

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

30 de Junho de 1998 *

No processo C-394/96,

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

Mary Brown

c

Rentokil Initial UK Ltd (antigamente Rentokil Ltd),

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação dos artigos 2.º, n.º 1, e 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 (JO L 39 p. 40; EE 05 F2 p. 70),

* Língua do processo: inglês.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA,

composto por: C. Gulmann, presidente das Terceira e Quinta Secções exercendo funções de presidente, H. Ragnemalm, M. Wathelet e R. Schintgen, presidentes de secção, G. F. Mancini, P. J. G. Kapteyn (relator), J. L. Murray, D. A. O. Edward, J.-P. Puissochet, P. Jann e L. Sevón, juízes,

advogado-geral: D. Ruiz-Jarabo Colomer,
secretário: H. von Holstein, secretário adjunto,

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação de M. Brown, por Colin McEachran, QC, e Ian Truscott, advocate, mandatados por Mackay Simon, solicitors,

- em representação de Rentokil Initial UK Ltd, por John Hand, QC, e Gerard F. McDermott, barrister, mandatados por Gareth T. Brown, solicitor,

- em representação do Governo do Reino Unido, por Stephanie Ridley, do Treasury Solicitor's Department, na qualidade de agente, assistida por Dinah Rose, barrister,

- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por Pieter Jann Kuyper, consultor jurídico, e por Maria Patakia, membro do Serviço Jurídico, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de M. Brown, de Rentokil Initial UK Ltd, do Governo do Reino Unido e da Comissão, na audiência de 16 de Dezembro de 1997,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 5 de Fevereiro de 1998,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por acórdão de 28 de Novembro de 1996, que deu entrada no Tribunal em 9 de Dezembro seguinte, a House of Lords submeteu, nos termos do artigo 177.º do Tratado CE, duas questões sobre a interpretação dos artigos 2.º, n.º 1, e 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 (JO L 39 p. 40; EE 05 F2 p. 70).
- 2 Essas questões foram suscitadas no âmbito de um litígio que opõe M. Brown à Rentokil Initial UK Ltd (a seguir «Rentokil») a respeito do despedimento de que foi objecto durante a gravidez.
- 3 Resulta do acórdão de reenvio que M. Brown trabalhava para a Rentokil na qualidade de motorista. O seu trabalho consistia principalmente em transportar e

substituir unidades «Sanitact» em lojas e outros centros. Segundo a interessada, tratava-se de um trabalho pesado.

- 4 Em Agosto de 1990, M. Brown informou a Rentokil de que estava grávida. Teve depois dificuldades relacionadas com a gravidez. A partir de 16 de Agosto de 1990, apresentou uma série de atestados de quatro semanas que referiam diversas perturbações relacionadas com a gravidez. Não voltou a trabalhar desde meados de Agosto de 1990.
- 5 A Rentokil incluía nos contratos de trabalho dos membros do seu pessoal uma cláusula nos termos da qual, em caso de faltas por doença de mais de 26 semanas sem interrupção, o trabalhador em causa, homem ou mulher, seria despedido.
- 6 Em 9 de Novembro de 1990, representantes da Rentokil indicaram a M. Brown que decorrera metade do período de 26 semanas e recordaram-lhe que o seu contrato de trabalho cessaria em 8 de Fevereiro se entretanto não voltasse ao trabalho, depois de efectuar um exame médico independente. Isso mesmo foi confirmado por uma carta do mesmo dia.
- 7 M. Brown não reiniciou o trabalho na sequência dessa carta. É pacífico que nunca esteve previsto que ela pudesse fazê-lo antes de terminado o período de 26 semanas. Por carta de 30 de Janeiro de 1991, que produziu efeitos em 8 de Fevereiro de 1991, foi, portanto, despedida durante a gravidez. A criança nasceu em 22 de Março de 1991.
- 8 Na altura em que M. Brown foi despedida, a Section 33 do Employment Protection (Consolidation) Act 1978 dispunha que uma trabalhadora que faltasse ao trabalho total ou parcialmente devido a gravidez ou parto tinha, sob certas condições,

o direito de voltar ao trabalho. A trabalhadora devia, designadamente, ter estado empregada até ao momento imediatamente anterior ao início da décima primeira semana que antecederia a semana em que se previa o parto e ter estado empregada, no início dessa décima primeira semana, sem interrupção desde há pelo menos dois anos.

