



Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL
ELEANOR SHARPSTON
apresentadas em 14 de setembro de 2017¹

Processo C-103/16

Jessica Porras Guisado
contra
Bankia SA,
Sección Sindical de Bankia de CCOO,
Sección Sindical de Bankia de UGT,
Sección Sindical de Bankia de ACCAM,
Sección Sindical de Bankia de SATE,
Sección Sindical de Bankia de CSICA,
Fondo de Garantía Salarial (Fogasa)

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha)]

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 92/85/CEE — Segurança e saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho — Artigo 10.º, n.ºs 1 e 3 — Proibição de despedimento — Casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez da trabalhadora — Artigo 10.º, n.º 2 — Aviso prévio de despedimento — Diretiva 98/59/CE — Aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos — Artigo 1.º, n.º 1, alínea a) — Despedimentos por motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores»

1. Determinar quais os trabalhadores que devem ser «dispensados» no âmbito de um despedimento coletivo é sempre uma questão sensível. Antes de esse despedimento coletivo ter efetivamente lugar, haverá, de acordo com os requisitos da diretiva «despedimentos coletivos»², consultas entre a entidade patronal e os representantes dos trabalhadores. Poderá entender-se que determinadas categorias específicas de trabalhadores devem ser protegidas no caso de um despedimento coletivo (no sentido de durante o processo de seleção lhes ser conferida prioridade relativamente à permanência). Contudo, a mão de obra também pode incluir outras categorias de trabalhadores que beneficiam de proteção contra o despedimento em virtude de um outro instrumento jurídico (por exemplo, trabalhadores abrangidos pela diretiva «maternidade»³).

1 Língua original: inglês.

2 Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO 1998, L 225, p. 16, a seguir «diretiva “despedimentos coletivos”»).

3 Diretiva 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 diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO 1992, L 348, p. 1, a seguir «diretiva “maternidade”»). À data dos factos, era aplicável a versão dessa diretiva, conforme alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007 (JO 2007, L 165, p. 21).

2. No presente pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunal Superior de Justiça de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha), é solicitado ao Tribunal de Justiça que se pronuncie sobre a interpretação do disposto no artigo 10.º da diretiva «maternidade», a saber, a proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas. Mais especificamente, é solicitada orientação do Tribunal sobre a interpretação dessa proibição em conjunto com a diretiva «despedimentos coletivos», no caso de um processo de despedimento coletivo.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva «maternidade»

3. Os considerandos da diretiva «maternidade», que é a décima diretiva especial na aceção do artigo 16.º, n.º 1, da Diretiva 89/391/CEE⁴, explicam que a mesma foi adotada a fim de introduzir prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, para proteger a segurança e a saúde, entre outras, das trabalhadoras grávidas, identificadas como um grupo específico em risco⁵. A proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres⁶. O risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas e, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento⁷.

4. A expressão «trabalhadora grávida» é definida no artigo 2.º, alínea a), do seguinte modo: «toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais».

5. A Comissão Europeia, em concertação com os Estados-Membros e com a assistência do Comité Consultivo para a Segurança, a Higiene e a Proteção da Saúde no Local de Trabalho, foi instruída no sentido de estabelecer diretrizes relativas à avaliação dos riscos existentes para as trabalhadoras abrangidas pela diretiva «maternidade»⁸. Deve ser feita uma avaliação do local de trabalho e do posto de trabalho da trabalhadora grávida⁹. As entidades patronais devem adaptar as condições de trabalho e/ou do tempo de trabalho da trabalhadora grávida, a fim de evitar qualquer risco identificado. Se tal não for possível, a trabalhadora em questão deve ser transferida para outro posto de trabalho; e se isso não for viável, a trabalhadora será dispensada do trabalho¹⁰.

4 Diretiva do Conselho, de 12 de junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO 1989, L 183, p. 1). Esta diretiva estabeleceu o quadro geral da legislação relativa à segurança e à saúde dos trabalhadores. Outras diretivas especiais abrangem matérias como prescrições mínimas de segurança e de saúde para os locais de trabalho, utilização pelos trabalhadores de equipamentos de trabalho, utilização de equipamentos de proteção individual, movimentação manual de cargas ou prescrições mínimas de segurança e saúde em matéria de exposição dos trabalhadores a agentes cancerígenos ou mutagénicos, ao amianto, radiação ionizante, ruído ou vibração. Outro grupo protegido é o dos jovens trabalhadores (Diretiva 94/33/CE do Conselho, de 22 de junho de 1994, relativa à proteção dos jovens no trabalho, JO 1994, L 216, p. 12).

5 V. primeiro, sétimo e oitavo considerandos e artigo 1.º, n.º 1, da diretiva «maternidade».

6 Nono considerando da diretiva «maternidade».

7 Décimo quinto considerando da diretiva «maternidade».

8 V. artigo 3.º, n.º 1, da diretiva «maternidade». Tal como requerido no referido artigo, a Comissão adotou a Comunicação sobre as diretrizes relativas à avaliação dos agentes químicos, físicos e biológicos, bem como dos processos industriais que comportem riscos para a segurança ou a saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes [COM(2000) 466 final/2].

9 V. artigo 4.º da diretiva «maternidade».

10 V. artigo 5.º da diretiva «maternidade».

6. O artigo 10.º tem por título «Proibição de despedimento». Dispõe o seguinte:

«A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção 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 aceção 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 excecionais 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 aceção 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 aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1.»

7. O artigo 12.º prevê que os Estados-Membros introduzam na sua ordem jurídica interna as medidas necessárias para permitir que qualquer trabalhador abrangido pelo âmbito de aplicação da diretiva «maternidade» exerça os seus direitos nos casos em que se considere lesado pela não observância das obrigações estabelecidas.

Diretiva «despedimentos coletivos»

8. A diretiva «despedimentos coletivos» visa garantir o reforço da proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na União Europeia¹¹. Os seus considerandos explicam que a concretização do mercado interno deve conduzir a uma melhoria das condições da vida dos trabalhadores e que as diferenças entre as disposições em vigor nos Estados-Membros no que respeita às modalidades e ao processo dos despedimentos coletivos, bem como às medidas suscetíveis de atenuar as consequências destes despedimentos para os trabalhadores, podem ter uma incidência direta no funcionamento do mercado interno¹².

9. Na secção I («Definições e âmbito de aplicação»), o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), estabelece que se entende por «despedimentos coletivos» os «despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, quando o número de despedimentos abranger, segundo a escolha efetuada pelos Estados-Membros:

- i) ou, num período de 30 dias:
 - no mínimo 10 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente mais de 20 e menos de 100,
 - no mínimo 10% do número dos trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 100 e menos de 300 trabalhadores,
 - no mínimo 30 trabalhadores, nos estabelecimentos que empreguem habitualmente no mínimo 300,

¹¹ V. considerando 2 da diretiva «despedimentos coletivos».

¹² V. considerandos 3, 4 e 6 da diretiva «despedimentos coletivos».

ii) ou, num período de 90 dias, no mínimo 20 trabalhadores, qualquer que seja o número de trabalhadores habitualmente empregados nos estabelecimentos em questão;

[...]

Para o cálculo do número de despedimentos previsto no primeiro parágrafo, alínea a), são equiparadas a despedimentos as cessações do contrato de trabalho por iniciativa do empregador por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que o número de despedimentos seja, pelo menos, de cinco»¹³.

10. A secção II contém os requisitos de informação e consulta. Assim, sempre que tenciona efetuar despedimentos coletivos, a entidade patronal é obrigada a consultar em tempo útil os representantes dos trabalhadores, com o objetivo de chegar a um acordo. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas: facultar-lhes todas as informações necessárias e comunicar-lhes o seguinte: i) os motivos do despedimento previsto; ii) o número e as categorias dos trabalhadores a despedir; iii) o número e as categorias dos trabalhadores habitualmente empregados; iv) o período durante o qual se pretende efetuar os despedimentos; e v) os critérios a utilizar na seleção dos trabalhadores a despedir, na medida em que as leis e/ou práticas nacionais deem essa competência ao empregador. Deve ser enviada à autoridade pública competente uma cópia dos elementos da comunicação escrita¹⁴.

11. O processo de despedimento coletivo é previsto na secção III. Esse processo tem início com a notificação por escrito de qualquer projeto de despedimento coletivo à autoridade pública competente¹⁵. Deve ser remetida aos representantes dos trabalhadores uma cópia da notificação¹⁶. Os despedimentos coletivos não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a notificação prevista no n.º 1 do artigo 3.º e devem respeitar as disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento¹⁷. Os Estados-Membros podem prever que os prazos estabelecidos não se apliquem em caso de despedimentos coletivos resultantes da cessação das atividades de um estabelecimento, quando esta resultar de uma decisão judicial¹⁸.

