

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção)

11 de Novembro de 2010*

No processo C-232/09,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Augstākās Tiesas Senāts (Letónia), por decisão de 13 de Maio de 2009, entrado no Tribunal de Justiça em 25 de Junho de 2009, no processo

Dita Danosa

contra

LKB Līzings SIA,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Segunda Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente de secção, A. Arabadjiev, A. Rosas, A. Ó Caoimh (relator) e P. Lindh, juízes,

* Língua do processo: letão.

advogado-geral: Y. Bot,
secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 1 de Julho de 2010,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de D. Danosa, por V. Liberte, zvērīnāta advokāte, e A. Rasa, zvērīnāta advokāta palīgs,
- em representação da LKB Līzings SIA, por L. Liepa, zvērīnāts advokāts, S. Kravale e M. Zalāns,
- em representação do Governo letão, por K. Drēviņa e Z. Rasnača, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo helénico, por M. Apešoss, S. Trekli e S. Vodina, na qualidade de agentes,
- em representação do Governo húngaro, por R. Somssich, M. Fehér e K. Szíjjártó, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por A. Sauka e M. van Beek, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 2 de Setembro de 2010,

profere o presente

Acórdão

- ¹ O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação 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).
- ² Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe D. Danosa à LKB Lizings SIA (a seguir «LKB») a propósito de uma decisão da assembleia-geral desta sociedade por quotas de destituir D. Danosa das funções de membro da direcção da referida sociedade.

Quadro jurídico

Regulamentação da União

Directiva 76/207/CEE

- ³ O artigo 2.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), conforme alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15, a seguir «Directiva 76/207»), dispõe 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».
- ⁴ O artigo 2.º, n.º 7, da Directiva 76/207 prevê que esta directiva «não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.» Além disso, prevê que um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade na aceção da Directiva 92/85 constitui uma discriminação na aceção da Directiva 76/207.

- 5 Nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207:

«A aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe discriminação directa ou indirecta em razão do sexo, nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

[...]

c) às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento [...]»

Directiva 86/613/CEE

- 6 O artigo 1.º da Directiva 86/613/CEE do Conselho, de 11 de Dezembro de 1986, relativa à aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que exerçam uma actividade independente incluindo a actividade agrícola, bem como à protecção da maternidade (JO L 359, p. 56), dispõe:

«A presente directiva tem por objectivo assegurar, nos termos das disposições seguintes, a aplicação nos Estados-Membros do princípio da igualdade de tratamento aos

homens e mulheres que exerçam uma actividade independente ou contribuam para o exercício dessa actividade, nos aspectos não abrangidos pelas Directivas 76/207/CEE e 79/7/CEE [do Conselho, de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO 1979, L 6, p. 24; EE 05 F2 p.174)].»

- 7 Os trabalhadores independentes são definidos no artigo 2.º, alínea a), da Directiva 86/613 como sendo todas as pessoas que exerçam, nas condições previstas pelo direito nacional, uma actividade lucrativa por conta própria.
- 8 O artigo 3.º desta directiva dispõe que o princípio da igualdade de tratamento, na acepção desta directiva, implica a ausência de qualquer discriminação com base no sexo, de forma directa ou indirecta, nomeadamente por referência ao estado civil ou familiar.
- 9 O artigo 8.º da referida directiva tem a seguinte redacção:

«Os Estados-Membros comprometem-se a analisar se, e em que condições, os trabalhadores independentes do sexo feminino e os cônjuges dos trabalhadores independentes podem, durante a interrupção da sua actividade por motivo de gravidez ou maternidade,

ter acesso a serviços substitutivos ou a serviços sociais existentes no respectivo território,

ou

beneficiar de subsídios pecuniários no âmbito de um regime de segurança social ou de qualquer outro sistema de protecção social pública.»

Directiva 92/85

- 10 O nono e décimo quinto considerandos da Directiva 92/85 têm a seguinte redacção:

«Considerando que a protecção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar as directivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

[...]

Considerando que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento».

- 11 O artigo 2.º, alínea a), da Directiva 92/85 define trabalhadora grávida como «toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais».

¹² O artigo 10.º desta directiva tem a seguinte redacção:

«A fim de garantir às trabalhadoras [grávidas, puérperas ou lactantes], na acepção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

- 1) Os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º, 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;
- 2) Quando uma trabalhadora, na acepção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito;
- 3) Os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.»