- 9 Nos termos do acórdão de reenvio, se se partir da hipótese de que a data do nascimento da criança de M. Brown foi também a data em que se previa o parto, atendendo a que ela não estava empregada há dois anos em 30 de Dezembro de 1990, não tinha o direito de faltar ao trabalho a partir do início da décima primeira semana anterior ao parto, em aplicação da Section 33 do Employment Protection (Consolidation) Act, e de voltar ao trabalho em qualquer momento durante as 29 semanas subsequentes. Teria, contudo, direito ao «Statutory Maternity Pay» (subsídio legal de maternidade), ao abrigo das Sections 46 a 48 do Social Security Act 1986.
- 10 Por decisão registada em 5 de Agosto de 1991, o Industrial Tribunal julgou improcedente a impugnação do despedimento de M. Brown, ao abrigo do Sex Discrimination Act 1975. Segundo aquele tribunal, quando faltas devidas a uma doença relacionada com a gravidez — mas que começaram muito tempo antes de as disposições legais sobre a maternidade serem aplicáveis e prosseguiram posteriormente sem interrupção — sejam seguidas de despedimento, este não se inclui na categoria dos despedimentos que devem ser automaticamente considerados discriminatórios por se deverem à gravidez.
- 11 Por decisão de 23 de Março de 1992, o Employment Appeal Tribunal negou provimento ao recurso de M. Brown.
- 12 Por decisão de 18 de Janeiro de 1995, a Court of Session, Extra Division, declarou, a título de conclusão preliminar, que, no presente processo, não existia discrimi-

nação na acepção do Sex Discrimination Act 1975. No entender daquele órgão jurisdicional, uma vez que o Tribunal de Justiça fez uma distinção clara entre a gravidez e a doença devido à gravidez (acórdão de 8 de Novembro de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, dito «Hertz», C-179/88, Colect., p. I-3979), M. Brown, cujas faltas se deviam à doença e fora despedida devido a essa doença, não podia obter vencimento.

13 M. Brown recorreu para a House of Lords, que submeteu ao Tribunal as seguintes questões prejudiciais:

«1) a) É contrário aos artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207/CEE do Conselho das Comunidades Europeias (a seguir “directiva sobre a igualdade de tratamento”) despedir uma trabalhadora, em qualquer momento da gravidez, devido a faltas por doença resultante da gravidez?

b) Tem importância para a resposta à questão 1 (a) que a trabalhadora tenha sido despedida ao abrigo de uma cláusula contratual que permite à entidade patronal despedir trabalhadores, independentemente do seu sexo, depois de um determinado número de semanas de faltas continuadas?

2) a) É contrário aos artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da directiva sobre a igualdade de tratamento despedir, devido a faltas por doença resultante da gravidez, uma trabalhadora que não preenche os requisitos para ter dispensa de trabalho em razão da gravidez ou do parto durante o período previsto pelo

direito nacional por não ter estado empregada durante o período exigido pelo direito nacional, quando o despedimento tenha ocorrido durante esse período?

- b) Tem importância para a resposta à questão 2 (a) que a trabalhadora tenha sido despedida ao abrigo de uma cláusula contratual que permite à entidade patronal despedir trabalhadores, independentemente do seu sexo, depois de um determinado número de semanas de faltas continuadas?»

Quanto à primeira parte da primeira questão

- 14 A título preliminar, deve recordar-se que, 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, à promoção e à formação profissionais, assim como às condições de trabalho.
- 15 O artigo 2.º, n.º 1, da directiva especifica 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». Por força 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.»