Legislação espanhola

Legislação que transpõe a diretiva «maternidade»

12. O órgão jurisdicional refere que a diretiva «maternidade» foi transposta para o ordenamento espanhol pela Ley 39/99 de Conciliación de la vida personal, laboral y familiar (Lei 39/1999, que promove a conciliação da vida familiar e laboral dos trabalhadores), de 5 de novembro de 1999. Estão previstas duas formas de tutela para as trabalhadoras grávidas. A primeira aplica-se por via da relação laboral e tem por base o simples facto de haver gravidez. No caso de uma trabalhadora grávida ser

13 É inegável que Jessica Porras Guisado está abrangida pelo âmbito de aplicação da diretiva «despedimentos coletivos», uma vez que não se encontra coberta por nenhuma das exceções enumeradas no artigo 1.º, n.º 2, da mesma.

14 V. artigo 2.º, n.º 1 e 3, da diretiva «despedimentos coletivos».

15 V. artigo 3.º, n.º 1, da diretiva «despedimentos coletivos».

16 V. artigo 3.º, n.º 2, da diretiva «despedimentos coletivos».

17 V. artigo 4.º, n.º 1, da diretiva «despedimentos coletivos».

18 V. artigo 4.º, n.º 4, da diretiva «despedimentos coletivos».

despedida (independentemente do conhecimento da gravidez pelo empregador), tudo o que tem a fazer é apresentar a prova da sua gravidez, e é o empregador que tem de fazer prova de uma causa objetiva e razoável para o despedimento. Se presta essa prova, tal pode comportar uma declaração de licitude, caso contrário, o despedimento será considerado nulo por lei¹⁹.

13. A segunda forma assenta nos artigos 53.º, n.º 4, primeiro parágrafo, e 55.º, n.º 5, primeiro parágrafo, do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores), e no artigo 8.º da Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (Lei Orgânica 3/2007 relativa à igualdade efetiva de mulheres e homens), de 22 de março de 2007. Essas disposições estipulam, em substância, que, sempre que uma trabalhadora alegar que foi vítima de um ato de discriminação por ter sido despedida em razão do seu estado de gravidez, deve produzir informação suficiente para sustentar que o despedimento tem por base a gravidez. Recai sobre o empregador o ónus de provar que não existiu um ato de discriminação. O órgão jurisdicional de reenvio considera que o processo principal não diz respeito à segunda forma de tutela²⁰.

Legislação que transpõe a diretiva «despedimentos coletivos»

14. O termo despedimentos coletivos está definido no artigo 51.º, n.º 1, do Estatuto dos Trabalhadores como a extinção de contratos de trabalho por causas económicas, técnicas, organizativas ou causas relacionadas com a produção quando determinados limiares são atingidos. Nos termos do artigo 51.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, quando os trabalhadores são designados para um despedimento obrigatório, os representantes legais dos trabalhadores gozam de prioridade de permanência na empresa em questão. Esta prioridade pode ser fixada a favor de outros grupos tais como trabalhadores com encargos familiares, pessoas acima de determinada idade ou pessoas com deficiência²¹.

15. O artigo 13.º do Real Decreto 1483/2012 por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada (Real Decreto 1483/2012 que aprova o Regulamento dos processos de despedimento coletivo e de suspensão de contratos e redução do horário de trabalho diário), de 29 de outubro de 2012, reflete as disposições relativas aos critérios de designação dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo. O artigo 13.º, n.º 3, estabelece que a decisão final de despedimento coletivo deve fundamentar a prioridade conferida a certos trabalhadores no que diz respeito à permanência na empresa em causa.

Factos, processo e questões prejudiciais

16. Em 18 de abril de 2006, Jessica Porras Guisado foi contratada pela Bankia SA. Em 9 de janeiro de 2013, a Bankia deu início a um período de consultas com os representantes dos trabalhadores com o objetivo de levar a cabo um despedimento coletivo. Em 8 de fevereiro de 2013, a comissão negociadora chegou a um acordo em que foram estabelecidos os critérios a aplicar para determinar quais os trabalhadores a despedir e quais os que seriam mantidos na Bankia. Foi concedido o estatuto de prioridade a duas categorias de trabalhadores, nomeadamente, casais ou casais de facto e funcionários deficientes com uma deficiência superior a 33%.

19 O órgão jurisdicional de reenvio declara nas questões prejudiciais (v. n.º 21 das presentes conclusões) que o efeito de ser declarada, por lei, a nulidade do despedimento é descrito na legislação espanhola como «tutela reparativa» («tutela reparadora»), em oposição à «tutela preventiva» («tutela preventiva»). Esse tribunal equipara o artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» a «tutela preventiva» e o artigo 10.º, n.º 3, da mesma a «tutela reparadora».

20 V. ainda n.º 27 e nota 24 das presentes conclusões.

21 Embora o órgão jurisdicional de reenvio sugira que, no que se refere ao direito nacional, se possa interpretar que «os trabalhadores com encargos familiares» incluem as trabalhadoras grávidas, o acordo da comissão negociadora descrito no n.º 16 das presentes conclusões e aplicado no presente caso *não* concedeu a este último o estatuto de prioridade.

17. Em 13 de novembro de 2013, a Bankia notificou a trabalhadora por carta em que lhe comunicava a cessação do seu contrato de trabalho nos termos do acordo da comissão negociadora. Nessa carta dizia-se o seguinte:

«[...] No caso concreto da província de Barcelona, onde V. Exa. presta serviços, uma vez findo o processo de adesão ao programa de saída com indemnização, descontadas as pessoas afetadas por processos de mobilidade geográfica e mudanças de postos de trabalho, verifica-se ser necessário reduzir ainda o pessoal, devendo proceder-se à cessação de contratos de trabalho por designação direta da empresa, de acordo com o previsto no número II-B do [acordo da comissão negociadora] [...]

Neste sentido, em resultado do processo de avaliação realizado na empresa, que foi tratado no período de consultas, sendo um elemento relevante para a adoção do [acordo da comissão negociadora] [...], foram-lhe atribuídos 6 pontos, uma nota que se encontra entre as de menor pontuação da província de Barcelona, onde V. Exa. presta serviços.

Por conseguinte, em aplicação dos critérios de seleção estabelecidos e pelas razões indicadas, informo V. Exa. que foi decidido pôr termo ao seu contrato de trabalho com efeitos a partir de 10 de dezembro de 2013»²².

18. No mesmo dia, o montante de 11 782,05 euros foi transferido para a conta bancária de Jessica Porras Guisado a título de indemnização. Segundo o acordo da comissão negociadora, o seu despedimento teve efeitos a partir de 10 de dezembro de 2013.

19. Jessica Porras Guisado estava grávida quando foi despedida.

20. Jessica Porras Guisado requereu uma conciliação em 9 de janeiro de 2014. Esse procedimento ocorreu, sem sucesso, em 1 de abril de 2014. Entretanto, em 3 de fevereiro de 2014, Jessica Porras Guisado intentou uma ação judicial contestando o seu despedimento junto do Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Mataró, Espanha) que se pronunciou a favor da Bankia, em 25 de fevereiro de 2015.

21. Jessica Porras Guisado interpôs recurso contra esse acórdão perante o órgão jurisdicional de reenvio, que solicita uma decisão a título prejudicial sobre as seguintes questões:

- «1) Deve o artigo 10.º, n.º 1, da [diretiva “maternidade”] ser interpretado no sentido de a figura de “casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais”, enquanto exceção à proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, não é equiparável à figura de “um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores” a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da [diretiva “despedimentos coletivos”], mas sim uma figura mais restrita?
- 2) Em caso de despedimento coletivo, para apreciar a existência de casos excepcionais que justifiquem o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes nos termos do artigo 10.º, n.º 1 da [diretiva “maternidade”], é necessário que a trabalhadora afetada não possa ser recolocada noutro posto de trabalho, ou basta demonstrar causas económicas, técnicas e produtivas que afetam o seu posto de trabalho?

²² O acordo da comissão negociadora havia definido essa data como a data em que o despedimento coletivo deveria produzir efeitos.