Legislação nacional

Código do Trabalho

- ¹³ O artigo 3.º do Código do Trabalho (*Darba likums, Latvijas Vēstnesis*, 2001, n.º 105) define trabalhador como uma pessoa singular que, com base num contrato de trabalho e em contrapartida de uma remuneração acordada, executa uma determinada actividade laboral sob a direcção de um empregador.
- ¹⁴ O artigo 4.º desse código define empregador como uma pessoa singular ou colectiva, ou uma sociedade de pessoas com personalidade jurídica, que emprega pelo menos um trabalhador com base num contrato de trabalho.
- ¹⁵ O artigo 44.º, n.º 3, do referido código prevê:

«Os membros dos órgãos de direcção das sociedades de capitais exercem a respectiva actividade com base num contrato de trabalho, salvo se forem empregados com base noutro contrato de direito civil. Se os membros dos órgãos de direcção de uma sociedade de capitais forem nomeados com base num contrato de trabalho, este contrato é celebrado por tempo determinado».

- ¹⁶ O artigo 109.º do Código do Trabalho, intitulado «Proibições e restrições impostas ao empregador em matéria de cessação do vínculo laboral», dispõe:

«1. O empregador não pode resolver o contrato de trabalho de uma mulher durante a gravidez, nem durante o ano seguinte à data do parto, e, em caso de aleitamento, durante todo o tempo pelo qual este perdurar, salvo nos casos previstos no artigo 101.º, n.º 1, pontos 1, 2, 3, 4, 5 e 10.»

Código Comercial

- ¹⁷ O artigo 221.º do Código Comercial (*Komerclikums, Latvijas Vēstnesis*, 2000, n.º 158/160) tem a seguinte redacção:

«1. A direcção é o órgão executivo da sociedade, que a dirige e representa.

[...]

5. A direcção deve prestar informações à assembleia-geral sobre os actos celebrados entre a sociedade e um sócio, um membro do órgão de fiscalização ou um membro da direcção.

6. A direcção deve facultar ao órgão de fiscalização, no mínimo uma vez por trimestre, um relatório sobre a actividade e a situação financeira da sociedade e informar rapidamente o órgão de fiscalização da deterioração da situação financeira da sociedade ou de outras circunstâncias essenciais à actividade comercial da sociedade.

[...]

8. Os membros da direcção têm direito a uma remuneração correspondente às suas responsabilidades e à situação financeira da sociedade. O montante da remuneração é determinado através de uma decisão do órgão de fiscalização ou, caso este não exista, pela assembleia-geral.»

- ¹⁸ O artigo 224.º do Código Comercial, sob a epígrafe «Nomeação e destituição dos membros da direcção», dispõe:

«1. A assembleia-geral nomeia e destitui os membros da direcção. Notifica o registo comercial da revogação do mandato dos membros da direcção, da alteração dos seus direitos de representação ou da nomeação de novos membros, juntando à notificação um excerto da acta da assembleia-geral que contém a decisão em causa.

[...]

3. Os membros da direcção são nomeados por três anos, a menos que os estatutos prevejam um prazo mais curto.

4. Os membros da direcção podem ser destituídos por decisão dos sócios. Se a sociedade tiver um órgão de fiscalização, este pode suspender os membros da direcção das suas funções até que se realize a assembleia-geral, mas a duração da suspensão não pode exceder dois meses.

[...]

6. Os estatutos podem prever que os membros da direcção só possam ser destituídos por motivos graves. Entende-se por motivo grave uma violação do mandato, o incumprimento das obrigações, a impossibilidade de dirigir a sociedade, um acto contrário aos interesses da sociedade, bem como a perda de confiança.»

Lei relativa à segurança social

¹⁹ A Lei relativa à segurança social (Likums par valsts sociālo apdrošināšanu, *Latvijas Vēstnesis*, 1997, n.º 274/276), que estabelece os princípios essenciais da segurança social e regula as estruturas financeiras e organizacionais, reconhece como assalariados, no seu artigo 1.º, alínea c), os membros da direcção das sociedades comerciais.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- ²⁰ A Latvijas Krājbanka AS, sociedade por acções, por decisão de 21 de Dezembro de 2006, relativa à criação da LKB, nomeou a recorrente no processo principal membro único da direcção («valde») desta última sociedade.
- ²¹ Por decisão de 11 de Janeiro de 2007, o órgão de fiscalização («padome») da LKB fixou a remuneração dos membros da direcção desta última, bem como outras condições relacionadas, e manditou o seu presidente para celebrar os acordos necessários para garantir a execução dessa decisão.
- ²² Segundo a decisão de reenvio, não foi celebrado um contrato de direito civil no que respeita à execução da missão de membro da direcção. A LKB contesta esta afirmação, alegando que celebrou um contrato de mandato com D. Danosa. Esta última pretendia concluir um contrato de trabalho, mas a LKB preferiu atribuir-lhe a função de membro da direcção com base num mandato.
- ²³ Em 23 de Julho de 2007, a assembleia-geral («dalibnieku sapulce») da LKB decidiu destituir D. Danosa das suas funções de membro da direcção. Foi-lhe enviada uma cópia autenticada da acta da assembleia em 24 de Julho de 2007.

