

## Definition of key concepts: Direct discrimination, Indirect discrimination, Harassment

Teresa Coelho Moreira  
tmoreira@direito.uminho.pt



Financiado pelo Programa Direitos, Igualdade e Cidadania 2014-2020 da Comissão Europeia

1

## Direito Internacional

- O direito à igualdade e à proibição da discriminação constitui um direito universal, reconhecido pela
  - Declaração Universal dos Direitos Humanos,
  - Convenção Europeia dos Direitos Humanos,
  - Carta Social Europeia
  - Convenção n.º 111 da Organização Internacional de Trabalho que proíbe a discriminação em matéria de emprego e atividade profissional.

2

## Direito da União Europeia

---

- O princípio da não discriminação ocupa um lugar central na UE e foi reforçado no Tratado de Lisboa.
- Arts. 2.º e 3.º do TUE
- Arts. 19.º, 45 e 57.º do TFUE
- Art. 21.º da CDFUE
- Diretiva 2000/78, de 27 de novembro de 2000 que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional
- Diretiva 2000/43, , de 29 de junho de 2000, que aplica o princípio da igualdade de tratamento entre as pessoas, sem distinção de origem racial ou étnica

3

## Conceitos fundamentais

---

- Discriminação direta
- Discriminação indireta
- Assédio
- Outros conceitos: discriminação múltipla

4

## Discriminação direta - arts. 2.º, n.º 2, alínea a) da Diretiva 2000/43 e 2.º, n.º 2, alínea a) da Diretiva 2000/78

---

Considera-se que existe discriminação direta sempre que

- uma pessoa seja objeto de um **tratamento menos favorável** do que
- aquele que é (presente)
- tenha sido (passado)
- ou possa vir a ser dado (hipotético)
- a outra pessoa em **situação comparável**.

5

## Requisitos

---

- Tratamento desfavorável
- Causa
- Não é necessário um motivo ou intenção
- Necessidade de estabelecimento de uma comparação
  - Ex: acórdão *Kleist*, processo C-356/09, de 18 de Novembro de 2010
    - “Deve examinar-se o carácter comparável de tais situações, nomeadamente, à luz do objeto da regulamentação que estabelece a diferença de tratamento”.

6

- 
- A discriminação direta acontece quando se consegue comparar o tratamento menos favorável com outra pessoa em situação comparável que é, tenha sido ou possa vir.
  - A comparação deve ser feita com alguém que tem, teve ou terá as mesmas circunstâncias e que não são materialmente diferentes das do demandante, exceto pelo facto da característica protegida, *inter alia*, a origem racial, a etnia, a orientação sexual, a idade, a deficiência e o sexo.

7

## Exemplos: Tratamento menos favorável do que aquele que é - presente

---

- Em razão da nacionalidade: processo C-181/19, de 6 de outubro de 2020- *Jobcenter Krefeld*
- Em razão do sexo – igualdade de tratamento: processo C-624/19, de 3 de junho de 2021 - *Tesco Stores*
- Em razão da raça ou origem étnica: processo C-83/14, de 16 de julho de 2015 – *Chez*
- Em razão da idade: processo: processo C-223/19, de 24 de setembro de 2020 - *YS contra NK AG*
- Em razão da deficiência: processo C-485/2020, de 10 de fevereiro de 2022 - *HR Rail SA*
- Em razão da orientação sexual: processo C-507/18, de 23 de abril de 2020 – *NH contra Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford*
- Em razão da religião – processos apensos C-804/18 e C-341/19, de 15 de julho de 2021 - *X contra W/ABE eV e MH Müller Handels GmbH contra MJ*

8



## Tratamento menos favorável do que aquele que tenha sido (passado)

- Processo C-129/79, de 27 de Março de 1980 - *Société Macarthy's Ltd contra Wendy Smith*
- “1. The principle that men and women should receive equal pay for equal work, enshrined in Article 119 of the EEC Treaty, is not confined to situations in which men and women are contemporaneously doing equal work for the same employer.
- 2. The principle of equal pay enshrined in Article 119 applies to the case where it is established that, having regard to the nature of her services, **a woman has received less pay than a man who was employed prior to the woman's period of employment and who did equal work for the employer.**

