

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)
14 de Julho de 1994 *

No processo C-32/93,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, pela House of Lords, destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Carole Louise Webb

e

EMO Air Cargo (UK) Ltd,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70),

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: J. C. Moitinho de Almeida, presidente de secção, R. Joliet, G. C. Rodríguez Iglesias, F. Grévisse (relator) e M. Zuleeg, juízes,

advogado-geral: G. Tesauro
secretário: L. Hewlett, administradora

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de Carole Louise Webb, por Laura Cox e Deborah King, barristers, mandatadas por Susan James, solicitor do Hillington Legal Recourse Center,
- em representação do Governo do Reino Unido, por John Collins, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistido por Derrick Wyatt, QC, do foro da Inglaterra e do País de Gales,
- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Nicholas Khan, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agente,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de C. Webb, do Governo do Reino Unido e da Comissão, na audiência de 21 de Abril de 1994,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 1 de Junho de 1994,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por despacho de 26 de Novembro de 1992, que deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 4 de Fevereiro de 1993, a House of Lords submeteu, nos termos do artigo 177.º do Tratado CEE, uma questão prejudicial relativa à interpretação da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, e às condições de trabalho (JO L 39, p. 40).
- 2 Esta questão foi suscitada no âmbito de um litígio que opõe C. Webb à EMO Air Cargo (UK) Ltd (a seguir «EMO»).
- 3 Resulta do despacho de reenvio que em 1987 a EMO empregava 16 pessoas. Uma das quatro pessoas afectadas às operações de importação, a Sr.ª Stewart, ficou grávida em Junho de 1987. A EMO decidiu não aguardar a sua entrada em licença de maternidade para contratar uma substituta, que a Sr.ª Stewart poderia formar nos seis meses que antecederiam a sua licença. C. Webb foi seleccionada com a finalidade de, numa primeira fase, assegurar a substituição da Sr.ª Stewart após um período de estágio. Todavia, previa-se que C. Webb continuaria a trabalhar na EMO mesmo após o regresso da Sr.ª Stewart. Resulta dos autos que na data da celebração do contrato de trabalho, C. Webb não sabia que estava grávida.
- 4 C. Webb começou a trabalhar na EMO em 1 de Julho de 1987. Duas semanas mais tarde, C. Webb pensou que podia estar grávida. A sua entidade patronal foi informada indirectamente desse facto. Convocou-a então e comunicou-lhe a intenção de

a despedir. A gravidez de C. Webb foi confirmada uma semana mais tarde. C. Webb recebeu em 30 de Julho uma carta de despedimento que indicava nomeadamente: «Recordamos-lhe que foi informada durante a entrevista de recrutamento, há cerca de quatro semanas, de que o lugar para o qual se candidatou e que obteve ficara disponível em virtude de uma das nossas empregadas estar grávida. Uma vez que não nos informou que actualmente também se encontra grávida, não me resta outra possibilidade senão pôr termo ao seu contrato de trabalho com a nossa sociedade».

5 C. Webb interpôs recurso para o Industrial Tribunal, invocando uma discriminação directa em razão do sexo e, a título subsidiário, uma discriminação indirecta.

6 A legislação nacional relevante no caso dos autos é o Sex Discrimination Act de 1975. Com efeito, resulta dos autos que C. Webb não pode invocar o artigo 54.º do Employment Protection (Consolidation) Act de 1978, que proíbe os despedimentos abusivos, nem o seu artigo 60.º, segundo o qual o despedimento em virtude de gravidez constitui um despedimento abusivo. Com efeito, nos termos do artigo 64.º do mesmo diploma, os assalariados empregados há menos de dois anos estão excluídos do benefício dessa protecção.

7 A Section 1 (1) do Sex Discrimination Act prevê:

«Pratica discriminação contra uma mulher, em quaisquer circunstâncias relevantes para efeitos de qualquer disposição da presente lei, quem

(a) em razão do sexo a trate de forma mais desfavorável do que trataria um homem...»

8 Nos termos da Section 2:

«(1) A Section 1 e as disposições das partes II e III relativas à discriminação sexual contra as mulheres devem ser entendidas no sentido de que se aplicam igualmente ao tratamento dado aos homens, devendo para tanto aplicar-se com as modificações necessárias.

(2) Na aplicação da subsection (1) não deve ter-se em conta o tratamento especial concedido às mulheres devido à gravidez e ao parto.»

9 A Section 5 (3), esclarece:

«A comparação entre casos de pessoas de sexo ou situação conjugal diferente, nos termos das Sections 1 (1) e 3 (1)... de modo a que as circunstâncias relevantes num caso sejam idênticas, ou não substancialmente diferentes, às do outro.»