- 3) É conforme com o artigo 10.º, n.º 1 da [diretiva “maternidade”,] que proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, uma lei como a espanhola, que transpõe essa proibição instituindo uma garantia de que, na falta da prova das causas que justificam o despedimento, é declarada a sua nulidade (tutela reparadora), sem instituir uma proibição de despedimento (tutela preventiva)?
- 4) É conforme com o artigo 10.º, n.º 1, da [diretiva “maternidade”] uma lei como a espanhola, que, no caso de despedimento coletivo, não prevê uma prioridade de permanência na empresa para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes?
- 5) É conforme com o artigo 10.º, n.º 2, da [diretiva “maternidade”] uma lei nacional que considera suficiente uma carta como a dos autos, que não faz qualquer referência à verificação de uma situação excepcional para além das que fundamentam o despedimento coletivo, para aplicar à trabalhadora grávida a decisão de extinção coletiva da relação laboral?»

22. Apresentaram observações escritas a Bankia, o Governo espanhol e a Comissão Europeia. Na audiência de 26 de janeiro de 2017, as referidas partes apresentaram alegações orais.

Apreciação

Admissibilidade

23. A Bankia alega que o presente pedido de decisão prejudicial é inadmissível, uma vez que Jessica Porras Guisado não invocou a diretiva «maternidade» quando intentou a sua primeira ação perante o Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró (Tribunal do Trabalho n.º 1 de Mataró), e as regras processuais nacionais impediam-na de o fazer numa fase posterior. Além disso, alega ainda que Jessica Porras Guisado não tem legitimidade, de acordo com a jurisprudência espanhola, para intentar uma ação em que impugna os critérios de designação dos trabalhadores a manter na empresa acordados entre a Bankia e os representantes dos trabalhadores.

24. No que diz respeito a estes dois argumentos, observo que a competência do Tribunal de Justiça se limita a considerar exclusivamente disposições da legislação da União. «Tendo em vista a repartição de funções entre o [Tribunal de Justiça] e o órgão jurisdicional nacional, não compete ao Tribunal de Justiça verificar se a decisão de reenvio foi tomada em conformidade com as regras nacionais de organização e de processo judiciais»²³.

25. O pedido de decisão prejudicial é, portanto, admissível.

Aplicabilidade da diretiva «maternidade»

26. A Bankia alega que a diretiva «maternidade» não se aplica ao caso de Jessica Porras Guisado, uma vez que a mesma não informou a entidade patronal da sua gravidez. O artigo 2.º, alínea a), da referida diretiva declara expressamente que apenas a trabalhadora «que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais», é abrangida pelo seu âmbito de aplicação.

²³ Acórdão de 14 de janeiro de 1982, Reina (65/81, EU:C:1982:6, n.º 7). V., também, acórdão de 13 de junho de 2013, Promociones y Construcciones BJ 200 (C-125/12, EU:C:2013:392, n.º 14 e jurisprudência aí referida). O Tribunal de Justiça deve, pois, ater-se à decisão de reenvio que emana de um órgão jurisdicional de um Estado-Membro, enquanto essa decisão não tiver sido revogada no quadro das vias processuais previstas eventualmente pelo direito nacional: v. acórdão de 1 de dezembro de 2005, Burtscher (C-213/04, EU:C:2005:731, n.º 32 e jurisprudência aí referida).

27. Não está claro, a partir dos factos indicados na decisão de reenvio, o momento exato em Jessica Porras Guisado informou a entidade patronal da sua gravidez. Na audiência, a Bankia afirmou que não tinha conhecimento de tal facto quando do despedimento²⁴.

28. 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 interpretação²⁵.

29. No caso em apreço, cabe assim ao órgão jurisdicional nacional determinar o momento em que Jessica Porras Guisado informou a entidade patronal da sua gravidez. Contudo, cabe a este Tribunal fornecer uma orientação quanto ao significado das disposições da diretiva «maternidade» e, em especial, quanto ao facto de saber se uma mulher grávida que não informou a entidade patronal do seu estado antes de ser despedida pode beneficiar da proteção prevista no artigo 10.º da referida diretiva.

30. Este artigo proíbe o despedimento de trabalhadoras grávidas «na aceção do artigo 2.º» da diretiva «maternidade».

31. Essa definição é composta por dois elementos. Em primeiro lugar, a trabalhadora tem de estar grávida²⁶, e, em segundo lugar, deve ter informado a entidade patronal do seu estado de acordo com a legislação e/ou as práticas nacionais. Ambos os elementos devem estar presentes para que uma trabalhadora seja considerada «trabalhadora grávida» na aceção da diretiva «maternidade».

32. De acordo com a jurisprudência do Tribunal de Justiça, 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 aspetos 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 nacionais²⁷.

33. No contexto da proibição de despedimento, este Tribunal interpretou em sentido lato o requisito de informação. Assim, no acórdão Danosa, considerou que os requisitos processuais não podem esvaziar de substância a proteção especial das mulheres consagrada no artigo 10.º da diretiva «maternidade». «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 objetivo e ao espírito da [diretiva “maternidade”] interpretar restritivamente os termos do artigo 2.º, alínea a), desta diretiva e negar à trabalhadora em causa a proteção contra o despedimento prevista no referido artigo 10.º»²⁸.

24 Se, como a Bankia alega, desconhecia o estado de gravidez de Jessica Porras Guisado à data dos factos (pelo que não a poderia ter despedido em razão da sua gravidez), parece que as disposições da Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional (reformulação) (JO 2006, L 204, p. 23), e a legislação (reformulação) descrita no n.º 13 das presentes conclusões não têm incidência sobre o processo que corre termos no órgão jurisdicional nacional.

25 V. acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 34).

26 Pode-se pensar que uma definição que começa por «[t]rabalhadora grávida: toda a trabalhadora grávida» é tautológica. Uma explicação mais lógica é a de que o autor do texto estava concentrado na obrigação de a trabalhadora informar a entidade patronal do seu estado «em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais».

27 V. acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 53).

28 Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 55).

34. Aqui, chamo a atenção para uma discordância na redação da diretiva «maternidade». Enquanto outras disposições da diretiva (nomeadamente os artigos 5.º, 6.º e 7.º) garantem uma proteção permanente quando o trabalhador está em funções, o artigo 10.º destaca-se na medida em que proíbe de forma inequívoca que «as trabalhadoras, na aceção 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». A única derrogação a essa proibição é a relativa a «casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez», que discutirei mais adiante. De toda a forma, no início de uma gravidez, nem a própria trabalhadora saberá que está grávida. Uma vez na posse dessa informação, haverá, necessariamente, algum lapso de tempo antes de informar a sua entidade patronal do facto, preenchendo assim as duas condições para ser abrangida pela definição de «trabalhadora grávida» estabelecida no artigo 2.º, alínea a). Contudo, a proibição prevista no artigo 10.º, n.º 1, aplica-se expressamente ao «início da gravidez», ou seja, a partir de um momento em que a trabalhadora não está em condições de cumprir a obrigação de informar a entidade patronal do seu estado.

35. Como deve ser resolvida esta discordância? Tenho para mim que existem duas opções possíveis.

36. A primeira é dizer que, a menos que e até que uma mulher grávida informe a entidade patronal da sua gravidez, a proibição de despedimento não se aplica. Essa leitura (sustentada pela Bankia) faz pender a balança a favor da entidade patronal. A menos que tenha sido informada, ou tenha tido conhecimento por outra via²⁹, da gravidez, a entidade patronal é livre de despedir a trabalhadora em questão. É dada prioridade à expressão «trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º», a expensas de uma proteção mais ampla para as trabalhadoras grávidas. Essa leitura permite garantir a proteção de uma trabalhadora grávida que teve a clarividência (ou a sorte) de informar a entidade patronal do seu estado antes de esta a despedir a título individual ou (ou no quadro de um despedimento coletivo). Se a trabalhadora ainda desconhece que está grávida ou ainda não comunicou à entidade patronal tal facto quando o despedimento produz efeitos, não está protegida. O período sob proteção é, assim, necessariamente mais curto do que o especificado no texto do artigo 10.º, n.º 1.

37. A alternativa é dar prioridade à proteção das trabalhadoras «durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade», mesmo que ainda não tenham informado a entidade patronal do seu estado de gravidez. Essa leitura (que me parece ser a interpretação que a Comissão considera correta) faz pender a balança a favor da trabalhadora grávida. Estou em crer que essa é a melhor interpretação.