- 24 Considerando ter sido ilegalmente destituída das suas funções, D. Danosa intentou, em 31 de Agosto de 2007, uma acção no Rīgas pilsētas Centra rajona tiesa (Tribunal do Distrito Central de Riga) contra a LKB.
- 25 D. Danosa alegou, perante esse tribunal, que, na sequência da sua nomeação, cumpriu correctamente os seus deveres profissionais decorrentes dos estatutos da sociedade e do regulamento interno da direcção. Sustentou também que, uma vez que recebeu uma remuneração pelo seu trabalho e adquiriu o direito a férias, se deve presumir que existia uma relação de emprego. A sua destituição constitui uma violação do artigo 109.º do Código do Trabalho, que proíbe o despedimento das trabalhadoras grávidas, dado que estava na décima primeira semana de gestação no momento do despedimento. Segundo D. Danosa, existe um conflito entre o artigo 224.º, n.º 4, do Código Comercial, que autoriza a assembleia-geral a destituir em qualquer momento os membros da direcção da sociedade, e o artigo 109.º, n.º 1, do Código do Trabalho, que concede determinadas garantias sociais às trabalhadoras grávidas.
- 26 Tendo a acção intentada por D. Danosa sido julgada improcedente tanto pelo tribunal de primeira instância como pelo tribunal de segunda instância, esta interpôs recurso de cassação para o órgão jurisdicional de reenvio.
- 27 Nesse órgão jurisdicional, D. Danosa alegou que deve ser considerada uma trabalhadora na acepção do direito da União, independentemente de ser ou não considerada como tal segundo o direito letão. Além disso, tendo em conta a proibição de despedimento estabelecida no artigo 10.º da Directiva 92/85 e o interesse eminente que esta disposição visa proteger, em todas as relações jurídicas em que possam ser

identificadas as características de um vínculo jurídico-laboral, o Estado letão deve procurar por todos os meios, incluindo jurisdicionais, assegurar que as trabalhadoras grávidas beneficiem das garantias jurídicas e sociais previstas.

- 28 A LKB considera, inversamente, que os membros da direcção de uma sociedade de capitais não exercem as funções de que estão incumbidos sob a direcção de outra pessoa, não podendo, por isso, ser considerados trabalhadores na acepção do direito da União. Seria plenamente justificado prever níveis de protecção diferentes para os trabalhadores e os membros da direcção de uma sociedade de capitais, tendo em conta a relação de confiança inerente ao desempenho da missão confiada aos membros desse órgão. Segundo a LKB, o direito da União estabeleceu uma distinção expressa entre as pessoas que desempenham as suas funções sob a direcção do empregador e as pessoas que exercem um poder de direcção e que são essencialmente representantes do empregador e não seus subordinados.

- 29 O órgão jurisdicional de reenvio afirma que é legítimo deduzir da jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa ao conceito de trabalhador, bem como do objectivo de protecção da mulher grávida contra o despedimento, visado pela Directiva 92/85, que, quando um membro da direcção de uma sociedade for abrangido pelo referido conceito, o artigo 10.º da Directiva 92/85 lhe é aplicável, apesar de o artigo 224.º, n.º 4, do Código Comercial não prever nenhuma restrição em matéria de destituição de pessoas, quer o membro da direcção seja ou não titular de um contrato de trabalho. Segundo o referido órgão jurisdicional, tanto a Directiva 76/207 como a Directiva 92/85 proíbem a ruptura da relação de emprego de uma trabalhadora grávida.

30 Considerando que o litígio que lhe foi submetido suscita questões de interpretação do direito da União, o Augstākās Tiesas Senāts decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

- «1) Um membro de um órgão de direcção de uma sociedade de capitais deve ser considerado um “trabalhador” na acepção do direito [comunitário]?
- 2) O facto de o artigo 224.º, n.º 4, do Código Comercial letão permitir a destituição de um membro do órgão de direcção de uma sociedade de capitais sem quaisquer restrições, nomeadamente sem levar em conta o estado de gravidez deste membro, é incompatível com o artigo 10.º da Directiva 92/85[...] e com a jurisprudência do Tribunal de Justiça?»