9

## Tratamento menos favorável do que aquele que possa vir a ser dado (hipotético)

- Processo C-136/95, de 30 de Abril de 1998 - *Caisse nationale d'assurance vieillesse des travailleurs salariés (CNAVTS) contra Evelyne Thibault*:
- “O princípio da não discriminação exige que o trabalhador feminino, que continua a estar ligado à sua entidade patronal pelo contrato de trabalho durante a licença de maternidade, não se veja privado do benefício das suas condições de trabalho que se aplicam tanto aos trabalhadores femininos como aos trabalhadores masculinos e que decorrem desta relação de trabalho. Em circunstâncias como as do processo principal, excluir uma trabalhadora do direito de ser objecto de classificação anual **discriminá-la-ia na sua qualidade de trabalhadora uma vez que, se não estivesse grávida e se não tivesse gozado a licença de maternidade** a que tinha direito, a trabalhadora teria sido classificada no ano em questão e, conseqüentemente, podia beneficiar de uma promoção profissional.”

10

## Várias são as discriminações diretas que são proibidas:

- **Discriminação por associação** - acórdão *Coleman*, processo C-303/06, de 17 de Julho de 2008:
- “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, os seus artigos 1.º e 2.º, n.ºs 1 e 2, alínea a), devem ser interpretados no sentido de que a proibição de discriminação direta que estabelecem não se limita apenas às pessoas que são elas próprias portadoras de deficiência. Quando um empregador dá a um trabalhador que não é deficiente um tratamento menos favorável do que o que dá, deu ou daria 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 o essencial dos cuidados de que o mesmo carece, tal tratamento é contrário à proibição de discriminação direta prevista no referido artigo 2.º, n.º 2, alínea a)”.

11

- Caso *Chez*, processo C-83/14, de 16 de julho de 2015
- “o âmbito de aplicação da Diretiva 2000/43, atendendo ao objeto e à natureza dos direitos que visa proteger, não deve ser definido em termos restritivos, pode, neste caso, justificar a interpretação segundo a qual o princípio da igualdade de tratamento consagrado por esta diretiva não se aplica a uma determinada categoria de pessoas, mas em função das razões referidas no seu artigo 1.º, pelo que beneficia igualmente as pessoas que, embora não pertencendo à raça ou à etnia em causa, sofrem, porém, um tratamento menos favorável ou uma desvantagem por um destes motivos

12

## Declarações públicas

- Acórdão *Feryn*, caso C-54/07, de 10 de Julho de 2008
- “1) O facto de uma entidade patronal **declarar, publicamente, que não contratará trabalhadores assalariados de certa origem étnica ou racial constitui uma discriminação direta** a nível da contratação, na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea a), 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, dado que **tais declarações podem dissuadir seriamente certos candidatos de apresentarem a sua candidatura e, portanto, dificultar o seu acesso ao mercado de trabalho**”.

13

- “2) As declarações públicas pelas quais uma entidade patronal anuncia que, no âmbito da sua política de contratação, não empregará trabalhadores assalariados de determinada origem étnica ou racial são suficientes para presumir, na aceção do artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva 2000/43, a existência de uma política de contratação diretamente discriminatória”.
- “3) O artigo 15.º da Diretiva 2000/43 exige que, mesmo quando não exista uma vítima identificável, o regime das sanções aplicáveis às violações de disposições nacionais adotadas para transpor esta diretiva seja eficaz, proporcional e dissuasivo”.

14



- 
- Processo C- 81/12, de 25 de abril de 2013 - *ACCEPT*,
  - “Os artigos 2.º, n.º 2, e 10.º, n.º 1, 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, devem ser interpretados no sentido de que factos como os que estão na origem do litígio no processo principal são suscetíveis de serem qualificados de «elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação» relativamente a um clube de futebol profissional, quando as declarações em causa sejam de uma pessoa que se apresenta e é vista, nos *media* e na sociedade, como sendo o principal dirigente desse clube, sem, no entanto, dispor necessariamente da capacidade jurídica de o vincular ou de o representar em matéria de recrutamento”.