38. O Tribunal de Justiça declarou reiteradamente que «[f]oi 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 uma proteção 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»³⁰. O Tribunal prosseguiu e declarou (igualmente de forma categórica) que, «[d]urante o referido período, o artigo 10.º da [diretiva “maternidade”] não previu nenhuma exceção ou derrogação à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, salvo em casos excecionais não relacionados com o seu estado e na condição

29 V. acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 53).

30 V. acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 60). V., também, acórdãos de 11 de outubro de 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 30); de 8 de setembro de 2005, McKenna (C-191/03, EU:C:2005:513, n.º 48); de 4 de outubro de 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, n.º 26); de 30 de junho de 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, n.º 18); e de 14 de julho de 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, n.º 21).

de o empregador justificar por escrito os motivos desse despedimento»³¹. Estas declarações reiteradas indicam que o Tribunal de Justiça reconheceu, há décadas, que as mulheres grávidas são efetivamente um grupo vulnerável e que a interpretação da legislação que as protege no local de trabalho deve contemplar na íntegra essa vulnerabilidade.

39. No entanto, até à data, a jurisprudência do Tribunal não abordou a discordância que identifiquei. Assim, nos acórdãos Webb e Tele Danmark, as entidades patronais estavam absolutamente cientes do estado das respetivas trabalhadoras quando do despedimento³². O acórdão Webb examina se o artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 76/207/CEE (a diretiva inicial relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego)³³, em conjugação com o seu artigo 5.º, n.º 1, protegia uma trabalhadora contra o despedimento caso essa trabalhadora, contratada para substituir outra funcionária ausente com licença de maternidade, ficasse grávida. O acórdão Tele Danmark centra-se na questão de saber se a proteção contra o despedimento prevista no artigo 10.º da diretiva «maternidade» continua a aplicar-se quando uma trabalhadora contratada com base num contrato de curta duração está grávida no momento em que é contratada, mas oculta tal facto. Em ambos os casos, o Tribunal de Justiça deu uma resposta afirmativa à questão³⁴. No acórdão Danosa, o Tribunal observou que existiria uma «certa controvérsia» quanto à questão de saber se, *inter alia*, a empresa demandada havia sido informada da gravidez de Dita Danosa: prosseguiu considerando que cumpria efetivamente ao órgão jurisdicional nacional determinar tal facto³⁵.

40. Cabe mencionar também a decisão no acórdão Pontin³⁶. Nesse processo, a entidade patronal (T-Comalux SA) despediu Virginie Pontin com efeitos imediatos, por carta registada datada de 25 de janeiro de 2007. Virginie Pontin comunicou à T-Comalux que estava grávida por carta registada datada de 26 de janeiro de 2007 (*ou seja, no dia seguinte*) e alegou que, por esse motivo, o despedimento que lhe fora notificado pela T-Comalux era nulo³⁷. Ao responder ao órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal de Justiça tratou extensivamente questões complexas que envolvem a equivalência e a eficácia dos recursos nacionais à disposição de V. Pontin no que diz respeito ao seu despedimento. O Tribunal de Justiça, creio, deve certamente tê-lo feito pelo facto de V. Pontin *poder* beneficiar da proteção contra o despedimento prevista no artigo 10.º da diretiva «maternidade», transposta para a legislação nacional, apesar de não ter informado a entidade patronal do seu estado de gravidez antes do seu despedimento ter produzido efeitos. Contudo, essa questão não é abordada no acórdão.

41. Se a obrigação de notificar a entidade patronal pode ser satisfeita *ex post*, daí resulta que, uma vez o empregador notificado, o despedimento em questão torna-se um despedimento ilegal na aceção do artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» (a menos que se aplique a exceção dos «casos excecionais»). Após ter notificado a entidade patronal a trabalhadora em causa, é inquestionavelmente uma «trabalhadora grávida» nos termos do artigo 2.º, alínea a). Como, nessa hipótese, a trabalhadora já foi despedida, o artigo 10.º, n.º 3, aplica-se para corrigir a situação, ao exigir que os Estados-Membros «tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.º 1».

31 V. acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 61). V., também, acórdãos de 11 de outubro de 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 31); de 4 de outubro de 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, n.º 27); de 30 de junho de 1998, Brown (C-394/96, EU:C:1998:331, n.º 18); e de 14 de julho de 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, n.º 22).

32 V. acórdão de 14 de julho de 1994, Webb (C-32/93, EU:C:1994:300, n.º 4), e de 4 de outubro de 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, n.º 12).

33 Diretiva 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 1976, L 39, p. 40).

34 Acórdão de 4 de outubro de 2001, Tele Danmark (C-109/00, EU:C:2001:513, n.º 34).

35 Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.ºs 31 a 37).

36 Acórdão de 29 de outubro de 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666).

37 Acórdão de 29 de outubro de 2009, Pontin (C-63/08, EU:C:2009:666, n.ºs 21 e 22).

42. É verdade que, com base nesta interpretação, uma entidade patronal pode inadvertidamente despedir uma trabalhadora que não deveria ter despedido. Contudo, se é informada do seu erro logo após o despedimento³⁸, a entidade patronal tem a oportunidade de reparar o dano que inadvertidamente causou com o despedimento. Tal resultado está inteiramente em conformidade com os objetivos do artigo 10.º da diretiva «maternidade».

43. Poderemos perguntar-nos se há um limite de tempo para, após o despedimento, a trabalhadora poder notificar a sua anterior entidade patronal do seu estado de gravidez e procurar beneficiar da proteção prevista no artigo 10.º da diretiva «maternidade». Dada a discordância que já identifiquei, não é surpreendente que o artigo 10.º não ofereça uma resposta explícita a essa questão. Estou em crer que, por uma questão de correção para com a entidade patronal, a trabalhadora despedida tem o dever de não demorar, sem justificação, a notificar a entidade patronal e a apresentar o seu pedido; e que a sua possibilidade de avisar a entidade patronal como prelúdio ao seu pedido de proteção deve considerar-se expirada no final do período de proteção previsto no artigo 10.º, n.º 1 — ou seja, no «termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º». Saber precisamente qual o momento em que tal deve acontecer dependerá da forma como o Estado-Membro em questão optou por transpor a diretiva «maternidade». Para uma mulher grávida que tenha sido despedida, a data pode ser hipotética no sentido de que, tendo sido despedida, pode não ter desfrutado de parte ou mesmo da totalidade da sua licença de maternidade³⁹. No entanto, o órgão jurisdicional nacional poderá verificar a data em que a licença de maternidade *teria* terminado e, por conseguinte, se a trabalhadora notificou a entidade patronal do seu estado antes dessa data.

44. Ao refletir sobre esta questão, estou consciente de que compete ao órgão jurisdicional nacional identificar os factos necessários e que a legislação nacional espanhola (especificamente, a Lei 39/1999) parece oferecer uma forma de proteção independentemente de a entidade patronal ter tido, ou não, conhecimento do estado de gravidez da trabalhadora⁴⁰. Saber exatamente de que forma essa disposição de direito nacional se aplica é igualmente uma questão que compete ao órgão jurisdicional nacional. Não obstante, é possível que, para decidir sobre o processo que lhe foi submetido, o órgão jurisdicional de reenvio possa ter necessidade, especificamente, de saber se a proteção contra o despedimento prevista no artigo 10.º da diretiva «maternidade» abrange uma trabalhadora que não tinha, à data do seu despedimento no quadro de um despedimento coletivo, informado a sua entidade patronal do seu estado. Por essa razão e no interesse da segurança jurídica, exorto o Tribunal a esclarecer este ponto no sentido que indiquei.

45. Neste contexto, recordo as questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio.

Quanto à primeira questão

46. Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional pretende saber se a expressão «casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais», enquanto exceção à proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas (artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade»), deve ser interpretada como correspondendo a «um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da diretiva «despedimentos coletivos», ou se a primeira é mais restritiva.

47. A Bankia, o Reino de Espanha e a Comissão respondem afirmativamente.

38 No processo Pontin (C-63/08), a trabalhadora informou a entidade patronal do seu estado de gravidez no dia seguinte à notificação do seu aviso prévio de despedimento (v. n.º 40 das presentes conclusões).

39 Na medida em que está ausente durante a licença de *maternidade* no momento em que é despedida, não vejo como a entidade patronal poderá pretender de modo credível que não estava ao corrente do seu estado.

40 V. n.º 12 das presentes conclusões.

48. Não partilho dessa opinião.

Relação entre a diretiva «maternidade» e a diretiva «despedimentos coletivos»

49. A primeira questão diz respeito à interação entre as disposições que proíbem os despedimentos constantes da diretiva «maternidade» e as disposições que regulamentam os despedimentos da diretiva «despedimentos coletivos». Por conseguinte, é importante começar por esclarecer a relação entre os dois instrumentos.