Quanto às questões prejudiciais

Observações liminares

31 A título liminar, cabe salientar que, na audiência no Tribunal de Justiça, os antecedentes do litígio no processo principal deram lugar a alegações tendo essencialmente por objecto as razões que conduziram a LKB a destituir D. Danosa das funções de membro da direcção desta sociedade e a questão de saber se esta última tinha sido informada do estado de gravidez da recorrente no processo principal e, em caso afirmativo, em que data.

- 32 A LKB defendeu que o estado de gravidez de D. Danosa de modo algum havia influenciado a decisão de a destituir e alegou que a própria interessada não alegara que a destituição tivesse sido motivada pelo seu estado de gravidez, enquanto a recorrente no processo principal contestou a versão dos factos exposta pela LKB, afirmando que a sua destituição fora motivada pelo seu estado de gravidez e procurou clarificar as circunstâncias em que a adopção dessa decisão de destituição teve lugar.
- 33 Compete ao órgão jurisdicional nacional apurar os factos que deram origem ao litígio no processo principal e tirar as respectivas consequências para a decisão que tem de proferir (v., designadamente, acórdão de 16 de Setembro de 1999, WWF e o., C-435/97, Colect., p. I-5613, n.º 32).
- 34 Com efeito, no âmbito da repartição de competências entre as jurisdições da União e os órgãos jurisdicionais nacionais, compete em princípio ao órgão jurisdicional nacional verificar se estão reunidas as condições factuais de aplicação de uma norma da União no processo nele pendente, podendo o Tribunal de Justiça, quando decide a título prejudicial, se for caso disso, fornecer precisões destinadas a guiar o órgão jurisdicional nacional na sua interpretação (v., neste sentido, acórdãos de 4 de Julho de 2000, Haim, C-424/97, Colect., p. I-5123, n.º 58, e de 4 de Junho de 2009, Vatsouras e Koupatantze, C-22/08 e C-23/08, Colect., p. I-4585, n.º 23).
- 35 No caso concreto, como resulta da decisão de reenvio, as questões submetidas baseiam-se na premissa de que a destituição de D. Danosa das funções de membro da direcção da LKB teve ou pode ter tido lugar essencialmente devido ao estado de gravidez da interessada. Aquele tribunal interroga-se sobre a compatibilidade com o direito da União de uma legislação nacional que, embora proibindo o despedimento por motivo de gravidez, não prevê, em contrapartida, nenhuma restrição em matéria de destituição de um membro da direcção de uma sociedade de capitais.

- ³⁶ Nestas circunstâncias, compete ao Tribunal de Justiça responder às questões prejudiciais relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, deixando a este último a incumbência de verificar os elementos concretos do litígio pendente, e designadamente de resolver a questão de saber se a decisão de destituição controvertida foi ou não motivada essencialmente pelo estado de gravidez da recorrente no processo principal.
- ³⁷ Na medida em que a posição adoptada pelo Governo letão e pela Comissão Europeia a propósito dos factos do caso concreto põe em causa a pertinência das questões prejudiciais para a solução do litígio submetido ao juiz nacional, basta verificar que nada na decisão de reenvio permite afirmar que estas questões, sobre cuja utilidade o órgão jurisdicional de reenvio já se pronunciou, sejam manifestamente hipotéticas ou sem conexão com a realidade e o objecto do litígio no processo principal.

Quanto à primeira questão

- ³⁸ Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se um membro da direcção de uma sociedade de capitais que fornece prestações a esta última deve ser considerado um trabalhador na acepção da Directiva 92/85.
- ³⁹ Por força de jurisprudência constante, o conceito de trabalhador, na acepção desta directiva, não pode ser objecto de uma interpretação que varie consoante os direitos nacionais e deve ser definido segundo critérios objectivos que caracterizem a relação de trabalho tendo em consideração os direitos e os deveres das pessoas em causa. Ora, a característica essencial da relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direcção, prestações

em contrapartida das quais recebe uma remuneração (v., por analogia, no contexto da livre circulação de trabalhadores e do princípio da igualdade das remunerações entre trabalhadores masculinos e femininos, acórdãos de 3 de Julho de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Colect., p. 2121, n.º 16 e 17, e de 13 de Janeiro de 2004, Allonby, C-256/01, Colect., p. I-873, n.º 67; e, no contexto da Directiva 92/85, acórdão de 20 de Setembro de 2007, Kiiski, C-116/06, Colect., p. I-7643, n.º 25).

