

Processo C-394/96

Mary Brown contra Rentokil Initial UK Ltd (anteriormente Rentokil Ltd)

(pedido de decisão prejudicial
apresentado pela House of Lords)

«Igualdade de tratamento entre homens e mulheres — Despedimento de uma
mulher grávida — Faltas devidas a uma doença originada pela gravidez»

Conclusões do advogado-geral D. Ruiz-Jarabo Colomer apresentadas em 5 de
Fevereiro de 1998 I - 4187
Acórdão do Tribunal de Justiça de 30 de Junho de 1998 I - 4224

Sumário do acórdão

Política social — Trabalhadores masculinos e trabalhadores femininos — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Despedimento de uma trabalhadora, durante a gravidez, por faltas devidas a uma doença originada pela gravidez — Inadmissibilidade — Tomada em consideração, para o cálculo das faltas acumuladas que, ao abrigo de uma cláusula contratual, autorizam o despedimento, das faltas por doença relacionadas com a gravidez e da licença por maternidade — Inadmissibilidade
(Directiva 76/207 do Conselho, artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1)

Os artigos 2.º, n.º 1, e 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207, 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.

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.

O despedimento de uma trabalhadora durante a gravidez por faltas devidas a inca-

pacidade 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. 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. Daí resulta que, 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.