10 Finalmente, a Section 6.º (2) do Sex Discrimination Act dispõe:

«É ilegal exercer discriminação contra uma mulher empregada numa empresa na Grã-Bretanha,

...

(b) demitindo-a ou impondo-lhe qualquer outra desvantagem.»

- 11 O recurso de C. Webb foi julgado improcedente pelo Industrial Tribunal. Este decidiu, com efeito, que C. Webb não tinha sido vítima de discriminação directa em razão do sexo. Considerou que o fundamento efectivo e determinante do despedimento de C. Webb foi a sua incapacidade previsível de cumprir a tarefa principal para a qual tinha sido recrutada, ou seja, assegurar a substituição da Sr.^a Stewart durante a licença de maternidade desta última. Ora, se um homem tivesse sido recrutado com a mesma finalidade que C. Webb e tivesse declarado à sua entidade patronal que estaria ausente por um período comparável à ausência provável de C. Webb, esse homem, segundo o Industrial Tribunal, teria sido despedido.

- 12 O Industrial Tribunal concluiu também que C. Webb não tinha sido vítima de discriminação indirecta. Na sua opinião, é provável que a incapacidade de efectuar um trabalho para o qual um assalariado tenha sido recrutado atinja um número mais importante de mulheres do que de homens, em razão da eventualidade da gravidez. Todavia, segundo o mesmo Tribunal, a entidade patronal provou que as necessidades razoáveis da sua empresa exigiam a disponibilidade da pessoa recrutada para substituir a Sr.^a Stewart durante a sua licença de maternidade.

- 13 C. Webb interpôs recurso, sem sucesso, para o Employment Appeal Tribunal e posteriormente para a Court of Appeal. C. Webb foi autorizada pela Court of Appeal a recorrer para a House of Lords.

- 14 Este órgão jurisdicional conclui que a particularidade deste processo reside no facto de a mulher grávida despedida ter sido precisamente recrutada com a missão de substituir, pelo menos numa primeira fase, uma empregada que deveria estar ausente por licença de maternidade. Pergunta-se se o despedimento era impossível

em virtude de C. Webb estar grávida ou, pelo contrário, se deviam prevalecer as razões que justificaram o recrutamento desta última.

- 15 Considerando que lhe competia interpretar a legislação interna aplicável de forma a pô-la em conformidade com a interpretação da Directiva 76/207 feita pelo Tribunal de Justiça, a House of Lords suspendeu a instância e submeteu a questão prejudicial seguinte:

«Constitui discriminação em razão do sexo, proibida pela Directiva 76/207/CEE, o facto de uma entidade patronal despedir uma trabalhadora (a recorrente) que contratara com a finalidade específica de substituir (após formação) outra trabalhadora durante a licença de parto desta, sendo que

- a) pouco depois do recrutamento, a entidade patronal verifica que a própria recorrente estará ausente do serviço com licença de maternidade durante o período da licença de maternidade da outra empregada, e a despede por precisar para esse lugar de alguém que possa trabalhar durante aquele período, e
- b) se a entidade patronal tivesse tido conhecimento da gravidez da recorrente no momento do recrutamento, esta não teria sido contratada, e
- c) a entidade patronal teria igualmente despedido um trabalhador do sexo masculino contratado para o mesmo efeito, que requeresse a dispensa do serviço no período em causa por razões médicas ou outras?»

- 16 Resulta dos autos que a questão prejudicial se refere a um contrato de trabalho sem prazo.
- 17 Nos termos do seu artigo 1.º, n.º 1, a Directiva 76/207 tem em vista a realização, nos Estados-membros, do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional, e às condições de trabalho.
- 18 O artigo 2.º, n.º 1, da directiva esclarece que «o princípio da igualdade de tratamento... implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente, pela referência à situação matrimonial ou familiar». Nos termos do artigo 5.º, n.º 1, «a aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.»
- 19 Como o Tribunal de Justiça declarou no acórdão de 8 de Novembro de 1990, *Handels-og Kontorfunktionærernes Forbundi i Danmark* (C-179/88, Colect., p. I-3979, n.º 13, a seguir «acórdão Hertz»), e reafirmou no acórdão de 5 de Maio de 1994, *Habermann-Beltermann* (C-421/92, Colect., p. I-1657, n.º 15), o despedimento dum trabalhador do sexo feminino em razão da sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo.
- 20 Deve, aliás, observar-se que, ao reservar aos Estados-membros o direito de manter ou adoptar disposições destinadas a proteger a mulher no que respeita «à gravidez e à maternidade», o artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207 reconhece a legitimidade, à luz do princípio da igualdade de tratamento entre os sexos, por um lado, da protecção da condição biológica da mulher no decurso da sua gravidez e na sequência desta e, por outro lado, da protecção das especiais relações entre a mulher e o seu

filho no decurso do período que se segue à gravidez e ao parto (acórdãos Habermann-Beltermann, já referido, n.º 21, e de 12 de Julho de 1984, Hofmann, 184/83, Recueil, p. 3047, n.º 25).