15

- 
- Apesar de o autor das declarações **não ser juridicamente capaz de vincular o requerido em matéria de recrutamento**, não impede que seja possível provar nessa situação elementos de facto que originem a existência de uma presunção de discriminação:
  - “não exige que, para se provar a existência de «elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação», em conformidade com o artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 2000/78, o autor das declarações relativas à política de recrutamento de uma entidade determinada **deve necessariamente dispor da capacidade jurídica de definir diretamente essa política ou ainda de vincular ou representar essa entidade em matéria de recrutamento.**

16



- 
- Um empregador demandado não pode refutar a existência de factos que permitam presumir que segue uma política de recrutamento discriminatória ao **limitar-se a defender que as declarações sugestivas da existência de uma política de recrutamento homofóbica emanam de uma pessoa que, apesar de afirmar e parecer desempenhar um papel importante na gestão deste empregador, não é juridicamente capaz de o vincular em matéria de recrutamento.**
  - Numa situação como a que está na origem do litígio no processo principal, **o facto de esse empregador não se ter claramente demarcado das declarações em causa** constitui um elemento que a instância competente pode ter em conta no quadro de uma apreciação global dos factos.

17

- 
- Processo C-507/18, de 23 de abril de 2020 - *NH contra Associazione Avvocatura per i diritti LGBTI — Rete Lenford*
  - “O conceito de «condições de acesso ao emprego [...] ou à atividade profissional», contido no artigo 3.º, n.º 1, alínea a), 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 **são abrangidas por este conceito as declarações efetuadas por uma pessoa no decurso de uma transmissão audiovisual, segundo as quais, na sua empresa, jamais recrutaria ou recorreria à colaboração de pessoas de uma determinada orientação sexual, e isto apesar de nenhum processo de recrutamento estar em curso ou programado**, desde que onexo entre essas declarações e as condições de acesso ao emprego ou à atividade profissional nessa empresa não seja hipotético.
  - 2) A Diretiva 2000/78 deve ser interpretada no sentido de que não se opõe a uma regulamentação nacional por força da qual uma associação de advogados cujo objeto estatutário consiste em representar judicialmente as pessoas que têm, nomeadamente, uma determinada orientação sexual e em promover a cultura e o respeito pelos direitos dessa categoria de pessoas tem, devido a esse objeto e independentemente do seu eventual fim lucrativo, automaticamente, legitimidade processual para instaurar um processo judicial destinado a fazer respeitar as obrigações decorrentes dessa diretiva e, se for caso disso, obter uma indemnização, sempre que se verifiquem factos suscetíveis de constituir uma discriminação, na aceção da referida diretiva, contra a referida categoria de pessoas e que a pessoa lesada não seja identificável.

18

## Princípios orientadores:

---

- O estatuto e a capacidade da pessoa que faz as declarações devem ser examinados.
- A natureza e o conteúdo das declarações prestadas devem ser considerados.
- O contexto em que as declarações foram feitas é igualmente relevante.
- É importante considerar até que ponto a natureza, o conteúdo e o contexto das declarações feitas pode desencorajar as pessoas pertencentes ao grupo em causa de se candidatar a um emprego junto desse empregador ou até de poderem pensar em ser promovidos.

- 
- Casos de discriminação direta quando formalmente há um critério neutro mas que, de facto, afeta apenas um grupo em particular:
    - Acórdão *Maruko*, processo C-267/06, de 1 de Abril de 2008 - o Tribunal decidiu que a recusa em conferir uma pensão de sobrevivência a parceiros do mesmo sexo constituía uma discriminação em razão da orientação sexual.
    - No caso não existia qualquer intenção de discriminar as pessoas com base na sua orientação sexual mas ficou claro da leitura da lei nacional que o motivo para que não conferir o benefício social baseava-se no facto do demandante não ser heterossexual.

## Exceções à proibição de discriminação direta: em princípio são proibidas mas

---

- Art. 4.º, n.º 1 da Diretiva 2000/78/CE
  - “Sem prejuízo do disposto nos n.ºs 1 e 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que uma diferença de tratamento baseada numa característica relacionada com qualquer dos motivos de discriminação referidos no artigo 1.º não constituirá discriminação sempre que, em virtude da natureza da atividade profissional em causa ou do contexto da sua execução, essa característica constitua um requisito essencial e determinante para o exercício dessa atividade, na condição de o objetivo ser legítimo e o requisito proporcional”.