50. As questões abrangidas por essas duas diretivas foram abordadas pela Comissão, em paralelo e no mesmo documento, já em 1973⁴¹. A subsequente resolução do Conselho, de 1974, seguiu a mesma abordagem⁴². Foi nesse contexto que a primeira diretiva «despedimentos coletivos» foi adotada em 1975⁴³. Em contrapartida, antes da adoção da diretiva «maternidade», os casos relativos às trabalhadoras grávidas eram resolvidos com referência ao artigo 119.º do Tratado CEE e à Diretiva 75/117/CEE relativa à igualdade de remuneração⁴⁴, ou à Diretiva 76/207⁴⁵.

51. Tanto a diretiva «maternidade» como a diretiva «despedimentos coletivos» estão subordinadas à Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores⁴⁶. Esta última refere-se especificamente às medidas que devem ser desenvolvidas que permitam aos homens e às mulheres conciliar as suas obrigações profissionais e familiares e a necessidade de desenvolver a informação, consulta e participação dos trabalhadores por ocasião de processos de despedimento coletivo⁴⁷.

52. Assim sendo, é óbvio que o alcance de ambas as diretivas é diferente. A diretiva «maternidade» tutela as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e cuja segurança e saúde se consideram em risco⁴⁸. A diretiva «despedimentos coletivos» tutela as trabalhadoras que possam estar sujeitas a despedimentos coletivos e que, por conseguinte, devem beneficiar de maior proteção⁴⁹.

53. Uma trabalhadora abrangida por um processo de despedimento durante a gravidez pertence a dois grupos diferentes de beneficiários de tutela, por diferentes motivos, e deve gozar da proteção de ambas as diretivas. Se uma mulher grávida for despedida no contexto de um processo de despedimento coletivo, aplicam-se as garantias tanto do artigo 10.º da diretiva «maternidade» como dos artigos 2.º a 4.º da diretiva «despedimentos coletivos». Concordo com a alegação oral de todas as partes no sentido de que os dois instrumentos jurídicos são, a este respeito, complementares.

41 Programa de Ação Social, COM(73) 1600, 24 de outubro de 1973. V., em especial, pp. 15, 19, 20 e 23.

42 Resolução de 21 de janeiro de 1974 relativa a um programa de ação social (JO 1974, C 13, p. 1; EE 05 02 p. 20).

43 Diretiva 75/129/CEE do Conselho, de 17 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (JO 1975, L 48, p. 29; EE 05 02 p. 54).

44 Diretiva do Conselho, de 10 de fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO 1975, L 45, p. 19; EE 05 02 p. 52).

45 Ambas as Diretivas 75/117 e 76/207 foram revogadas pela Diretiva 2006/54. Para uma análise da jurisprudência relevante sobre esta questão, v. conclusões do advogado-geral D. Ruiz-Jarabo Colomer no processo Boyle e o. (C-411/96, EU:C:1998:74, n.º 26).

46 Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adotada no Conselho Europeu de Estrasburgo de 9 de dezembro de 1989 pelos Chefes de Estado e de Governo de onze Estados-Membros. V. quinto considerando da diretiva «maternidade» e o considerando 6 da diretiva «despedimentos coletivos».

47 V. n.ºs 16, 17 e 18 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores.

48 V. oitavo considerando e artigo 1.º da diretiva «maternidade».

49 V. considerando 2 da diretiva «despedimentos coletivos».

Proibição de despedir as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes constante da diretiva «maternidade»

54. O objetivo da diretiva «maternidade», adotada com base no artigo 118.º-A do Tratado CEE (precursor do artigo 153.º, TFUE), é promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho⁵⁰. Nesse contexto, o objetivo da proibição de despedimento, prevista no artigo 10.º, é a tutela das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contra aos efeitos prejudiciais que o risco de despedimento, por razões ligadas à sua condição, pode ter para o seu estado físico e psíquico⁵¹.

55. Resulta da redação do artigo 10.º que a tutela contra o despedimento é objetiva. Está em causa o facto de a pessoa estar grávida e não as razões do despedimento. Estas razões tornam-se relevantes apenas quando se trata de aplicar a derrogação ao princípio da proibição de despedimento prevista no artigo 10.º, n.º 1, *in fine*. O objetivo desse artigo é, portanto, enfatizar o «caráter excecional do despedimento» de mulheres grávidas⁵².

56. Segundo jurisprudência constante, as exceções a um princípio devem ser interpretadas de forma estrita⁵³. Isto verifica-se *a fortiori* quando o princípio é de caráter protetor (como no presente caso) e serve para proteger a segurança e a saúde de um grupo vulnerável de trabalhadores.

57. A derrogação da proibição de despedimento prevista no artigo 10.º, n.º 1, encontra-se sujeita a três condições cumulativas. Em primeiro lugar, o despedimento de trabalhadoras grávidas só pode ocorrer em casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez. Em segundo lugar, esses casos devem ser admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais⁵⁴. Em terceiro lugar, e se for caso disso, a autoridade competente deve dar o seu acordo. É a primeira dessas condições que está em questão no presente processo. Decorre claramente da redação da disposição que é necessário que estejam presentes dois elementos. Os casos em que o despedimento de uma trabalhadora grávida não é proibido devem simultaneamente ser i) excecionais e ii) não relacionados com o estado de gravidez.

58. A expressão «casos excecionais» não deve ser interpretada apenas de forma estrita: deve igualmente ser interpretada de acordo com o sentido habitual dos termos em questão⁵⁵. A aceção habitual de «excecional» é «invulgar» ou «extraordinário». É dessa forma que interpretarei o termo.

59. A expressão «não relacionados com o [estado de gravidez]» significa que o despedimento deve assentar em motivos objetivos que não estão relacionados com a situação da trabalhadora grávida.

Proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas e diretiva «despedimentos coletivos»

60. Ao harmonizar as regras aplicáveis aos despedimentos coletivos, o legislador da União pretendia assegurar uma proteção comparável dos direitos dos trabalhadores nos diferentes Estados-Membros e harmonizar os custos que essas regras de proteção implicam para as empresas da União⁵⁶.

50 V. artigo 1.º e primeiro, sétimo, oitavo e nono considerando da diretiva «maternidade».

51 V. décimo quinto considerando da diretiva «maternidade», n.º 38 das presentes conclusões e jurisprudência aí referida.

52 V. conclusões do advogado-geral A. Tizzano no processo Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:316, n.º 38).

53 V. acórdãos de 10 de novembro de 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, n.º 59 e jurisprudência aí referida), e de 29 de março de 2012, Comissão/Polónia (C-185/10, EU:C:2012:181, n.º 31 e jurisprudência aí referida).

54 No que se refere à segunda condição, o Tribunal de Justiça declarou que, ao autorizar derrogações à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, em casos «não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou [pelas] práticas nacionais», o artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» não obriga os Estados-Membros a especificarem as causas de despedimento de tais trabalhadoras. V. acórdão de 4 de outubro de 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, n.º 38).

55 V. acórdão de 10 de novembro de 2016, Baštová (C-432/15, EU:C:2016:855, n.º 60 e jurisprudência aí referida).

56 V. acórdão de 12 de outubro de 2004, Comissão/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, n.º 48 e jurisprudência citada).

61. Os despedimentos coletivos estão definidos no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da diretiva «despedimentos coletivos» como «os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores». No contexto dessa diretiva, o conceito de «despedimento» foi interpretado por este Tribunal «no sentido de que engloba qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador e, conseqüentemente, sem o seu consentimento. Não exige que as causas subjacentes correspondam à vontade do empregador»⁵⁷. Parece, por conseguinte, que o Tribunal fez uma interpretação lata dessa definição⁵⁸.

62. Corresponderá esta definição e, mais precisamente, a expressão «por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» exatamente aos motivos que permitem o despedimento de trabalhadoras grávidas, a saber, «casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez»?

63. Na minha opinião, a resposta é «não».

64. É verdade que existe uma correspondência entre a expressão «motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» na diretiva «despedimentos coletivos» e o *segundo* elemento da exceção que permite o despedimento de trabalhadoras grávidas no artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade», isto é, os casos «não relacionados com [o estado de gravidez]». No entanto, os despedimentos no contexto dos despedimentos coletivos não satisfazem sempre, a meu ver, o *primeiro* elemento da exceção prevista no artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade», a saber, que os casos devem ser «excepcionais», pelas razões que se seguem.

