

Obesidade enquanto factor de discriminação / Obesity as a discrimination factor

Ver versão online.

JANEIRO/2015

Área de Prática
Trabalho, Segurança Social e
Employee Benefits

pbbr.o
SOCIEDADE
DE ADVOGADOS, RL

newsletter

Pedro Pinto, Bessa Monteiro, Reis,
Branco, Alexandre Jardim & Associados
Sociedade de Advogados, RL

Avenida da Liberdade, 110 · 6º
1250-146 Lisboa

Tel. +351 21 326 47 47
Fax +351 21 326 47 57

www.pbbr.pt

Obesidade enquanto factor de discriminação

No passado dia 18.12.2014, o Tribunal de Justiça da UE (“TJ”) pronunciou-se pela primeira vez sobre a obesidade enquanto possível factor de discriminação no âmbito de um despedimento, como tal proibido pela Directiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de Novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na actividade profissional.

K. Kaltoft, um cidadão dinamarquês que exercia a actividade de assistente de creche e que, durante a sua relação de trabalho com o município de Billund, na Dinamarca, nunca pesou menos de 160 kg (sendo, portanto, obeso no sentido definido pela Organização Mundial de Saúde), foi despedido alegadamente devido à redução do número de crianças na referida creche.

A associação sindical que representou K. Kaltoft, alegou que este fora despedido por ser obeso o que contraria o Direito Comunitário, na medida em que este proíbe a discriminação.

O TJ referiu que o Direito da União deve ser interpretado no sentido de que não consagra um princípio geral de não discriminação em razão da obesidade, enquanto tal, no que se refere ao emprego e à actividade profissional.

Contudo, o TJ não deixou de considerar que a Directiva 2000/78/CE, deve ser interpretada no sentido de que o estado de obesidade de um trabalhador constitui uma “deficiência”, na acepção dessa directiva, quando implica uma limitação resultante, designadamente, de

Obesity as a discrimination factor

On 18.12.2014, the Court of Justice of the European Union (“ECJ”) addressed obesity for the first time as a discriminatory factor within the scope of an employee’s dismissal, as such forbidden by Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation.

K. Kaltoft, a child-minder Danish national, who never weighed less than 160 kg (therefore being obese as defined by the World Health Organization) during his employment relationship with Billund Municipality, in Denmark, was dismissed allegedly due to children declining in said daycare.

The union that represented K. Kaltoft, claimed that he was dismissed due to his obesity condition, which contravenes European law, since the applicable legal framework prohibits discrimination.

The ECJ stated that EU law must be interpreted as not laying down a general principle of non-discrimination on grounds of obesity as such in what concerns employment and occupation.

Notwithstanding, the ECJ also considered that Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 must be interpreted as meaning that the obesity of an employee constitutes a ‘disability’ within the meaning of that directive where it entails a limitation resulting in particular from long term physical, mental or psychological impairments which interaction with various barriers may hinder the full and effective participation of the person concerned in professional life on an equal basis with other employees.

incapacidades físicas, mentais ou psíquicas duradouras, cuja interação com diferentes barreiras possa impedir a participação plena e efectiva da pessoa em questão na vida profissional em condições de igualdade com os outros trabalhadores.

It is now up to the Danish national court to determine whether in the main proceedings, those conditions are met.

Competirá agora ao órgão jurisdicional nacional dinamarquês apreciar se, no processo principal, esses requisitos estão preenchidos.

Contactos:

Inês Reis – ines.reis@pbbr.pt

Bruno Soeiro Barbosa – bruno.barbosa@pbbr.pt

Inês Oom de Sacadura – inesosacadura@pbbr.pt

A informação contida nesta Newsletter é disponibilizada pela pbbr a solicitação dos interessados, reveste carácter geral e abstracto, com objectivo meramente informativo, e não constitui qualquer aconselhamento jurídico. Esta informação não dispensa o leitor do aconselhamento jurídico dirigido às questões em concreto junto de advogado qualificado. O conteúdo desta Newsletter não pode ser reproduzido, no seu todo ou em parte, sem a expressa autorização da pbbr. Se recebeu a nossa newsletter e deseja remover a sua subscrição responda-nos com o Assunto Remover.

The information contained in this Newsletter is provided by pbbr upon request only as general and abstract overview, for informative purposes, and is not intended as legal advice. Thus it does not prevent the reader from obtaining from a qualified lawyer, the legal advice addressed at the specific queries. The contents of newsletter may not be reproduced, in whole or in part, without the express consent of pbbr. If you do not wish to receive our newsletters please reply us with subject Remove.