21

## Artigo 6.º

### Justificação das diferenças de tratamento com base na idade

---

- “Sem prejuízo do disposto no n.º 2 do artigo 2.º, os Estados-Membros podem prever que as diferenças de tratamento com base na **idade** não constituam discriminação se **forem objetiva e razoavelmente justificadas**, no quadro do direito nacional, por **um objetivo legítimo**, incluindo objetivos legítimos de **política de emprego, do mercado de trabalho e de formação profissional**, e desde que os meios para realizar esse objetivo sejam **apropriados e necessários**.

22



- 
- Essas diferenças de tratamento podem incluir, designadamente:
  - a) O estabelecimento de condições especiais de acesso ao emprego e à formação profissional, de emprego e de trabalho, nomeadamente condições de despedimento e remuneração, para os jovens, os trabalhadores mais velhos e os que têm pessoas a cargo, a fim de favorecer a sua inserção profissional ou garantir a sua proteção;
  - b) A fixação de condições mínimas de idade, experiência profissional ou antiguidade no emprego para o acesso ao emprego ou a determinadas regalias associadas ao emprego;
  - c) A fixação de uma idade máxima de contratação, com base na formação exigida para o posto de trabalho em questão ou na necessidade de um período razoável de emprego antes da reforma”.

23

- 
- Art. 2.º, n.º 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”.

24

## Comparador – “situação comparável”

- Processo C-267/12, de 12 de dezembro de 2013 - *Hay*
- “Importa precisar, a este propósito, que, por um lado, não se exige que as situações sejam idênticas, mas simplesmente que sejam comparáveis, e, por outro, o exame deste caráter comparável não deve ser efetuado de modo global e abstrato, mas de modo específico e concreto, na perspetiva da prestação em causa” – par. 33
- “O artigo 2.º, n.º 2, alínea a), da Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma disposição de uma convenção coletiva, como a que está em causa no processo principal, por força da qual um trabalhador por conta de outrem que celebre um pacto civil de solidariedade com uma pessoa do mesmo sexo é excluído do direito de obter benefícios como dias de licença especial e um prémio salarial, concedidos aos trabalhadores por conta de outrem por ocasião do seu casamento, quando a legislação nacional do Estado-Membro em causa não autoriza o casamento de pessoas do mesmo sexo, na medida em que, tendo em conta o objetivo e os requisitos da concessão desses benefícios, **esse trabalhador se encontra numa situação comparável à de um trabalhador que contrai casamento.**”

25

## Discriminação indireta

- “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”.

26

- 
- Está-se perante uma discriminação indireta quando
    - uma disposição, critério ou prática, aparentemente neutra
    - coloque a pessoa numa situação de desvantagem comparativamente com outras pessoas,
    - a não ser que essa disposição, critério ou prática seja
      - a) objetivamente justificada por um objectivo legítimo e
      - b) que os meios utilizados para o alcançar sejam adequados e necessários

27

- 
- **Disposição** – Ex. qualquer tipo de disposição, desde a lei, IRCT, cláusulas do contrato individual de trabalho, uma ordem e códigos de conduta.
  - **Critério** está relacionado com o fator que originou a decisão do empregador como, por exemplo, na altura da celebração do contrato de trabalho ou na altura da promoção do trabalhador.
  - **Prática** inclui a aplicação prática de uma disposição ou critério.

28



- 
- Escolha de um comparador
  - Provar a situação de desvantagem
    - MAS
    - Quais são os meios de prova admissíveis?
      - utilização de estatísticas
      - outros meios de prova
      - considerando 15 da Diretiva 2000/78/CE a prova da discriminação indireta pode ser estabelecida por quaisquer meios

29

## Processo 96/80, de 31 de março de 1981 - *Paula Jenkins*

---

- “1. A difference in pay between full-time workers and part-time workers does not amount to discrimination prohibited by Article 119 of the Treaty unless it is in reality merely an indirect way of reducing the pay of part-time workers on the ground that that group of workers is composed exclusively or predominantly of women.
- 2. Where the national court is able, using the criteria of equal work and equal pay, without the operation of Community or national measures, to establish that the payment of lower hourly rates of remuneration for part-time work than for full-time work represents discrimination based on difference of sex the provisions of Article 119 of the Treaty apply directly to such a situation”.