65. Em primeiro lugar, na definição de despedimento coletivo consagrada no artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da diretiva «despedimentos coletivos», não existe um termo equivalente a «excepcionais». Essa disposição é, com efeito, uma *definição* e não uma *isenção*. Daí decorre que, enquanto a primeira pode legitimamente ser interpretada de forma lata, esta última deve ser interpretada de forma restrita.

66. Em segundo lugar, a estrutura e a redação da definição de despedimento coletivo não correspondem a casos «excepcionais». Ao invés, abrangem situações que, infelizmente, podem ocorrer com certa regularidade. Por essa razão, tais despedimentos foram identificados utilizando uma definição lata e três limiares de despedimento distintos para os despedimentos ocorridos num período de 30 dias, em função do número de trabalhadores empregados pelo estabelecimento em questão; além de um limiar separado para despedimentos num período de 90 dias. Esta delimitação criteriosa sugere que os despedimentos coletivos ocorrem com frequência suficiente para que se revele adequado classificá-los por períodos de tempo, dimensão do estabelecimento e número de despedimentos durante o período em questão.

67. Em terceiro lugar, a génese e a evolução histórica da diretiva «despedimentos coletivos» aponta igualmente para que os despedimentos coletivos não sejam «excepcionais». A proposta de diretiva da Comissão foi apresentada ao Conselho já em 1972⁵⁹. A Comissão salientou então que a discrepância entre a legislação dos Estados-Membros relativa aos despedimentos coletivos tinha efeitos diretos no funcionamento do mercado comum. Essas divergências na legislação criavam disparidades nas condições de concorrência que influenciavam as decisões tomadas por empresas, especialmente multinacionais, sobre a distribuição das vagas a preencher. Prejudicava, desse modo, o desenvolvimento global e regional equilibrado e impedia a melhoria das condições de vida e de

57 Acórdão de 12 de outubro de 2004, Comissão/Portugal (C-55/02, EU:C:2004:605, n.º 50). Saliento aqui a utilização da expressão «qualquer cessação do contrato de trabalho não pretendida pelo trabalhador» (o sublinhado é meu). Interpretei o acórdão no sentido de o Tribunal de Justiça ter utilizado esta frase para atribuir ao conceito de «despedimento» um significado lato, reforçando, desse modo, a proteção conferida pela diretiva «despedimentos coletivos».

58 V. acórdão de 10 dezembro de 2009, Rodríguez Mayor e o. (C-323/08, EU:C:2009:770, n.º 34).

59 Proposta de diretiva do Conselho relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (apresentada pela Comissão ao Conselho), COM(72) 1400.

trabalho dos trabalhadores⁶⁰. A Diretiva 75/129, antecessora da diretiva «despedimentos coletivos», foi devidamente adotada no início de 1975. Na delimitação criteriosa dos despedimentos coletivos abrangidos pelas suas disposições, esta diretiva apresenta uma semelhança impressionante com a legislação atualmente em vigor⁶¹.

68. É, portanto, evidente que a diretiva «despedimentos coletivos» se destinava a abordar situações que ocorriam com frequência suficiente para produzir impacto no funcionamento do mercado comum e que tinham consequências óbvias para as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores.

69. Naturalmente que podem surgir situações em que um despedimento coletivo específico possa ser corretamente descrito como um «caso excepcional» na aceção do artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade»: por exemplo, quando as atividades do estabelecimento são encerradas ou todo um setor das suas atividades cessa. Com efeito, a própria diretiva «despedimentos coletivos» prevê disposições especiais para os despedimentos resultantes da cessação das atividades de um estabelecimento na sequência de uma decisão judicial, caso em que os períodos de espera previstos no artigo 4.º não se aplicam⁶². Esta disposição mostra que, no contexto dessa diretiva, existem situações que, de facto, são consideradas excecionais. Isto não significa, na minha opinião, que *todos* os despedimentos coletivos sejam «casos excecionais» para efeitos da derrogação da proibição de despedimento constante do artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade»⁶³.

70. Por conseguinte, concluo que as condições que, nos termos do artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade», tornam possível o despedimento de uma trabalhadora grávida, nomeadamente os «casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais», não devem ser interpretadas como correspondendo exatamente à expressão «um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» constante do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da diretiva «despedimentos coletivos». Uma situação particular que dê origem a um despedimento coletivo pode, quando as circunstâncias o justificarem, ser qualificada de um «caso excepcional» na aceção da disposição anterior. Cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar a existência de tais circunstâncias.

Quanto à segunda questão

71. Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» exige que, no caso de um despedimento coletivo, para invocar a existência dos «casos excecionais» que permitem o despedimento de uma trabalhadora grávida, não exista nenhuma possibilidade de afetar a trabalhadora a outro posto de trabalho. Esta questão está ligada à primeira, na medida em que diz respeito ao alcance do conceito de «casos excecionais» na aceção do artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade».

72. A este respeito, decorre da análise já exposta da expressão «casos excecionais» no contexto do artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» e da definição de despedimento coletivo⁶⁴ que, para que seja lícito o despedimento de uma trabalhadora grávida, não basta invocar motivos que afetem o seu posto de trabalho no caso de um despedimento coletivo (ou mesmo fora desse contexto). Não deve existir qualquer possibilidade plausível de reafetar a trabalhadora grávida a outro posto de trabalho

60 V. segundo considerando da Proposta de diretiva do Conselho relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos (apresentada pela Comissão ao Conselho), COM(72) 1400.

61 Artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da diretiva «despedimentos coletivos».

62 Artigo 4.º, n.º 4, da diretiva «despedimentos coletivos».

63 Neste particular, ao contrário do que é habitual, não concordo com o parecer expresso *obiter* do meu prezado e falecido colega advogado-geral D. Ruiz-Jarabo Colomer nas suas conclusões no processo *Tele Danmark* (C-109/00, EU:C:2001:267) (um caso que não dizia respeito a um despedimento coletivo). O advogado-geral D. Ruiz-Jarabo Colomer sugeria (no n.º 44) que «um despedimento devido a força maior, que impossibilitasse definitivamente a prestação de trabalho, ou um despedimento coletivo fundamentado em razões económicas, técnicas, organizativas ou de produção da empresa» cumpriria o requisito dos «casos excecionais não relacionados [com o estado de gravidez]».

64 V. n.ºs 58 e 64 a 68 das presentes conclusões.

adequado. Se, por exemplo, todos os lugares de secretariado, exceto um, forem extintos numa empresa e esse lugar estiver preenchido, pode esperar-se, com razoabilidade, que o empregador reafete a trabalhadora grávida a um lugar de assistente administrativa, mas não de motorista ou soldadora. Pode ainda acontecer que todo um setor de atividades dessa empresa tenha cessado, de modo que já não tem necessidade das qualificações da pessoa em causa⁶⁵.

73. Por conseguinte, concluo que o artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» deve ser interpretado no sentido de que, quando uma trabalhadora grávida pode ser reafetada de forma plausível a outro posto de trabalho adequado no âmbito de um despedimento coletivo, a derrogação à proibição de despedimento contida nessa disposição não é aplicável. Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se é esse o caso.

Quanto à terceira a quinta questões

74. A terceira, quarta e quinta questões, tal como formuladas pelo órgão jurisdicional de reenvio, convidam o Tribunal de Justiça a que se pronuncie sobre a compatibilidade das diversas disposições da legislação nacional com o direito da União.

75. Segundo jurisprudência constante, não cabe ao Tribunal de Justiça, no âmbito de um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 267.º, TFUE, pronunciar-se sobre a compatibilidade das normas do direito interno com o direito da União⁶⁶. Em contrapartida, o Tribunal de Justiça tem competência para fornecer ao órgão jurisdicional nacional quaisquer elementos de interpretação do direito da União que lhe permitam apreciar a compatibilidade de normas do direito interno com a legislação da União⁶⁷. Para o efeito, o Tribunal poderá ter de reformular as questões que lhe são submetidas⁶⁸. Por conseguinte, fá-lo-ei.

Quanto à terceira questão

76. Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 10.º da diretiva «maternidade» exige que os Estados-Membros forneçam às trabalhadoras grávidas proteção contra o despedimento ilegal (tutela preventiva) e proteção contra as consequências do despedimento ilegal (tutela reparadora).

77. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, a legislação espanhola apenas prevê para o caso das trabalhadoras grávidas uma tutela reparadora. No entanto, considera que o artigo 10.º, n.º 1, diz respeito à tutela preventiva, enquanto o artigo 10.º, n.º 3, abrange a tutela reparadora.

78. A Bankia, o Reino de Espanha e a Comissão alegam que a legislação espanhola está em conformidade com a diretiva «maternidade».

