

ESTUDO DE CASO: DIREITO À NÃO-DISCRIMINAÇÃO EM RAZÃO DA ORIENTAÇÃO SEXUAL

Antecedentes

Os regulamentos da União Europeia exigem aos parlamentos nacionais que aprovem leis que proíbam a discriminação em razão da orientação sexual no local de trabalho. Enquanto os tribunais nacionais devem, em seguida, aplicar e interpretar as leis aprovadas pelo parlamento nacional. Quando as leis têm origem em regras da União Europeia, esta tem o dever de se certificar que são aplicadas de forma consistente, por isso, os casos podem ser encaminhados para o Tribunal de Justiça da União Europeia, sempre que as regras originais são consideradas pouco claras.

Foi devido a uma falta de clareza sobre as regras que proíbem a discriminação em razão da orientação sexual envolvendo uma contratação de uma equipa de futebol, que este processo foi remetido dos tribunais romenos para o Tribunal de Justiça da União Europeia.

Caso

O caso foi apresentado pela Accept, uma ONG romena que trabalha para proteger e promover os direitos das pessoas LGBTI contra o Conselho Nacional Romeno contra a Discriminação (CNCD).

O caso começou com os comentários do senhor Becali, acionista e gerente do FC Steaua, clube de futebol, que, durante uma entrevista, referindo-se à possibilidade de transferência de um jogador profissional de futebol com supostas tendências homossexuais para a sua equipa, anunciou que nunca permitiria que a sua equipa contratasse um jogador homossexual. Sr. Becali justificou o seu argumento, alegando que não se tratava de discriminação e que ninguém poderia forçá-lo a contratar uma pessoa específica.

A equipa de futebol não se dissociou desses comentários e o jogador em questão nunca assinou o contrato.

Processo

Os comentários do Sr. Becali foram encaminhados para o CNCD pela Accept, que alegou a necessidade de igualdade no recrutamento e haver discriminação direta baseada na orientação sexual.

O CNCD investigou e determinou que o caso em questão não estava abrangido pelo âmbito de uma relação de trabalho uma vez que o Sr. Becali não era um empregador nem era encarregado de contratar jogadores para o FC Steaua. Descobriram, no entanto, que o Sr. Becali tinha emitido declarações que poderiam causar assédio, mas tendo em conta que os acontecimentos tinham ocorrido seis meses antes, eles só lhe fizeram um aviso.

A Accept recorreu desta decisão para o Tribunal de Recurso de Bucareste, que remeteu o caso ao Tribunal de Justiça da União Europeia. As principais questões que colocou foram:

Pode a diretiva relativa à igualdade de tratamento ser aplicada nos casos em que as declarações provenientes de um acionista de uma equipa de futebol que, apesar de ser percebido como o "líder principal", não tem legalmente o direito de decidir quem contrata?

Em que medida podem as declarações do Sr. Becali ser consideradas uma forma de discriminação direta ou indireta?

Em que medida o FC Steaua tem que provar que não houve discriminação?

Como é que o período de tempo afeta a decisão?

Decisão

A 25 de abril de 2013, o Tribunal de Justiça Europeu pronunciou-se sobre uma série de pontos:

O jogador em questão não tinha necessidade de conduzir o caso ele mesmo. A Accept tinha um interesse legítimo em fazê-lo, visto que a discriminação não precisa de ser dirigida a uma pessoa específica;

Os factos do caso indicam que a discriminação direta ocorreu. A discriminação direta é onde uma pessoa é tratada de forma menos favorável do que aquela que é, tenha sido ou possa ser tratada numa situação comparável com fundamentos proibidos pela diretiva da UE;

O estatuto do senhor Becali como "patrono" do clube, mesmo que ele não tenha o poder de contratar, significa que as regras anti-discriminação se aplicam, especialmente porque o clube de futebol não se distanciou das observações que ele fez.

O empregador é obrigado a mostrar que não discrimina com base na orientação sexual quando uma denúncia é levantada.

Avaliação

Esta decisão deixou claro que as regras da União Europeia proíbem a discriminação em razão da orientação sexual no emprego aplicam-se mesmo quando uma declaração é feita apenas no nível abstrato, que impede ou torna mais difícil o acesso ao emprego.

Um exemplo dos resultados deste caso é um caso apresentado ao Tribunal italiano de Bergamo, Divisão de Emprego, em 6 de agosto de 2014, a partir da Associação Advocacia para os Direitos LGBT Rete Lenford. Neste caso, um advogado fez uma declaração num programa de rádio dizendo que nunca iria contratar trabalhadores homossexuais para a sua empresa. No processo, ele alegou que esta declaração era "puramente abstrata" e que tinha proferido as declarações como cidadão (privado) e não enquanto empregador. O juiz usou o caso Associação Accept para ajudar a esclarecer a legislação da UE e descobriu que a declaração do advogado era discriminação direta no acesso ao emprego e contra as regras da UE em matéria de discriminação. O juiz reiterou que a discriminação não é afetada

pela falta de uma pessoa e que os argumentos do advogado não foram suficientes para provar sua inocência.