30

## Processo C-300/06, de 6 de dezembro de 2007, *Ursula Voss*

- “O artigo 141.º CE deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional em matéria de remuneração dos funcionários, como a que está em causa no processo principal, que, por um lado, define as horas extraordinárias prestadas quer pelos funcionários a tempo inteiro quer pelos funcionários a tempo parcial como as horas que cumprem para além do seu horário individual de trabalho e, por outro, remunera essas horas a uma taxa inferior à taxa horária aplicada às horas prestadas no limite do horário individual de trabalho, pelo que os funcionários a tempo parcial recebem uma remuneração inferior à dos funcionários a tempo inteiro relativamente às horas que prestam para além do seu horário individual e até ao limite do número de horas devidas por um funcionário a tempo inteiro, no âmbito do seu horário, sempre que:
- — entre os trabalhadores sujeitos à referida legislação, for afectada uma percentagem consideravelmente mais elevada de trabalhadores femininos que masculinos;
- e — a diferença de tratamento não seja justificada por factores objectivos e estranhos a qualquer discriminação baseada no sexo”.

31

## Justificação da discriminação indireta

- Caso *Bilka-Kaufhaus*, processo C-170/84, de 13 de Maio de 1986
  - O empregador provou que fatores objetivos, não relacionados com a discriminação, originavam a diferença de tratamento.
  - “1) Viola o artigo 119.º do Tratado CEE uma sociedade de grandes armazéns que exclui os empregados a tempo parcial do regime de pensões de empresa quando esta medida abrange um número muito mais elevado de mulheres do que de homens, salvo se a empresa provar que tal medida se explica por fatores objetivamente justificados e estranhos a qualquer discriminação em razão do sexo”.
  - “Nos termos do artigo 119.º, uma sociedade de grandes armazéns pode justificar a adopção de uma política salarial que comporte a exclusão dos trabalhadores a tempo parcial do regime de pensões de empresa, independentemente do seu sexo, mostrando que tem por objectivo empregar o menor número possível de trabalhadores deste tipo, quando se verificar que os meios escolhidos para alcançar este objectivo correspondem a uma verdadeira necessidade da empresa, são adequados para atingir o objectivo em questão e necessários para esse efeito.”.

32

## Contudo, argumentos de ordem orçamental não podem ser considerados como justificação

- Processo C-187/00, de 20 de março de 2003 - *Helga Kutz-Bauer*
- “Quanto ao argumento do Governo alemão sobre os encargos suplementares que decorreriam da admissão ao benefício em causa no processo principal dos trabalhadores femininos mesmo quando estes adquiriram o direito a uma pensão de reforma à taxa máxima, importa ter presente que, embora considerações de ordem orçamental possam estar na base das opções de política social de um Estado-Membro e influenciar a natureza ou o alcance das medidas de proteção social que pretenda adotar, não constituem todavia, em si mesmas, um objetivo prosseguido por essa política, não sendo em consequência suscetíveis de justificar uma discriminação em detrimento de um dos sexos”
- “Além disso, admitir que **considerações de ordem orçamental possam justificar uma diferença de tratamento entre homens e mulheres, o que constituiria uma discriminação indireta baseada no sexo, implicaria que a aplicação e o alcance de uma regra tão fundamental do direito comunitário como a da igualdade entre homens e mulheres pudesse variar, no tempo e no espaço, em função do estado das finanças públicas dos Estados-Membros**”

33

## Exemplo: relação deficiência/discriminação indireta? - processos apensos C-335/11 e C-337/11, de 11 de abril de 2013

- TJUE: os trabalhadores portadores de deficiência têm um risco maior de experimentar uma licença por doença
- “um trabalhador deficiente está mais exposto ao risco de lhe ser aplicado o pré-aviso reduzido previsto no artigo 5.º, n.º2, da FL do que um trabalhador que não sofre de deficiência. Com efeito, como salientou a advogada-geral no n.º 67 das suas conclusões, comparativamente a um trabalhador que não sofre de deficiência, um trabalhador deficiente está exposto ao risco suplementar de uma doença ligada à sua deficiência. Está então exposto ao risco acrescido de cumular as faltas por doença e, como tal, de atingir o limite de 120 dias previsto pelo artigo 5.º, n.º 2, da FL. Como tal, afigura-se que a regra dos 120 dias prevista nesta disposição é suscetível de desfavorecer os trabalhadores deficientes e, desta forma, originar uma diferença de tratamento indiretamente baseada na deficiência na aceção do artigo 2.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 2000/78” – par. 76
- A legislação dinamarquesa prosseguiu o objetivo legítimo de promover flexibilidade do mercado de trabalho, mas teve em devida consideração o impacto nas pessoas portadoras de deficiência?

