

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)
4 de Outubro de 2001 *

No processo C-109/00,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.º CE, pelo Højesteret (Dinamarca), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Tele Danmark A/S

e

Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), agindo na qualidade de mandatária de Marianne Brandt-Nielsen,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação dos artigos 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), e 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

* Língua do processo: dinamarquês.

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),

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: A. La Pergola, presidente de secção, M. Wathelet (relator), P. Jann, L. Sevón e C. W. A. Timmermans, juízes,

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

vistas as observações escritas apresentadas:

- em representação da Tele Danmark A/S, por M. Kofmann, advokat,

- em representação da Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), agindo na qualidade de mandatária de M. Brandt-Nielsen, por M. Østergård, advokat,

- em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por H. C. Støvlbæk e H. Michard, na qualidade de agentes, assistidos por P. Heidmann, advokat,

— em representação do Órgão de Fiscalização da EFTA, por P. Dyrberg e J. M. Langseth, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações da Tele Danmark A/S, da Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (HK), da Comissão e do Órgão de Fiscalização da EFTA na audiência de 29 de Março de 2001,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 10 de Maio de 2001,

profere o presente

Acórdão

- 1 Por despacho de 21 de Março de 2000, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 23 de Março do mesmo ano, o Højesteret submeteu, nos termos do artigo 234.º CE, duas questões prejudiciais relativas à interpretação dos artigos 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), e 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 aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1).

- 2 Estas questões foram suscitadas num litígio que opõe a Tele Danmark A/S (a seguir «Tele Danmark»), uma empresa de telefones, à Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (a seguir «HK») (federação dos empregados de comércio e de escritório), agindo na qualidade de mandatária de M. Brandt-Nielsen, após o despedimento desta última pela referida empresa.

O quadro jurídico

A regulamentação comunitária

- 3 A Directiva 76/207 tem por objectivo concretizar o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, incluindo a promoção e a formação profissionais, bem como as condições de trabalho.
- 4 O artigo 3.º, n.º 1, da Directiva 76/207 dispõe:

«A aplicação do princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo nas condições de acesso, incluindo os critérios de selecção, a empregos ou a postos de trabalho, seja qual for o sector ou o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional.»

5 Nos termos do artigo 5.º, n.º 1, da referida directiva:

«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.»

6 A Directiva 92/85 tem por objectivo nomeadamente, segundo o seu décimo quinto considerando, proteger as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes do risco de um despedimento devido ao seu estado, o que poderia prejudicar a sua saúde física e psíquica.

7 Assim, o artigo 10.º, n.º 1, da referida directiva prevê que:

«Os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras [...] sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade [...] salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.»

8 O décimo quarto considerando da Directiva 92/85 especifica que, tendo em conta a sua vulnerabilidade, é necessário conceder uma licença de maternidade à trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Esse direito é previsto no artigo 8.º da referida directiva que tem a seguinte redacção:

«1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras referidas no artigo 2.º beneficiem de uma licença de maternidade

de, pelo menos, catorze semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. A licença de maternidade prevista no n.º 1 deve incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.»

A regulamentação nacional

- 9 O artigo 9.º da lov om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til beskæftigelse og barselsorlov m.v. (lei relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que diz respeito ao emprego, à licença de maternidade, etc., a seguir «lei relativa à igualdade de tratamento») dispõe:

«Um empregador não pode despedir um trabalhador pelo facto de este ter feito valer o seu direito a estar ausente ou ter estado ausente nos termos do artigo 7.º ou com fundamento em gravidez, maternidade ou adopção.»

- 10 Nos termos do artigo 16.º da lei relativa à igualdade de tratamento:

«1. Se um trabalhador for despedido em violação do artigo 9.º, o despedimento será anulado se tal for requerido, a menos que, em casos especiais, após uma ponderação dos interesses das partes, se considerar manifestamente injustificado impor a manutenção ou o restabelecimento da relação de trabalho.

2. Se um trabalhador for despedido em violação do artigo 9.º e o despedimento não for anulado, o empregador deverá pagar uma indemnização.

[...]

