por associação» em razão de deficiência.

66 Tendo em conta todas as considerações que precedem, há que responder à primeira questão que a Diretiva 2000/78, nomeadamente o seu artigo 1.º, o seu artigo 2.º, n.º 1, e n.º 2, alínea b), lidos à luz dos artigos 21.°, 24.° e 26.° da Carta, assim como dos artigos 2.°, 5.° e 7.° da Convenção da ONU, devem ser interpretados no sentido de que a proibição de discriminação indireta em razão de deficiência se aplica a um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, é alvo de semelhante discriminação como consequência da assistência que presta ao seu filho portador de deficiência e que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer.

Quanto à segunda questão

67 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se, em caso de resposta afirmativa à primeira questão, a Diretiva 2000/78 e, nomeadamente, o seu artigo 5.º, lidos à luz dos artigos 24.° e 26.° da Carta, assim como do artigo 2.º e do artigo 7.º da Convenção da ONU, devem ser interpretados no sentido de que uma entidade patronal está obrigada, para assegurar o respeito do princípio da igualdade dos trabalhadores e da proibição de discriminação indireta prevista no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), desta diretiva, a adotar adaptações razoáveis, na aceção do artigo 5.º, em relação a um trabalhador que, não sendo ele próprio portador de deficiência, presta ao seu filho portador de deficiência a assistência que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer.

68 Nos termos do artigo 5.º da Diretiva 2000/78, para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento relativamente às pessoas com deficiência, são previstas adaptações razoáveis, o que quer dizer que a entidade patronal toma, para o efeito, as medidas adequadas, em função das necessidades numa situação concreta, para que uma pessoa com deficiência tenha acesso a um emprego, o possa exercer ou nele progredir, ou para que lhe seja ministrada formação, exceto se essas medidas implicarem encargos desproporcionados para a entidade patronal. Os encargos não são considerados desproporcionados quando forem suficientemente compensados por medidas previstas pela política do Estado-Membro em causa em matéria de pessoas com deficiência.

69 Quanto à questão de saber se este artigo 5.º se aplica a um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, presta ao seu filho portador de deficiência a assistência que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer, cumpre salientar que o Tribunal de Justiça declarou, efetivamente, nos n.os 39 e 42 do Acórdão de 17 de julho de 2008, Coleman (C-303/06, EU:C:2008:415), que a Diretiva 2000/78 contém um certo número de disposições, entre as quais, nomeadamente, o seu artigo 5.º, que se aplicam apenas às pessoas com deficiência.

70 Contudo, no processo que deu origem a esse acórdão, o pedido de decisão prejudicial não tinha por objeto o âmbito de aplicação daquele artigo nem a questão de saber, como no presente processo, se, para garantir o respeito do princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores e da proibição de discriminação indireta prevista no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78, devem ser adotadas adaptações razoáveis, na aceção do artigo 5.º desta, a respeito de um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, presta assistência ao seu filho portador de deficiência. Por outro lado, à data da prolação do referido acórdão, a Carta ainda não tinha entrado em vigor e a Convenção da ONU ainda não tinha sido aprovada pela Comunidade, diplomas à luz dos quais a Diretiva 2000/78 deve ser interpretada.

71 Assim, com vista a uma interpretação conforme com a Carta do artigo 5.º da Diretiva 2000/78, importa, antes de mais, recordar, conforme referido no n.º 58 do presente acórdão, que os artigos 24.° e 26.° da Carta preveem, em particular, respetivamente, que as crianças têm direito à proteção e aos cuidados necessários ao seu bem-estar e que a União reconhece e respeita o direito das pessoas com deficiência a beneficiarem de medidas destinadas a assegurar a sua autonomia, a sua integração social e profissional, bem como a sua participação na vida da comunidade.

72 A Convenção da ONU, por seu turno, prevê expressamente no seu artigo 2.º, terceiro parágrafo, que o conceito de discriminação com base na deficiência abrange todas as formas de discriminação, «incluindo a negação de adaptações razoáveis». Nos termos do quarto parágrafo deste artigo, entende-se por «"adaptação razoável"» «a modificação e ajustes necessários e apropriados que não imponham uma carga desproporcionada ou indevida, sempre que necessário num determinado caso, para garantir que as pessoas com incapacidades gozam ou exercem, em condições de igualdade com as demais, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais». Como o advogado-geral salientou no n.º 53 das suas conclusões, as adaptações razoáveis, conforme definidas neste artigo 2.º, não se limitam às necessidades das pessoas com deficiência no seu local de trabalho. Consequentemente, essas adaptações também devem, se for o caso, ser concedidas ao trabalhador que presta a assistência que permite à pessoa com deficiência receber os cuidados essenciais que a sua condição requer.