- 16 Segundo a jurisprudência constante do Tribunal, o despedimento de um trabalhador feminino por motivo de gravidez ou por um motivo baseado essencialmente nesse estado só pode dizer respeito às mulheres e constitui, portanto, uma discriminação em razão do sexo (v. acórdãos de 8 de Novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12; Hertz, já referido, n.º 13; de 5 de Maio de 1994, Habermann-Beltermann, C-421/92, Colect., p. I-1657, n.º 15; e de 14 de Julho de 1994, Webb, C-32/93, Colect., p. I-3567, n.º 19).
- 17 Como o Tribunal observou no acórdão Webb, já referido, n.º 20, o artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207, 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», reconhece a legitimidade, à luz do princípio da igualdade de tratamento entre os sexos, por um lado da protecção da condição biológica da mulher durante a 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.
- 18 Foi precisamente 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 se 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 a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima directiva especial na acepção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1), que devia ser transposta nos Estados-Membros o mais tardar dois anos após a sua adopção, previu posteriormente uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade. Efectivamente, 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 (v., a este respeito, o acórdão Webb, já referido, n.ºs 21 e 22).

- 19 Deve responder-se à primeira parte da primeira questão prejudicial, que diz respeito à Directiva 76/207, tendo em conta este contexto geral.
- 20 Antes de mais, resulta dos autos que esta questão se prende com o despedimento de uma trabalhadora durante a gravidez por faltas devidas a incapacidade para o trabalho causada por esse estado. Como a Rentokil observou, a causa do despedimento de M. Brown residiu no facto de ela estar doente durante a gravidez a ponto de estar incapacitada para o trabalho durante 26 semanas. Além disso, é pacífico que essa doença teve origem na gravidez.
- 21 Ora, o despedimento de uma mulher grávida não pode basear-se em fundamentos relacionados com a incapacidade, originada pelo seu estado, para fornecer as prestações de trabalho a que se comprometeu para com a entidade patronal. Se tal interpretação fosse adoptada, o benefício da protecção garantida pelo direito comunitário à mulher durante a gravidez seria reservado apenas às trabalhadoras grávidas que estão em condições de respeitar as obrigações do seu contrato de trabalho, pelo que as disposições da Directiva 76/207 perderiam o seu efeito útil (v. acórdão Webb, já referido, n.º 26).
- 22 Com efeito, embora o estado de gravidez não seja de forma nenhuma equiparável a um estado patológico (acórdão Webb, já referido, n.º 25), não deixa de ser verdade que, como o advogado-geral salientou no n.º 56 das conclusões, a gravidez corresponde a um período em que podem ocorrer perturbações e complicações susceptíveis de obrigar a mulher a uma vigilância médica rigorosa e, eventualmente, a repouso absoluto, durante toda a gravidez ou parte dela. Essas perturbações e complicações, que podem implicar a incapacidade para o trabalho, prendem-se com os riscos inerentes à gravidez e incluem-se, portanto, na especificidade desse estado.
- 23 No acórdão Hertz, já referido, n.º 15, o Tribunal recordou além disso, baseando-se no artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207, que esta permite a existência de disposições nacionais que garantam às mulheres direitos específicos em razão da gravidez

e da maternidade. Daí concluiu que, durante a licença por maternidade de que beneficia nos termos da lei nacional, a mulher está protegida contra os despedimentos motivados por faltas.

- 24 Embora, por força do artigo 2.º, n.º 3, da Directiva 76/207, deva ser reconhecida à mulher essa protecção contra o despedimento durante a licença por maternidade (acórdão Hertz, já referido, n.º 15), o princípio da não discriminação, por seu lado, exige uma protecção semelhante durante todo o tempo da gravidez. Efectivamente, como resulta do n.º 22 do presente acórdão, o despedimento de uma trabalhadora durante a gravidez por faltas devidas à incapacidade para o trabalho decorrente da gravidez está relacionado com a verificação de riscos inerentes à gravidez e deve, portanto, ser considerado como baseando-se essencialmente na gravidez. Tal despedimento só pode afectar as mulheres e constitui, assim, uma discriminação directa em razão do sexo.
- 25 Daqui resulta que os artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 se opõem ao despedimento de uma trabalhadora em qualquer momento da gravidez por faltas devidas a incapacidade para o trabalho causada por uma doença originada pela gravidez.
- 26 Em contrapartida, na medida em que surjam depois de terminada a licença por maternidade, os estados patológicos com origem na gravidez ou no parto estão abrangidos pelo regime geral aplicável em caso de doença (v., neste sentido, acórdão Hertz, já referido, n.ºs 16 e 17). Nessa situação, a única questão é a de saber se as faltas da trabalhadora ocorridas depois da licença por maternidade, por incapacidade para o trabalho causada por essas perturbações, são tratadas do mesmo modo que as faltas de um trabalhador masculino devido a uma incapacidade para o trabalho com a mesma duração; se for esse o caso, não existe discriminação em razão do sexo.