79. O Tribunal de Justiça já explicou que, «ao aplicarem o artigo 10.º da [diretiva “maternidade”], os Estados-Membros não podem modificar o alcance do conceito de “despedimento”, uma vez que tal privaria dos seus efeitos o alcance da proteção que é conferida por esta disposição e comprometeria o seu efeito útil»⁶⁹. Daí decorre que os Estados-Membros devem transpor devidamente para o direito nacional a tutela contra o despedimento estabelecida na diretiva «maternidade».

65 V. n.º 69 das presentes conclusões.

66 V., *inter alia*, acórdão de 18 de maio de 2017, Lahorgue (C-99/16, EU:C:2017:391, n.º 22 e jurisprudência referida).

67 V. acórdão de 10 de dezembro de 2009, Rodríguez Mayor e o. (C-323/08, EU:C:2009:770, n.º 30).

68 V. acórdão de 20 de outubro de 2016, Danqua (C-429/15, EU:C:2016:789, n.º 36).

69 Acórdão de 11 de outubro de 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 32).

80. Estão os requisitos constantes do artigo 10.º, n.º 1, e artigo 10.º n.º 3, da diretiva «maternidade» preenchidos na legislação nacional que consagre a tutela contra as consequências do despedimento ilegal (tutela reparadora), mas não preveja disposições específicas para a tutela contra os despedimentos ilegais (tutela preventiva)?

81. Na minha opinião, tanto o objetivo como a letra da diretiva «maternidade» indicam que a resposta é «não».

82. O objetivo desta diretiva é a proteção da segurança e saúde das trabalhadoras grávidas. O despedimento pode ter efeitos nocivos para o seu estado físico e psíquico⁷⁰. Resulta igualmente da redação do décimo quinto considerando, da epígrafe do artigo 10.º («Proibição de despedimento») e da redação do artigo 10.º, n.º 1, que exige inequivocamente que os Estados-Membros «tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras grávidas [...] sejam despedidas», que o principal objetivo do legislador da União com a redação desse artigo era proteger as trabalhadoras grávidas do despedimento. Se, apesar dessa proibição, surgir uma situação em que a trabalhadora grávida foi, de facto (ilegalmente), despedida, o artigo 10.º, n.º 3, exige que o Estado-Membro tome as medidas necessárias para «proteger as trabalhadoras [...] contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do [artigo 10.º, n.º 1]».

83. É verdade que o décimo quinto considerando refere (curiosamente) apenas o «risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado» como tendo esses efeitos prejudiciais. No entanto, é o risco de despedimento propriamente dito que pode conduzir a esses resultados. O despedimento, a interrupção da carreira e o desemprego produzem na trabalhadora grávida sentimentos de frustração, *stress* e insegurança. Estes podem, de forma plausível, ter efeitos danosos para o seu estado físico e psíquico, incluindo o que o Tribunal de Justiça descreveu como «o risco particularmente grave» de incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez⁷¹.

84. As possíveis reparações *ex post* obtidas após um processo contencioso, como um pedido de reintegração da trabalhadora grávida no seu posto de trabalho, o pagamento de salários em atraso e/ou a indemnização por perdas e danos, ajudarão seguramente a mitigar as consequências de um despedimento injustificado. No entanto, é intrinsecamente improvável que anulem completamente os efeitos psíquicos e físicos prejudiciais causados pelo ato ilícito inicial.

85. Recordo aqui que o Tribunal de Justiça já interpretou sobejamente a própria proibição de despedimento. Assim, no acórdão Paquay, o Tribunal estipulou que, «[à] luz dos objetivos prosseguidos pela [diretiva “maternidade”], mais particularmente os objetivos prosseguidos pelo seu artigo 10.º, deve observar-se que a proibição de despedimento da mulher grávida, puérpera ou lactante durante o período de proteção não se limita à notificação da decisão de despedimento. A proteção conferida por esta disposição às referidas trabalhadoras impede quer a tomada de uma decisão de despedimento quer a adoção de medidas preparatórias do despedimento, como a procura e o planeamento de uma substituição definitiva para a trabalhadora em causa em razão da gravidez e/ou do nascimento de um filho»⁷². Decorre desse acórdão que é preciso que exista uma *ampla proibição do próprio despedimento*, a fim de cumprir os requisitos constantes do artigo 10.º, n.º 1.

86. Assim, a meu ver, o artigo 10.º contém dois requisitos distintos, um preventivo (artigo 10.º, n.º 1) e outro reparador (artigo 10.º, n.º 3). As disposições nacionais que apenas abarcam o elemento reparador, por mais eficazes que sejam a cumprir esse desígnio, não cumprem a obrigação de implementar, como primeira linha de proteção, uma proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, salvo nos «casos excecionais» abrangidos pela derrogação constante do artigo 10.º, n.º 1.

⁷⁰ Artigo 1.º e décimo quinto considerando da diretiva «maternidade».

⁷¹ V. acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa (C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 60 e jurisprudência aí referida). O Tribunal de Justiça deixa aqui absolutamente claro que estas consequências podem decorrer do próprio risco de despedimento.

⁷² Acórdão de 11 de outubro de 2007, Paquay (C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 33).

87. Acrescento apenas que a legislação espanhola aplicável parece indicar que um despedimento ilegal é «nulo por força da lei»⁷³. As consequências precisas que daí decorrem são questões que se prendem com o direito nacional e incumbem ao órgão jurisdicional nacional. Parece, no entanto, da descrição do órgão jurisdicional de reenvio sobre o modo como opera a lei espanhola e pelo modo como formulou a terceira questão, que aquele facto pressupõe uma tutela reparadora e não uma tutela preventiva. Se assim for, embora possa satisfazer os requisitos do artigo 10.º, n.º 3, da diretiva «maternidade», não parece cumprir os requisitos do artigo 10.º, n.º 1.

88. Concluo, por conseguinte, que o artigo 10.º da diretiva «maternidade» exige que os Estados-Membros assegurem às trabalhadoras grávidas quer uma tutela contra o próprio despedimento (de modo a respeitarem as suas obrigações impostas pelo artigo 10.º, n.º 1) quer uma tutela contra as consequências de um despedimento proibido pelo artigo 10.º, n.º 1, que se tenha verificado (para cumprir as obrigações que lhes incumbem por força do artigo 10.º, n.º 3).

Quanto à quarta questão

89. Com a sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» exige que os Estados-Membros legislem no sentido de assegurar que as trabalhadoras grávidas beneficiem de uma prioridade de permanência na empresa em que estão empregadas em caso de despedimento coletivo.

90. A Bankia, o Reino de Espanha e a Comissão respondem negativamente.

91. Esta questão prende-se com a possibilidade de «permanência na empresa», ao passo que a segunda questão invocada dizia respeito à «reafetação a outro posto de trabalho». Os dois conceitos não são sinónimos. Caso o posto de trabalho que a trabalhadora grávida ocupa no momento seja extinto, a mesma só pode ser reafetada a outro posto se este estiver vago (ou se puder ficar vago mediante a transferência de outro trabalhador para outro lugar, e essa vaga for depois atribuída à trabalhadora grávida). A «permanência na empresa» significa que, independentemente do que acontecer, a trabalhadora grávida continuará empregada. Pode ser possível alcançar esse resultado reafetando-a a outra vaga, mas também pode implicar reafetá-la a outro posto de trabalho, despedindo o trabalhador que o ocupa nesse momento, ou mantendo-a no mesmo posto de trabalho e eliminando um outro posto de trabalho, despedindo o trabalhador que o ocupa. Uma obrigação de «permanência na empresa» asseguraria, por conseguinte, uma maior proteção à trabalhadora grávida do que a obrigação de o empregador tentar apenas «reafetá-la a outro posto de trabalho». O órgão jurisdicional de reenvio pergunta se a diretiva «maternidade» exige que os Estados-Membros legislem no sentido de conferir «prioridade» às trabalhadoras grávidas relativamente a outras categorias de trabalhadores em caso de despedimento coletivo. Não pergunta se existe uma obrigação absoluta de permanência na empresa. Pessoalmente afirmo, desde já, que, dada a derrogação para «casos excecionais» constante do artigo 10.º, n.º 1, é evidente que a diretiva «maternidade» não impõe tal obrigação absoluta.

92. Tomo como premissas para responder a esta questão o objetivo de proteção visado pela diretiva «maternidade», a saber, a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º, n.º 1, e a derrogação limitada que contém, permitindo o despedimento das trabalhadoras grávidas apenas em «casos excecionais». Admitindo que esses elementos tenham sido corretamente transpostos para o direito nacional, a legislação nacional resultante deve normalmente garantir que uma trabalhadora grávida permaneça efetivamente no emprego em caso de despedimento coletivo.