34



## Assédio

---

- O assédio é considerado também uma forma de discriminação e consiste numa conduta não desejada que está relacionada com algum destes vários fatores de discriminação. A noção de assédio pode ser encontrada nas várias Diretivas.

35

- Diretiva 2000/43/CE, o art. 2.º, n.º 3, estabelece que “o assédio é considerado discriminação na aceção do n.º 1 sempre que ocorrer um **comportamento indesejado relacionado com a origem racial ou étnica, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa e de criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.** Neste contexto, o conceito de assédio pode ser definido de acordo com as leis e práticas nacionais dos Estados-Membros”.

36

- 
- O art. 2.º, n.º 3, da Diretiva 2000/78/CE preceitua que “o assédio é considerado discriminação, na aceção do n.º 1, sempre que ocorrer um **comportamento indesejado relacionado com um dos motivos referidos no artigo 1.º, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade de uma pessoa e de criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou destabilizador.** Neste contexto, o conceito de «assédio» pode ser definido em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos Estados-Membros”.

- 
- O TJUE já teve ocasião de decidir sobre um caso de assédio discriminatório no caso *Coleman*, processo C-303/06:
    - “quando se prove que o comportamento indesejável constitutivo de assédio sofrido por um trabalhador que não é portador de deficiência está ligado à deficiência de um filho ao qual presta o essencial dos cuidados de que este carece, tal comportamento é contrário ao princípio da igualdade de tratamento consagrado pela Diretiva 2000/78 e, designadamente, à proibição de assédio enunciada no seu artigo 2.º, n.º 3”.

## Processo F-42/10, de 16 de maio de 2012 – *Skareby contra Comissão*

- “para serem qualificados de assédio, os atos controvertidos devem ter «provocado objetivamente consequências» que impliquem o descrédito da vítima ou a degradação das suas condições de trabalho. Na medida em que os atos em causa, ao abrigo do artigo 12.º-A, n.º 3, do Estatuto, devem ter caráter abusivo, daqui decorre que a qualificação de assédio depende do preenchimento do requisito de que este revista uma realidade objetiva suficiente, no sentido de que um observador imparcial e razoável, dotado de uma sensibilidade normal e colocado nas mesmas condições, o consideraria excessivo e criticável”. – par. 65

39

## Discriminação múltipla – breve análise

- Ocorre quando mais de que um fator de discriminação está em causa.
- Diretiva 2000/43/CE – “(14) Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento independentemente da origem racial ou étnica, a Comunidade deverá, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Tratado CE, procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre mulheres e homens, em especial dado que **as mulheres são frequentemente vítimas de discriminações de múltipla índole**”.
- Diretiva 2000/78/CE – “(3) Na aplicação do princípio da igualdade de tratamento, a Comunidade deverá, nos termos do n.º 2 do artigo 3.º do Tratado CE, procurar eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres, em especial dado que **as mulheres são frequentemente vítimas de discriminação de múltipla índole**”.

40



## Exemplos

---

- **Processo C-415/10, de 19 de Abril de 2012 - Galina Meister:** discriminação em razão da idade, do sexo e da origem étnica que teve durante um processo de recrutamento.
- **Processo C-443/15, de 24 de novembro de 2016 - David L. Parris:** discriminação em razão da idade e da orientação sexual (reforma) - não foi considerado pelo TJUE –
- “ Os artigos 2.º e 6.º, n.º 2, da Diretiva 2000/78 devem ser interpretados no sentido de que uma regulamentação nacional, como a que está em causa no processo principal, não é suscetível de estabelecer uma discriminação baseada no efeito combinado da orientação sexual e da idade, quando essa regulamentação **não constitui uma discriminação em razão da idade nem da orientação sexual**, consideradas isoladamente.

41

- 
- Muito obrigada☺!
  - Thank you very much☺!

42