4. Se for efectuado um despedimento em caso de gravidez, maternidade ou adopção, incumbe ao empregador fazer a prova de que o despedimento não teve como fundamento qualquer destas circunstâncias.

[...]»

O litígio no processo principal e as questões prejudiciais

- 11 Em Junho de 1995, M. Brandt-Nielsen foi contratada pela Tele Danmark por um período de seis meses, a partir de 1 de Julho de 1995, para trabalhar no seu serviço após-venda de telefones portáteis. Foi convencionado entre as partes, aquando da contratação, que M. Brandt-Nielsen devia seguir uma formação nos dois primeiros meses do período do seu contrato.
- 12 Em Agosto de 1995, M. Brandt-Nielsen informou a Tele Danmark de que estava grávida, estando o parto previsto para o início do mês de Novembro. Pouco tempo depois, em 23 de Agosto de 1995, foi despedida com efeitos a contar de 30 de Setembro, pelo facto de não ter informado a Tele Danmark da sua gravidez aquando da sua contratação. M. Brandt-Nielsen trabalhou durante todo o mês de Setembro.

- 13 Nos termos da convenção colectiva aplicável, M. Brandt-Nielsen teria direito a uma licença de maternidade remunerada com início oito semanas antes da data presumida do parto. No caso concreto, esse período deveria começar em 11 de Setembro de 1995.
- 14 Em 4 de Março de 1996, a HK, agindo na qualidade de mandatária de M. Brandt-Nielsen, accionou em juízo a Tele Danmark no Retten i Århus para obter o pagamento de uma indemnização, porque o despedimento da empregada era contrário ao artigo 9.º da lei relativa à igualdade de tratamento.
- 15 O Retten i Århus, por julgamento de 14 de Janeiro de 1997, negou provimento à acção, porque M. Brandt-Nielsen, que tinha sido contratada por um período de seis meses, não tinha informado que estava grávida na altura da contratação, quando o parto estava previsto para ocorrer no quinto mês do contrato de trabalho.
- 16 Por acórdão de 15 de Abril de 1999, o Vestre Landsret, no qual foi interposto recurso por M. Brandt-Nielsen, deu provimento ao pedido desta última, pela razão de que estava provado que o seu despedimento estava ligado à sua gravidez.
- 17 A Tele Danmark interpôs recurso desse acórdão no Højesteret, alegando que a proibição de despedir uma trabalhadora grávida prevista pelo direito comunitário não se aplica a uma assalariada contratada a título temporário que, apesar de saber que estava grávida no momento da celebração do contrato de trabalho, não informou a entidade patronal e que, devido ao direito à licença de maternidade, não poderia exercer, durante uma grande parte do período do referido contrato, o trabalho para o qual foi contratada.

18 Foi nestas condições que o Højesteret decidiu suspender a instância e colocar ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O 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 e/ou o 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, ou outras disposições das referidas directivas ou o direito comunitário em geral, opõem-se a que uma empregada seja despedida devido à gravidez quando se alega

— que essa empregada foi contratada como interina por um período de tempo limitado,

— que quando da celebração do contrato de trabalho sabia que estava grávida mas não informou desse facto a entidade patronal e

— que a gravidez implicou que a empregada não pôde trabalhar durante uma parte considerável do período de emprego?

2) Tem importância para a resposta à questão 1 o facto de o emprego ter lugar numa empresa muito grande e que emprega em larga escala trabalhadores interinos?»