⁷³ V. n.º 12 das presentes conclusões.

93. A este respeito, quando a legislação ou as práticas nacionais prevejam *expressamente* — no regime que rege os despedimentos coletivos — a prioridade de permanência na empresa para outros grupos identificados de trabalhadores (como os trabalhadores com responsabilidades familiares ou portadores de deficiência), pode daí decorrer o risco de que o empregador e os representantes dos trabalhadores inadvertidamente ignorem os requisitos da legislação nacional «ordinária» que protege as trabalhadoras grávidas do despedimento, salvo em casos excepcionais. Se o fizerem e se uma trabalhadora grávida for despedida como resultado da mera aplicação dos critérios gerais acordados para a totalidade dos trabalhadores da empresa em que tem lugar o despedimento coletivo, o despedimento dessa trabalhadora será ilegal.

94. Dito isto, não existe um requisito separado na diretiva «maternidade» que preveja a *obrigação* do Estado-Membro de aprovar legislação específica separada que garanta às trabalhadoras grávidas «prioridade de permanência na empresa» em caso de despedimento coletivo. Da mesma forma (sem surpresa), essa obrigação não consta da diretiva «despedimentos coletivos».

95. Recordo aqui que o Tribunal de Justiça teve de tratar uma questão análoga no processo Jiménez Melgar, que dizia respeito à não renovação do contrato de trabalho de duração determinada de uma trabalhadora grávida⁷⁴. Neste processo, uma das questões em causa era se, «ao autorizar derrogações à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas [...] em casos “não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou [pelas] práticas nacionais”, o artigo 10.º, n.º 1, da [diretiva “maternidade”] obrigará os Estados-Membros a especificarem as causas de despedimento de tais trabalhadoras». O Tribunal de Justiça considerou que o artigo 10.º, n.º 1, não exige que os Estados-Membros especifiquem os motivos específicos com base nos quais essas trabalhadoras podem ser despedidas, porém, uma vez que a diretiva «maternidade» estabeleceu disposições mínimas, não exclui de forma alguma a faculdade de os Estados-Membros, se assim o desejarem, garantirem uma proteção de grau mais elevado às referidas trabalhadoras⁷⁵.

96. Aplicando a mesma linha de raciocínio no caso presente, considero que o artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade» não obriga os Estados-Membros a prever disposições específicas para assegurar às trabalhadoras grávidas a prioridade na permanência na empresa em caso de despedimento coletivo. Os Estados-Membros se assim o pretenderem são livres de prever essa situação, através de uma proteção adicional, ou no interesse da segurança jurídica.

Quanto à quinta questão

97. Com a quinta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se uma carta de despedimento como a apresentada no processo principal, na situação em que uma trabalhadora grávida é despedida no âmbito de um processo de despedimento coletivo, cumpre os requisitos do artigo 10.º, n.º 2, da diretiva «maternidade», embora não faça qualquer referência à verificação de uma situação excepcional para o seu despedimento para além das que fundamentam o despedimento coletivo.

98. O Reino de Espanha e a Comissão responderam afirmativamente. A Bankia alegou, na audiência, que basta informar por escrito a trabalhadora dos motivos do seu despedimento.

74 Acórdão de 4 de outubro de 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509). Neste processo, o Tribunal de Justiça considerou (no n.º 47) que, «embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º [da diretiva “maternidade”] se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação direta em razão do sexo, contrária aos artigos 2.º, n.º 1, e 3.º, n.º 1, da Diretiva 76/207».

75 Acórdão de 4 de outubro de 2001, Jiménez Melgar (C-438/99, EU:C:2001:509, n.ºs 37 e 38).

99. O artigo 4.º, n.º 1, da diretiva «despedimentos coletivos» prevê que os despedimentos coletivos cujo projeto foi notificado à autoridade pública competente não podem produzir efeitos antes de decorridos 30 dias após a sua notificação a essa autoridade, e isso sem prejuízo das disposições reguladoras dos direitos individuais em matéria de aviso prévio de despedimento.

100. O artigo 10.º, n.º 2, da diretiva «maternidade» introduz precisamente esse direito individual a favor das trabalhadoras grávidas. Para ser válido, o aviso prévio de despedimento dirigido a uma tal trabalhadora deve i) ser efetuado por escrito e ii) justificar devidamente o despedimento. A quinta questão prejudicial diz respeito ao segundo elemento.

101. Na minha opinião, a expressão «justificar devidamente o despedimento» significa, em primeiro lugar, que o aviso de despedimento deve fundamentar o despedimento e, em segundo lugar, que essa fundamentação deve estar em conformidade com os requisitos estabelecidos na diretiva «maternidade».

102. Os requisitos pertinentes da diretiva «maternidade» constam da derrogação da proibição de despedimento prevista no artigo 10.º, n.º 1. A carta de despedimento deve, por conseguinte, expor os factos e a fundamentação em que o empregador se baseia para incluir a trabalhadora grávida que pretende despedir entre os «casos excecionais não relacionados com [o estado de gravidez]» que permitem o despedimento de uma trabalhadora grávida.

103. No contexto de um despedimento coletivo, uma carta de despedimento que se limite a apresentar as razões gerais para os despedimentos e os critérios de seleção, mas não explique por que razão o despedimento de uma trabalhadora grávida é admissível pelo facto de as circunstâncias específicas do despedimento coletivo em causa constituírem um «caso excepcional», não é conforme com essa exigência.

104. Que acontece se a entidade patronal conhece da gravidez da trabalhadora em questão apenas depois de a ter notificado de que deverá ser despedida? Parece-me que, uma vez que tenha conhecimento desse facto, o empregador deve então reexaminar o despedimento à luz da proibição prevista no artigo 10.º, n.º 1, da diretiva «maternidade», tal como transposto para o direito nacional. Só se concluir que o despedimento coletivo em questão se enquadra na categoria de «casos excecionais» prevista no artigo 10.º, n.º 1, pode o empregador manter o despedimento. Nessas circunstâncias, precisará de apresentar um novo aviso prévio de despedimento que cumpra as condições estabelecidas no artigo 10.º, n.º 2, da diretiva «maternidade».

105. Concluo, portanto, que, para que um aviso prévio de despedimento cumpra os requisitos do artigo 10.º, n.º 2, da diretiva «maternidade», deve ser apresentado por escrito e fundamentar devidamente os motivos relativos aos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez que permitem o despedimento. Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se é esse o caso.

Conclusão

106. À luz de todas as considerações precedentes, proponho que o Tribunal de Justiça responda às questões submetidas pelo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha) da seguinte forma:

- As condições em que o artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 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 diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE), conforme alterada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007, permite que uma trabalhadora grávida seja despedida, a saber, os «casos excecionais não relacionados com o

[seu estado] admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais», não são equiparáveis à figura de «um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» a que se refere o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59/CE do Conselho, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos. Uma situação particular que dê origem a um despedimento coletivo pode, quando as circunstâncias o justificarem, ser qualificada de um «caso excecional», na aceção da Diretiva 92/85. Cabe ao órgão jurisdicional nacional verificar a existência de tais circunstâncias.

- O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que, quando uma trabalhadora grávida possa, de forma plausível, ser recolocada noutra posto de trabalho adequado no âmbito de um despedimento coletivo, a derrogação à proibição de despedimento contida nessa disposição não será aplicável. Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se é esse o caso.
- O artigo 10.º da Diretiva 92/85 exige que os Estados-Membros garantam às trabalhadoras grávidas proteção contra o despedimento propriamente dito (a fim de cumprir as obrigações que lhes incumbem por força do artigo 10.º, n.º 1) e proteção contra as consequências de um despedimento ilícito proibido pelo artigo 10.º, n.º 1, que, no entanto, teve lugar (para cumprir as obrigações que lhes incumbem por força do artigo 10.º, n.º 3).
- O artigo 10.º, n.º 1, da Diretiva 92/85 não obriga os Estados-Membros a prever disposições específicas para assegurar às trabalhadoras grávidas a prioridade na permanência na empresa em caso de despedimento coletivo. Os Estados-Membros, se assim o pretenderem, são livres de prever essa situação através de uma proteção adicional, ou no interesse da segurança jurídica.
- Para que um aviso prévio de despedimento cumpra os requisitos do artigo 10.º, n.º 2, da Diretiva 92/85, deve ser apresentado por escrito e fundamentar devidamente os motivos relativos aos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez que permitem o despedimento. Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se é esse o caso.