- 40 A natureza jurídica *sui generis* da relação de emprego face ao direito nacional não pode ter consequências na qualidade de trabalhador na aceção do direito da União (v. acórdão Kiiski, já referido, n.º 26 e jurisprudência referida). Desde que uma pessoa preencha as condições enumeradas no n.º 39 do presente acórdão, a natureza do vínculo jurídico que a liga à outra parte da relação de trabalho é irrelevante para a aplicação da Directiva 92/85 (v., por analogia, no contexto da livre circulação de trabalhadores, acórdãos de 31 de Maio de 1989, Bettray, 344/87, Colect., p. 1621, n.º 16, e de 26 de Fevereiro de 1992, Raulin, C-357/89, Colect., p. I-1027, n.º 10).
- 41 Do mesmo modo, a qualificação formal de trabalhador independente à luz do direito nacional não exclui que uma pessoa deva ser qualificada de trabalhador na aceção da Directiva 92/85 se a sua independência for apenas fictícia, ocultando assim uma relação de trabalho na aceção desta directiva (v., por analogia, acórdão Allonby, já referido, n.º 71).
- 42 Daqui decorre que a qualificação, em direito letão, da relação entre uma sociedade de capitais e os membros da direcção desta última ou a circunstância de essa sociedade e os membros da referida direcção não terem celebrado um contrato de trabalho não pode determinar, contrariamente ao que alega a LKB, a qualificação da referida relação para efeitos da aplicação da Directiva 92/85.

- 43 Como decorre das observações submetidas ao Tribunal de Justiça, não é contestado, no caso concreto, que D. Danosa forneceu, de forma regular e contra remuneração, prestações à LKB, executando as tarefas de membro único da direcção a que estava adstrita por força dos estatutos desta sociedade e do regulamento interno desse órgão. Contrariamente ao que alega a referida sociedade, é indiferente, a este propósito, que a própria recorrente no processo principal tenha sido encarregada da elaboração desse regulamento interno.
- 44 Em contrapartida, as referidas observações divergem quanto à questão de saber se existia entre D. Danosa e a LKB o vínculo de subordinação, ou mesmo o grau de subordinação, exigido pela jurisprudência do Tribunal de Justiça relativa ao conceito de trabalhador na acepção do direito da União em geral e da Directiva 92/85 em particular.
- 45 A LKB assim como os Governos letão e helénico defendem que, no caso dos membros da direcção de uma sociedade de capitais, o vínculo de subordinação exigido pela jurisprudência do Tribunal de Justiça não existe. A LKB e o Governo letão alegam que um membro da direcção, como a recorrente no processo principal, executa as suas obrigações, regra geral, com base num contrato de mandato, de forma autónoma e sem receber instruções. Sublinham que a relação entre, por um lado, os sócios de uma sociedade de capitais e/ou, sendo caso disso, o órgão de fiscalização e, por outro lado, os membros da direcção deve assentar na confiança, de modo que a relação de trabalho entre as partes deve poder terminar quando essa confiança cessar.
- 46 A resposta à questão de saber se existe um vínculo de subordinação na acepção da definição supramencionada do conceito de trabalhador deve ser dada em cada caso concreto, em função de todos os elementos e de todas as circunstâncias que caracterizam as relações entre as partes.

- 47 A qualidade de membro da direcção de uma sociedade de capitais não pode, enquanto tal, excluir que a recorrente no processo principal se tenha encontrado numa relação de subordinação relativamente a essa sociedade. Importa, com efeito, examinar as condições em que o membro da direcção foi recrutado, a natureza das funções que lhe foram confiadas, o quadro em que estas últimas são exercidas, a extensão dos poderes do interessado e o controlo de que é objecto na sociedade, bem como as circunstâncias nas quais pode ser destituído.
- 48 Desde logo, como observou o advogado-geral nos n.ºs 77 a 84 das suas conclusões, uma análise destes elementos no processo principal revela antes de mais que D. Danosa foi nomeada membro único da direcção da LKB por um prazo determinado de três anos, que foi encarregada de administrar os bens desta sociedade, de a dirigir e representar e que dela fazia parte integrante. Em resposta a uma questão colocada pelo Tribunal de Justiça na audiência, não foi possível estabelecer por quem ou por qual órgão a recorrente no processo principal foi nomeada.
- 49 Em seguida, ainda que D. Danosa dispusesse de uma margem de apreciação no exercício das suas funções, devia prestar contas da sua gestão ao órgão de fiscalização e colaborar com este.
- 50 Por fim, resulta dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça que, em direito letão, um membro da direcção pode ser destituído por decisão dos sócios, eventualmente após ter sido suspenso das suas funções pelo órgão de fiscalização. A decisão de destituição respeitante a D. Danosa foi, por isso, adoptada por um órgão que, por hipótese, aquela não controlava e que podia decidir em qualquer momento contra a vontade da interessada.