- 21 Foi tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10.º da Directiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (JO L 348, p. 1), previu posteriormente uma protecção particular para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade.
- 22 Deve ainda sublinhar-se que o artigo 10.º da Directiva 92/85 não previu qualquer excepção ou derrogação à proibição de despedimento da mulher grávida durante esse período, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado da interessada.
- 23 Deve responder-se à questão submetida pela House of Lords, que respeita à Directiva 76/207, tendo em conta este contexto geral.
- 24 Antes de mais, não se pode, como pede a House of Lords, pôr a questão de saber se a situação duma mulher que se encontra na incapacidade de cumprir a tarefa

para a qual foi recrutada, em virtude de uma gravidez que se revelou pouco tempo após a celebração do contrato de trabalho, pode ser comparada à de um homem que se encontre na mesma incapacidade, por razões médicas ou outras.

25 Com efeito, como argumenta com razão C. Webb, o estado de gravidez não é de forma nenhuma equiparável a um estado patológico, *a fortiori* a uma indisponibilidade de origem não médica, situações que podem provocar o despedimento de uma mulher sem que, por essa razão, o despedimento seja discriminatório em razão do sexo. No acórdão Hertz, já referido, o Tribunal distinguiu aliás com clareza a gravidez da doença, mesmo na hipótese de esta última ter a sua origem na gravidez mas ocorrer após a licença de maternidade. O Tribunal esclareceu (n.º 16) que não deve distinguir-se essa doença de qualquer outra.

26 Deve acrescentar-se que, contrariamente ao argumento aduzido pelo Governo do Reino Unido, o despedimento de uma mulher grávida, contratada por tempo indeterminado, não pode basear-se em fundamentos relacionados com a sua incapacidade para cumprir uma das condições essenciais do seu contrato de trabalho. A disponibilidade do assalariado é necessariamente, para a entidade patronal, uma condição essencial à boa execução do contrato de trabalho. Porém, a protecção garantida pelo direito comunitário à mulher durante a gravidez e após o parto não pode depender da questão de saber se a presença da interessada, durante o período correspondente à maternidade, é indispensável ao bom funcionamento da empresa em que se encontra empregada. Uma interpretação contrária privaria de qualquer efeito útil as disposições da directiva.

27 Numa situação como a de C. Webb, a ruptura de um contrato sem prazo em razão da gravidez da trabalhadora não pode justificar-se pelo facto de a empregada se encontrar, a título meramente temporário, impedida de efectuar o trabalho para o

qual foi contratada (v., neste sentido, acórdão Habermann-Beltermann, já referido, n.º 25, e conclusões do advogado-geral no presente processo, pontos 10 e 11).

- 28 A circunstância de o processo principal dizer respeito a uma mulher que, numa primeira fase, devia substituir outra assalariada durante a licença de maternidade desta última, mas que fica ela própria grávida pouco depois do seu recrutamento, não tem relevância para a resposta a dar ao órgão jurisdicional nacional.
- 29 Por consequência, deve responder-se que as disposições conjugadas do artigo 2.º, n.º 1, e do artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 obstam ao despedimento de uma trabalhadora que foi contratada sem prazo com vista a substituir, numa primeira fase, outra assalariada durante a licença de maternidade desta última e que não pode assegurar esta substituição em virtude de ela própria ficar grávida pouco tempo após o seu recrutamento.

Quanto às despesas

- 30 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão das Comunidades Europeias, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

pronunciando-se sobre a questão submetida pela House of Lords, por despacho de 26 de Novembro de 1992, declara:

As disposições conjugadas do artigo 2.º, n.º 1, e do artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais, e às condições de trabalho, obstam ao despedimento de uma trabalhadora que foi contratada sem prazo com vista a substituir, numa primeira fase, outra assalariada durante a licença de maternidade desta última e que não pode assegurar esta substituição em virtude de ela própria ficar grávida pouco tempo após o seu recrutamento.

Moitinho de Almeida

Joliet

Rodríguez Iglesias

Grévisse

Zuleeg

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 14 de Julho de 1994.

O secretário

O presidente da Quinta Secção

R. Grass

J. C. Moitinho de Almeida