73 O artigo 7.º, n.º 1, desta convenção esclarece ainda que os Estados Partes na mesma tomam todas as medidas necessárias para garantir às crianças com deficiências «o pleno gozo» de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais em condições de igualdade com as outras crianças. A este respeito, a alínea x) do preâmbulo da referida convenção refere-se expressamente à necessidade de ajudar as famílias das pessoas com deficiência, para que estas possam contribuir para o pleno e igual gozo dos direitos das pessoas com deficiência. Resulta do que precede que o trabalhador deve estar em condições de prestar ao seu filho com deficiência a assistência de que este carece, o que implica a obrigação da entidade patronal de adaptar as condições de trabalho desse trabalhador.

74 Além disso, se esta obrigação não existisse, a proibição de discriminação indireta «por associação» de um trabalhador que presta assistência ao seu filho portador de deficiência que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer, enunciada no n.º 66 do presente acórdão, ficaria privada de uma parte importante do seu efeito útil.

75 Resulta do exposto que uma entidade patronal está obrigada a prever adaptações razoáveis, na aceção do artigo 5.º da Diretiva 2000/78, interpretado à luz dos artigos 24.° e 26.° da Carta, bem como do artigo 2.º e do artigo 7.º, n.º 1, da Convenção da ONU, a respeito desse trabalhador.

76 Quanto aos tipos de adaptações razoáveis exigidos à entidade patronal desse cuidador, o Tribunal de Justiça já declarou que o artigo 5.º da Diretiva 2000/78, lido à luz, nomeadamente, do artigo 2.º da Convenção da ONU, preconiza uma definição ampla do conceito de «adaptações razoáveis» e que a redução do tempo de trabalho pode constituir uma das medidas de adaptação previstas neste artigo 5.º Em determinadas condições, a reafetação a outro posto de trabalho também pode consubstanciar semelhante medida (v., nomeadamente, Acórdãos de 11 de abril de 2013, HK Danmark, C-335/11 e C-337/11, EU:C:2013:222, n.º 64, e de 10 de fevereiro de 2022, HR Rail, C-485/20, EU:C:2022:85, n.º 43).

77 Por conseguinte, como o advogado-geral salientou no n.º 56 das suas conclusões, estas medidas de adaptações razoáveis devem permitir adaptar o ambiente de trabalho da pessoa com deficiência para lhe permitir participar plena e efetivamente na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores. Nos casos em que o trabalhador, embora não seja ele próprio portador de deficiência, cuida do filho que é portador de deficiência, as referidas medidas também devem permitir, com o mesmo objetivo, adaptar o seu ambiente de trabalho.

78 No entanto, o artigo 5.º da Diretiva 2000/78 não obriga a entidade patronal a adotar medidas que lhe imponham um encargo desproporcionado. A este respeito, decorre do considerando 21 desta diretiva que, para determinar se as medidas em causa são fonte de encargos desproporcionados, dever-se-ão considerar, designadamente, os custos financeiros que implicam, a dimensão e os recursos financeiros da organização ou empresa e a eventual possibilidade de obter fundos públicos ou outro tipo de assistência. Além disso, a possibilidade de afetar uma pessoa com deficiência a outro posto de trabalho só existe se houver, pelo menos, um posto de trabalho vago que o trabalhador em causa possa ocupar (Acórdão de 18 de janeiro de 2024, Ca Na Negreta, C-631/22, EU:C:2024:53, n.º 45 e jurisprudência referida).

79 A este respeito, cabe ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar, à luz das considerações que precedem, e tendo em conta todas as circunstâncias relevantes do processo principal, se a aprovação do pedido de G.L. de beneficiar, a título permanente, de horários fixos, num determinado posto de trabalho, representava um encargo desproporcionado para a sua entidade patronal, na aceção do artigo 5.º da Diretiva 2000/78.

80 Tendo em conta o que precede, há que responder à segunda questão que a Diretiva 2000/78, nomeadamente o seu artigo 5.º, lidos à luz dos artigos 24.° e 26.° da Carta, assim como do artigo 2.º e do artigo 7.º, n.º 1, da Convenção da ONU, devem ser interpretados no sentido de que uma entidade patronal está obrigada, para assegurar o respeito do princípio da igualdade dos trabalhadores e da proibição de discriminação indireta prevista no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), desta diretiva, a adotar adaptações razoáveis, na aceção do artigo 5.º da referida diretiva, em relação a um trabalhador que, não sendo ele próprio portador de deficiência, presta ao seu filho portador

de deficiência a assistência que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer, desde que essas adaptações não impliquem um encargo desproporcionado para essa entidade patronal.