- 51 Embora não se possa excluir que os membros de um órgão dirigente de uma sociedade, como a direcção, não se subsumem no conceito de trabalhador como definido no n.º 39 do presente acórdão – tendo em conta as funções específicas que lhes são confiadas, bem como o quadro em que estas são exercidas e o modo como o são –, não deixa de ser verdade que um membro de tal direcção, que fornece, em contrapartida de uma remuneração, prestações à sociedade que o nomeou e da qual faz parte integrante, que exerce a sua actividade sob a direcção ou o controlo de outro órgão dessa sociedade e que pode, em qualquer momento, ser destituído das suas funções sem restrições, preenche, à primeira vista, as condições para ser qualificado de trabalhador na acepção da jurisprudência já referida do Tribunal de Justiça.
- 52 Recorde-se que o conceito de «trabalhadora grávida» é definido no artigo 2.º, alínea a), da Directiva 92/85 como «toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais».
- 53 Para efeitos da aplicação desta directiva, o legislador da União pretendeu dar um alcance autónomo, próprio do direito da União, do conceito de «trabalhadora grávida», mesmo se, quanto a um dos aspectos dessa definição, o que tem a ver com as modalidades segundo as quais a trabalhadora informa o seu empregador do seu estado, procedeu a uma remissão para as legislações e/ou práticas nacionais (acórdão Kiiski, já referido, n.º 24).
- 54 Quanto à questão de saber se, no processo principal, a LKB tinha sido informada do estado de gravidez de D. Danosa, importa, por um lado, recordar que, como resulta do n.º 33 do presente acórdão, compete ao órgão jurisdicional de reenvio e não ao Tribunal de Justiça apreciar os factos pertinentes do caso concreto.

55 Por outro lado, ainda que o artigo 2.º, alínea a), da Directiva 92/85 remeta para as legislações e/ou princípios nacionais no que diz respeito às modalidades segundo as quais a trabalhadora informa o empregador do seu estado, não deixa de ser verdade que estas modalidades não podem esvaziar de substância a protecção especial da mulher consagrada no artigo 10.º desta mesma directiva, que proíbe o despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, excepto em casos excepcionais por razões não ligadas ao seu estado. Se, sem ser formalmente informado da gravidez da trabalhadora pela própria, o empregador tiver tomado conhecimento do estado de gravidez desta última, seria contrário ao objectivo e ao espírito da Directiva 92/85 interpretar restritivamente os termos do artigo 2.º, alínea a), desta directiva e negar à trabalhadora em causa a protecção contra o despedimento prevista no referido artigo 10.º

56 Em face das considerações precedentes, há que responder à primeira questão que um membro da direcção de uma sociedade de capitais, que fornece prestações a esta última e que dela faz parte integrante, se deve considerar que tem a qualidade de trabalhador para efeitos da Directiva 92/85 se a sua actividade for exercida, durante um certo período, sob a direcção ou o controlo de outro órgão desta sociedade e se, em contrapartida desta actividade, receber uma remuneração. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio proceder às verificações dos elementos de facto necessárias para apreciar se é esse o caso no litígio pendente.

Quanto à segunda questão

57 Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 10.º da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal que permite

a destituição de um membro da direcção de uma sociedade de capitais sem restrições, designadamente sem tomar em conta o estado de gravidez da pessoa interessada.

58 Quanto ao alcance da proibição de despedimento que figura no artigo 10.º da Directiva 92/85, recorde-se, em primeiro lugar, que o objectivo da Directiva 92/85 é promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

59 Antes da entrada em vigor da Directiva 92/85, o Tribunal de Justiça já tinha declarado que, por força do princípio da não discriminação e, designadamente, das disposições da Directiva 76/207, deve ser reconhecida à mulher uma protecção contra o despedimento não só durante a licença de maternidade mas também durante toda a gravidez. Segundo o Tribunal de Justiça, um despedimento durante esses períodos só pode afectar as mulheres e constitui, assim, uma discriminação directa em razão do sexo (v., neste sentido, acórdãos de 8 de Novembro de 1990, *Handels- og Kontorfunktionærernes Forbund*, C-179/88, Colect., p. I-3979, n.º 13; de 30 de Junho de 1998, *Brown*, C-394/96, Colect., p. I-4185, n.ºs 24 a 27; e de 11 de Outubro de 2007, *Paquay*, C-460/06, Colect., p. I-8511, n.º 29).