Quanto à primeira questão

- 19 Através da primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta essencialmente se os artigos 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 e 10.º da Directiva 92/85 devem ser interpretados no sentido de que se opõem ao despedimento de uma trabalhadora por causa da gravidez quando esta última foi contratada por um período determinado, não informou a sua entidade patronal do seu estado de gravidez, mesmo quando tinha conhecimento dele no momento da celebração do contrato de trabalho, e que, devido a esse estado, não estava em condições de trabalhar durante uma grande parte do período do referido contrato.
- 20 A Tele Danmark alegou que a proibição de despedir uma trabalhadora grávida prevista pelas Directivas 76/207 e 92/85 não se aplica nas circunstâncias do caso em apreço. Na realidade, não seria a gravidez que em si mesma teria sido a razão determinante do despedimento, mas o facto de M. Brandt-Nielsen não poder executar uma parte substancial do contrato. Além disso, o facto de esta última não ter informado a entidade patronal do seu estado, mesmo sabendo que não podia exercer as suas funções durante uma parte substancial do período do contrato devido à sua gravidez, seria constitutivo de um incumprimento do dever de lealdade que se impõe nas relações entre trabalhadores e entidades patronais, susceptível de justificar por si mesmo o despedimento.
- 21 A Tele Danmark acrescenta que é apenas quando o contrato tenha sido celebrado por um período indeterminado que a recusa de empregar uma mulher grávida ou o seu despedimento violam o direito comunitário. Com efeito, no âmbito dessa relação de trabalho, deveria presumir-se que as obrigações da trabalhadora perduram para além da licença de maternidade, embora o cumprimento do princípio da igualdade de tratamento conduza a um resultado equilibrado.

- 22 M. Brandt-Nielsen, a Comissão e o Órgão de Fiscalização da EFTA sustentam, pelo contrário, que nem as Directivas 76/207 e 92/85 nem a jurisprudência do Tribunal de Justiça fazem a distinção consoante o contrato em virtude do qual a trabalhadora foi contratada é por tempo determinado ou indeterminado.
- 23 No caso concreto, tanto a Directiva 76/207 como a Directiva 92/85 opõem-se ao despedimento de M. Brandt-Nielsen, uma vez que é manifesto que a razão do despedimento foi o estado de gravidez desta última. Em conformidade com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o prejuízo financeiro sofrido pela entidade patronal ou as necessidades ligadas ao bom funcionamento da sua empresa não podem justificar o despedimento de uma trabalhadora grávida, devendo a entidade patronal assumir o risco das consequências económicas e organizacionais da gravidez das suas assalariadas.
- 24 Quanto à circunstância de M. Brandt-Nielsen não ter informado que estava grávida no momento do seu contrato, a Comissão alega que a trabalhadora não é obrigada a informar a entidade patronal do seu estado, uma vez que esta última não tem o direito de ter isso em consideração no momento da contratação. O Órgão de Fiscalização da EFTA acrescenta que, se essa obrigação de informar a entidade patronal fosse admitida, ela poderia privar de efeitos a protecção das trabalhadoras grávidas instaurada pelo artigo 10.º da Directiva 92/85, quando o legislador comunitário desejou que essa protecção fosse especialmente elevada.
- 25 Como o Tribunal de Justiça decidiu várias vezes, o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo contrária ao artigo 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 (acórdãos de 8 de Novembro de 1990, Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund, C-179/88, Colect., p. I-3979, 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).

- 26 Foi igualmente tendo em consideração o risco de um eventual despedimento poder afectar a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de as encorajar a interromper voluntariamente a sua gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10.º da Directiva 92/85, previu uma protecção especial em benefício dessas trabalhadoras, consagrando a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez até ao termo da licença de maternidade.
- 27 Além disso, há que salientar que, durante o referido período, o artigo 10.º da Directiva 92/85 não previu qualquer excepção ou derrogação à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, salvo em casos excepcionais não ligados ao seu estado e na condição de a entidade patronal justificar por escrito os motivos desse despedimento.
- 28 Por outro lado, o Tribunal de Justiça já decidiu que a recusa de contratação devida a gravidez não pode ser justificada por motivos baseados no prejuízo financeiro sofrido pela entidade patronal em caso de contratação de uma mulher grávida, durante a sua licença de maternidade (acórdão de 8 de Novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.º 12), e que a mesma conclusão se impõe quanto ao prejuízo financeiro causado pelo facto de a mulher contratada não poder ocupar, durante o período da gravidez, o lugar em causa (acórdão de 3 de Fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.º 29).
- 29 No n.º 26 do acórdão Webb, já referido, o Tribunal de Justiça também decidiu que, embora a disponibilidade do assalariado seja necessariamente para a entidade patronal uma condição essencial à boa execução do trabalho, a protecção garantida pelo direito comunitário à mulher durante a gravidez e após o parto não pode depender da questão de saber se a sua presença, durante o

período correspondente à sua licença de 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 76/207.