- 27 Resulta ainda das considerações que antecedem que, contrariamente ao que o Tribunal decidiu no acórdão de 29 de Maio de 1997, Larsson (C-400/95, Colect., p. I-2757, n.º 23), quando uma trabalhadora falte por doença com origem na gravidez ou no parto, na hipótese de essa doença se ter manifestado durante a gravidez e se ter prolongado durante e depois da licença por maternidade, as faltas não só durante a licença por maternidade, mas também durante o período entre o início da gravidez e o início da licença por maternidade, não podem ser tidas em conta para o cálculo do período que justifica o despedimento em direito nacional. Quanto às faltas da trabalhadora depois da licença por maternidade, podem ser tomadas em conta nas mesmas condições que as faltas de um homem devido a incapacidade para o trabalho com a mesma duração.
- 28 Assim, deve responder-se à primeira parte da primeira questão que os artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 se opõem ao despedimento de uma trabalhadora em qualquer momento da gravidez por faltas devidas a incapacidade para o trabalho causada por uma doença originada pela gravidez.

Quanto à segunda parte da primeira questão

- 29 A segunda parte da primeira questão diz respeito a uma cláusula contratual que permite à entidade patronal despedir trabalhadores, qualquer que seja o sexo, depois de um determinado número de semanas de faltas continuadas.
- 30 Segundo jurisprudência constante, a discriminação consiste na aplicação de regras diferentes a situações comparáveis ou da aplicação da mesma regra a situações diferentes (v., designadamente, acórdão de 13 de Fevereiro de 1996, Gillespie e o., C-342/93, Colect., p. I-475, n.º 16).

- 31 Uma vez que a cláusula é utilizada para despedir uma trabalhadora grávida por faltas devidas a incapacidade para o trabalho decorrente da sua gravidez, a regra nela contida e que visa de igual modo os homens e as mulheres é aplicada da mesma forma a situações diferentes, atendendo a que, como decorre da resposta dada à primeira parte da primeira questão, a situação de uma trabalhadora grávida que se encontre incapacitada para o trabalho devido a perturbações relacionadas com o seu estado de gravidez não pode ser equiparada à situação de um trabalhador do sexo masculino doente que falte por incapacidade para o trabalho durante o mesmo período.
- 32 Por conseguinte, a cláusula contratual em questão, quando seja aplicada num caso como o presente, constitui uma discriminação directa em razão do sexo.
- 33 Assim, deve responder-se à segunda parte da primeira questão que o facto de uma trabalhadora ter sido despedida durante a gravidez com base numa cláusula contratual que permite à entidade patronal despedir trabalhadores, qualquer que seja o seu sexo, depois de um determinado número de semanas de faltas continuadas, não altera a resposta dada à primeira parte da primeira questão.

Quanto à segunda questão

- 34 Tendo em conta a resposta dada à primeira questão, não há que responder à segunda questão.

Quanto às despesas

- 35 As despesas efectuadas pelo Governo do Reino Unido e pela Comissão, 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,

pronunciando-se sobre as questões submetidas pela House of Lords, por acórdão de 28 de Novembro de 1996, declara:

- 1) Os artigos 2.º, n.º 1, e 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, opõem-se ao despedimento de uma trabalhadora em qualquer momento da gravidez por faltas devidas a incapacidade para o trabalho causada por uma doença originada pela gravidez.

- 2) A este respeito, não tem qualquer incidência o facto de uma trabalhadora ter sido despedida durante a gravidez com base numa cláusula contratual que permite à entidade patronal despedir trabalhadores, qualquer que seja o seu sexo, depois de um determinado número de semanas de faltas continuadas.

Gulmann

Ragnemalm

Wathelet

Schintgen

Mancini

Kapteyn

Murray

Edward

Puissochet

Jann

Sevón

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 30 de Junho de 1998.

O secretário

O presidente

R. Grass

G. C. Rodríguez Iglesias