60 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 incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador da União previu, no artigo 10.º da Directiva 92/85, uma protecção especial em benefício da mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade (v. acórdão *Paquay*, já referido, n.º 30 e jurisprudência referida).

- ⁶¹ Durante o referido período, o artigo 10.º da Directiva 92/85 não previu nenhuma excepção ou derrogação à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, salvo em casos excepcionais não relacionados com o seu estado e na condição de o empregador justificar por escrito os motivos desse despedimento (acórdãos de 14 de Julho de 1994, Webb, C-32/93, Colect., p. I-3567, n.º 22; Brown, já referido, n.º 18; de 4 de Outubro de 2001, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.º 27; e Paquay, já referido, n.º 31).
- ⁶² Na hipótese de o órgão jurisdicional de reenvio decidir que, no caso concreto, D. Danosa está abrangida pelo conceito de «trabalhadora grávida» na acepção da Directiva 92/85, e que a decisão de destituição em causa no processo principal foi adoptada por motivos essencialmente ligados ao estado de gravidez da interessada, importa salientar que tal decisão, ainda que adoptada ao abrigo das disposições do direito nacional que permitem a destituição de um membro da direcção sem restrições, é incompatível com a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º desta directiva.
- ⁶³ Em contrapartida, uma decisão de destituição adoptada durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade por motivos não ligados ao estado de gravidez da recorrente no processo principal não é contrária ao referido artigo 10.º, desde que, no entanto, o empregador apresente por escrito uma justa causa de despedimento e que o despedimento da interessada seja admitido pela legislação e/ou pela prática nacional em causa, em conformidade com as disposições do artigo 10.º, n.ºs 1 e 2, desta directiva.
- ⁶⁴ No caso de o órgão jurisdicional de reenvio decidir que, no caso concreto, tendo em conta a natureza da actividade exercida por D. Danosa e o quadro em que essa actividade é exercida, uma protecção contra o despedimento de um membro da direcção de uma sociedade de capitais não pode ser inferida da Directiva 92/85, pelo facto de a

interessada não ter a qualidade de «trabalhadora grávida» na acepção desta directiva, seria necessário examinar se a recorrente no processo principal pode eventualmente requerer a protecção contra a discriminação fundada no sexo conferida pela Directiva 76/207, norma à qual o órgão jurisdicional de reenvio não fez referência no enunciado das suas questões, mas que tanto este órgão como certos interessados evocaram nas observações que apresentaram ao Tribunal de Justiça.

⁶⁵ A este respeito, importa recordar que, nos termos do artigo 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207, «[a] aplicação do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres significa que não existe discriminação directa ou indirecta em razão do sexo nos sectores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito [...] às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento [...]».

⁶⁶ Como resulta do n.º 59 do presente acórdão, por força do princípio da não discriminação, designadamente das disposições da Directiva 76/207, deve ser reconhecida à mulher uma protecção contra o despedimento não só durante a licença de maternidade mas também durante toda a gravidez. Segundo o Tribunal de Justiça, o despedimento de uma trabalhadora pelo facto de estar grávida ou por outra causa assente essencialmente no estado de gravidez só pode afectar as mulheres e constitui, assim, uma discriminação directa em razão do sexo (v. acórdão Paquay, já referido, n.º 29 e jurisprudência referida).

⁶⁷ Há que reconhecer que a revogação unilateral, pelo mandante, de um mandato, antes do termo inicialmente previsto pelas partes, devido ao estado de gravidez do mandatário ou por outra causa assente essencialmente no estado de gravidez só pode afectar as mulheres. Mesmo supondo que D. Danosa não tivesse a qualidade de «trabalhadora grávida» no sentido lato preconizado pela Directiva 92/85, admitir que uma sociedade pudesse destituir das suas funções os membros da respectiva direcção que

exercem funções como as descritas no processo principal seria contrário ao objectivo prosseguido pelo artigo 2.º, n.º 7, da Directiva 76/207, a partir do momento em que a destituição se baseasse essencialmente no estado de gravidez da interessada.

68 Como o Tribunal de Justiça já salientou, o objectivo prosseguido pelas regras do direito da União que regulam a igualdade entre homens e mulheres no domínio dos direitos das mulheres grávidas ou puérperas é proteger estas antes e depois do parto (v. acórdão de 8 de Setembro de 2005, McKenna, C-191/03, Colect., p. I-7631, n.º 42).

69 Este objectivo, que inspira tanto a Directiva 92/85 como a Directiva 76/207, não poderia ser alcançado se a protecção contra o despedimento conferida pelo direito da União às mulheres grávidas dependesse da qualificação formal da sua relação de emprego em direito nacional ou da escolha, quando do seu início de funções, entre um ou outro tipo de contrato.