Quanto à terceira questão

81 Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio questiona o Tribunal de Justiça, em substância, em caso de resposta afirmativa à primeira ou à segunda questão, a respeito da interpretação do conceito de «cuidador» para efeitos de aplicação da Diretiva 2000/78.

82 Importa recordar que a necessidade de obter uma interpretação do direito da União que seja útil ao juiz nacional exige que este respeite escrupulosamente as exigências relativas ao conteúdo de um pedido de decisão prejudicial e que figuram expressamente no artigo 94.º do Regulamento de Processo, que o órgão jurisdicional de reenvio deve conhecer, no âmbito da cooperação instituída no artigo 267.º TFUE (Despacho de 3 de julho de 2014, Talasca, C-19/14, EU:C:2014:2049, n.º 21, e Acórdão de 9 de setembro de 2021, Toplofikatsia Sofia e o., C-208/20 e C-256/20, EU:C:2021:719, n.º 20 e jurisprudência referida). Além disso, estas exigências são recordadas nos n.os 13, 15 e 16 das Recomendações à atenção dos órgãos jurisdicionais nacionais, relativas à apresentação de processos prejudiciais (JO 2019, C 380, p. 1), que constam atualmente dos pontos 13, 15 e 16 da nova versão das Recomendações do Tribunal de Justiça da União Europeia à atenção dos órgãos jurisdicionais nacionais, relativas à apresentação de processos prejudiciais (JO C, C/2024/6008).

83 Assim, é indispensável, conforme previsto no artigo 94.º, alínea c), do Regulamento de Processo, que a decisão de reenvio contenha a exposição das razões que conduziram o órgão jurisdicional de reenvio a interrogar-se sobre a interpretação ou a validade de certas disposições do direito da União, bem como o nexo que esse órgão estabelece entre essas disposições e a legislação nacional aplicável ao litígio no processo principal. É também indispensável, conforme previsto no artigo 94.º, alínea a), do Regulamento de Processo, que a própria decisão de reenvio contenha, pelo menos, uma exposição dos dados factuais em que se baseiam as questões (Acórdão de 13 de dezembro de 2018, Rittinger e o., C-492/17, EU:C:2018:1019, n.º 39 e jurisprudência referida).

84 Não obstante, no caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio questiona o Tribunal de Justiça a respeito da interpretação do conceito de «cuidador» que, apesar de não estar previsto na Diretiva 2000/78, parece resultar do direito nacional, conforme o órgão jurisdicional de reenvio explica no seu pedido.

85 Além disso, a decisão de reenvio não fornece nenhuma explicação quanto ao nexo que o órgão jurisdicional de reenvio estabelece entre os esclarecimentos que pede ao Tribunal de Justiça no âmbito da sua terceira questão em relação a este conceito de «cuidador» e o litígio no processo principal.

86 Resulta do exposto que a terceira questão é inadmissível.

Quanto às despesas

87 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 (Primeira Secção) declara:

1) 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, e, nomeadamente, o seu artigo 1.º e o seu artigo 2.º, n.º 1, e n.º 2, alínea b), lidos à luz dos artigos 21.°, 24.° e 26.° da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assim como dos artigos 2.°, 5.° e 7.° da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, celebrada em Nova Iorque, em 13 de dezembro de 2006, e aprovada em nome da Comunidade Europeia pela Decisão 2010/48/CE do Conselho, de 26 de novembro de 2009,

devem ser interpretados no sentido de que:

a proibição de discriminação indireta em razão de deficiência se aplica a um trabalhador que, embora não seja ele próprio portador de deficiência, é alvo de semelhante discriminação como consequência da assistência que presta ao seu filho portador de deficiência e que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer.

2) A Diretiva 2000/78 e, nomeadamente, o seu artigo 5.º, lidos à luz dos artigos 24.° e 26.° da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, assim como do artigo 2.º e do artigo 7.º, n.º 1, da Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência,

devem ser interpretados no sentido de que:

uma entidade patronal está obrigada, para assegurar o respeito do princípio da igualdade dos trabalhadores e da proibição de discriminação indireta prevista no artigo 2.º, n.º 2, alínea b), desta diretiva, a adotar adaptações razoáveis, na aceção do artigo 5.º da referida diretiva, em relação a um trabalhador que, não sendo ele próprio portador de deficiência, presta ao seu filho portador de deficiência a assistência que lhe permite receber os cuidados essenciais que a sua condição requer, desde que essas adaptações não impliquem um encargo desproporcionado para essa entidade patronal.

Assinaturas