- 30 Esta interpretação não pode ser alterada devido à circunstância de o contrato de trabalho ser celebrado por tempo determinado.
- 31 Com efeito, uma vez que o despedimento de uma trabalhadora devido à sua gravidez constitui uma discriminação directa em razão do sexo, independentemente da natureza e do âmbito do prejuízo económico sofrido pela entidade patronal devido à ausência ligada à gravidez, a circunstância de um contrato de trabalho ter sido celebrado por tempo determinado ou indeterminado é irrelevante em relação à natureza discriminatória do despedimento. Em ambos os casos, a incapacidade da assalariada para executar o seu contrato de trabalho é devida à gravidez.
- 32 Além disso, a duração de uma relação de trabalho é um elemento especialmente aleatório uma vez que, mesmo que o trabalhador tenha sido contratado nos termos de um contrato por tempo determinado, tal relação pode ser mais ou menos longa e, por outro lado, é susceptível de ser renovada ou prorrogada.
- 33 Por último, é necessário salientar que as Directivas 76/207 e 92/85 não fazem qualquer distinção, quanto ao âmbito do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, segundo a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse desejado excluir do âmbito de aplicação das referidas directivas os contratos de trabalho por tempo determinado, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente especificado.

34 Por conseguinte, há que responder à primeira questão que os artigos 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 e 10.º da Directiva 92/85 devem ser interpretados no sentido de que se opõem ao despedimento de uma trabalhadora por causa de gravidez

- quando esta última foi contratada por um período de tempo determinado,

- não informou a entidade patronal da sua gravidez, embora tivesse dela conhecimento no momento da celebração do contrato de trabalho,

- e que, devido a esse estado, não estará em condições de trabalhar durante uma grande parte do período do referido contrato.

Quanto à segunda questão

35 Através da segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o facto de a trabalhadora ter sido contratada por uma grande empresa que frequentemente emprega pessoal temporário tem importância para a interpretação dos artigos 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 e 10.º da Directiva 92/85.

- 36 Tanto as partes no processo principal como a Comissão e o Órgão de Fiscalização da EFTA estão de acordo no sentido de que se deve responder negativamente a essa questão.
- 37 A este respeito, basta dizer que as Directivas 76/207 e 92/85 não fazem qualquer distinção, quanto ao âmbito das proibições que estabelecem e dos direitos que garantem, em função da dimensão da empresa em causa.
- 38 Quanto à circunstância de a entidade patronal recorrer em larga escala a contratos por tempo determinado, há que recordar, como resulta dos n.ºs 30 a 33 do presente acórdão, que o período da relação de trabalho é irrelevante quanto ao âmbito da protecção garantida pelo direito comunitário às trabalhadoras grávidas.
- 39 Assim, há que responder à segunda questão que o facto de a trabalhadora ter sido contratada por uma empresa muito grande que emprega frequentemente pessoal temporário é irrelevante para a interpretação dos artigos 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 e 10.º da Directiva 92/85.

Quanto às despesas

- 40 As despesas efectuadas pela Comissão e o Órgão de Fiscalização da EFTA, 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 as questões submetidas pelo Højesteret, por despacho de 21 de Março de 2000, declara:

- 1) Os artigos 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, e 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), devem ser interpretados no sentido de que se opõem ao despedimento de uma trabalhadora por causa de gravidez

— quando esta última foi contratada por um período de tempo determinado,

— não informou a entidade patronal da sua gravidez, embora tivesse dela conhecimento no momento da celebração do referido contrato de trabalho,

— e que, devido a esse estado, não estará em condições de trabalhar durante uma grande parte do período do referido contrato.

- 2) O facto de a trabalhadora ter sido contratada por uma empresa muito grande que emprega frequentemente pessoal temporário é irrelevante para a interpretação dos artigos 5.º, n.º 1, da Directiva 76/207 e 10.º da Directiva 92/85.

La Pergola

Wathelet

Jann

Sevón

Timmermans

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 4 de Outubro de 2001.

O secretário

O presidente da Quinta Secção

R. Grass

A. La Pergola