70 Como resulta do n.º 33 do presente acórdão, compete ao órgão jurisdicional de reenvio determinar as circunstâncias pertinentes do litígio pendente e verificar se, como pressupõem as questões prejudiciais submetidas, a decisão de destituição se baseou essencialmente no estado de gravidez da recorrente no processo principal. Em caso afirmativo, é pouco importante saber se a referida recorrente está abrangida ou não pelo âmbito de aplicação da Directiva 92/85, da Directiva 76/207 ou, na medida em que o órgão jurisdicional de reenvio qualifique a interessada de «trabalhadora independente», da Directiva 86/613, que se aplica aos trabalhadores independentes e que, como resulta do seu artigo 1.º, completa a Directiva 76/207 no que toca à aplicação do princípio da igualdade de tratamento a esses trabalhadores, proibindo, na senda desta última directiva, qualquer discriminação, directa ou indirecta, fundada no sexo. Independentemente da directiva aplicável, importa assegurar à interessada a protecção

conferida pelo direito da União às mulheres grávidas no caso de a relação jurídica que a vincula a outra pessoa ser interrompida devido à sua gravidez.

⁷¹ Esta conclusão é de resto corroborada pelo princípio da igualdade entre homens e mulheres consagrado no artigo 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, que prevê que esta igualdade deve ser garantida em todos os domínios, incluindo em matéria de emprego, trabalho e remuneração.

⁷² Em definitivo, importa recordar, no que se refere ao ónus da prova em circunstâncias como as que estão em causa no processo principal, que incumbe ao juiz nacional aplicar as disposições pertinentes da Directiva 97/80/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, relativa ao ónus da prova nos casos de discriminação baseada no sexo (JO 1998, L 14, p. 6), a qual, nos termos do seu artigo 3.º, n.º 1, alínea a), é aplicável às situações abrangidas pela Directiva 76/207 e, na medida em que haja discriminação em razão do sexo, pela Directiva 92/85.

⁷³ A este respeito, resulta do artigo 4.º, n.º 1, da Directiva 97/80 que, quando uma pessoa que se considere lesada pela não aplicação, no que lhe diz respeito, do princípio da igualdade de tratamento apresentar, perante um tribunal ou outra instância competente, elementos de facto constitutivos da presunção de discriminação directa ou indirecta, incumbe à parte demandada provar que não houve violação do princípio da igualdade de tratamento.

74 Em face do que precede, há que responder à segunda questão que o artigo 10.º da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal que permite a destituição de um membro da direcção de uma sociedade de capitais sem restrições quando a pessoa interessada tenha a qualidade de «trabalhadora grávida» na acepção desta directiva e a decisão de destituição que lhe diz respeito se baseie essencialmente no seu estado de gravidez. Mesmo admitindo que o membro em causa de uma direcção não tenha essa qualidade, a destituição, por motivo de gravidez ou por motivo baseado essencialmente nesse estado, de um membro da direcção que exerce funções como as descritas no processo principal só pode visar as mulheres e constitui, por isso, uma discriminação directa fundada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.ºs 1 e 7, e 3.º, n.º 1, alínea c), da Directiva 76/207.

Quanto às despesas

75 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Segunda Secção) declara:

- 1) **Um membro da direcção de uma sociedade de capitais, que fornece prestações a esta última e que dela faz parte integrante, deve considerar-se que tem a qualidade de trabalhador para efeitos 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), se a sua actividade for exercida, durante um certo período, sob a direcção ou o controlo de outro órgão desta sociedade e se, em contrapartida desta actividade, receber uma remuneração. Compete ao órgão jurisdicional de reenvio proceder às verificações dos elementos de facto necessárias para apreciar se é esse o caso no litígio pendente.

- 2) O artigo 10.º da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional como a que está em causa no processo principal que permite a destituição de um membro da direcção de uma sociedade de capitais sem restrições quando a pessoa interessada tenha a qualidade de «trabalhadora grávida» na acepção desta directiva e a decisão de destituição que lhe diz respeito se baseie essencialmente no seu estado de gravidez. Mesmo admitindo que o membro em causa de uma direcção não tenha essa qualidade, a destituição, por motivo de gravidez ou por motivo assente essencialmente nesse estado, de um membro da direcção que exerce funções como as descritas no processo principal só pode visar as mulheres e constitui, por isso, uma discriminação directa fundada no sexo, contrária aos artigos 2.º, n.ºs 1 e 7, e 3.º, n.º 1, alínea c), 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, conforme alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002.

Assinaturas