



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

22 de fevereiro de 2018*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 92/85/CEE — Medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho — Artigo 2.º, alínea a) — Artigo 10.º, pontos 1 a 3 — Proibição de despedimento de uma trabalhadora durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade — Âmbito de aplicação — Casos excepcionais não relacionados com o estado da trabalhadora em causa — Diretiva 98/59/CE — Despedimentos coletivos — Artigo 1.º, n.º 1, alínea a) — Motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores — Trabalhadora grávida despedida no âmbito de um despedimento coletivo — Motivação do despedimento — Prioridade de permanência da trabalhadora na empresa — Prioridade de reafetação»

No processo C-103/16,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha), por Decisão de 20 de janeiro de 2016, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 19 de fevereiro de 2016, no processo

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),

sendo interveniente:

Ministerio Fiscal,

* Língua do processo: espanhol.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: L. Bay Larsen, presidente de secção, J. Malenovský, M. Safjan (relator), D. Šváby e M. Vilaras, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 26 de janeiro de 2017,

vistas as observações apresentadas:

- em representação do Bankia SA, por C. Rodríguez Elias e V. García González, advogados,
- em representação do Governo espanhol, por M. J. García-Valdecasas Dorrego e A. Gavela Llopis, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por C. Valero, A. Szmytkowska e S. Pardo Quintillán, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 14 de setembro de 2017,

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do artigo 10.º, pontos 1 e 2, 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) (JO 1992, L 348 p. 1), e do 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 (JO 1998, L 225, p. 16).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito do litígio que opõe Jessica Porras Guisado à Bankia SA, a diversas secções sindicais e ao Fondo de Garantía Salarial (Fogasa) (Fundo de Garantia Salarial, Espanha), a propósito da legalidade do despedimento de J. Porras Guisado, no âmbito de um despedimento coletivo, durante a sua gravidez.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 92/85

- 3 Nos termos do primeiro, sétimo, oitavo e décimo quinto considerandos da Diretiva 92/85:
«Considerando que o artigo 118.ºA do Tratado [CEE] prevê que o Conselho adote por meio de diretiva as prescrições mínimas destinadas a promover a melhoria, nomeadamente, das condições de trabalho, para proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores;

[...]

Considerando que a Diretiva 89/391/CEE 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)], prevê, no seu artigo 15.º, que os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegidos contra os perigos que os afetam especificamente;

Considerando que as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos e que devem ser tomadas medidas no que respeita à sua saúde e segurança;

[...]

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».

- 4 O artigo 1.º da Diretiva 92/85, sob a epígrafe «Objeto», prevê, no seu n.º 1:

«A presente diretiva, que é a Décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE, tem por objeto a adoção de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.»

- 5 O artigo 2.º da Diretiva 92/85, sob a epígrafe «Definições», enuncia:

«Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

- a) “Trabalhadora grávida”: toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;
- b) “Trabalhadora puérpera”: toda a trabalhadora puérpera nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas;
- c) “Trabalhadora lactante”: toda a trabalhadora lactante nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas.»

- 6 O artigo 10.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Proibição de despedimento», dispõe:

«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.»

Diretiva 98/59

7 Nos termos dos considerandos 2 a 4, e 7 da Diretiva 98/59:

«(2) Considerando que se deve reforçar a proteção dos trabalhadores em caso de despedimento coletivo, tendo em conta a necessidade de um desenvolvimento económico e social equilibrado na Comunidade;

(3) Considerando que, apesar de uma evolução convergente, subsistem 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;

(4) Considerando que estas diferenças podem ter uma incidência direta no funcionamento do mercado interno;

[...]

(7) Considerando que é necessário, portanto, promover esta aproximação numa via de progresso, nos termos do artigo 117.º do Tratado [CEE]».

8 O artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Definições e âmbito de aplicação», dispõe no seu n.º 1, alínea a):

«Para efeitos da aplicação da presente diretiva:

a) Entende-se 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,

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

9 O artigo 2.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Informação e consulta», prevê, nos seus n.ºs 1 a 3:

«1. 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.

2. As consultas incidirão, pelo menos, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos, bem como sobre os meios de atenuar as suas consequências recorrendo a medidas sociais de acompanhamento destinadas, nomeadamente, a auxiliar a reintegração ou reconversão dos trabalhadores despedidos.

Os Estados-Membros podem prever que os representantes dos trabalhadores possam recorrer a peritos, nos termos das legislações e/ou práticas nacionais.

3. Para que os representantes dos trabalhadores possam formular propostas construtivas, o empregador deve, em tempo útil, no decurso das consultas:

- a) Facultar-lhes todas as informações necessárias; e
- b) Comunicar-lhes, sempre por escrito:
 - 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,
 - 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,
 - vi) o método previsto para o cálculo de qualquer eventual indemnização de despedimento que não a que decorre das leis e/ou práticas nacionais.

O empregador deve remeter cópia à autoridade pública competente pelo menos dos elementos da comunicação escrita previstos nas subalíneas i) a v) da alínea b).»

Direito espanhol

- 10 O artigo 51.º do texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995 (texto revisto do Estatuto dos Trabalhadores, aprovado pelo Decreto Legislativo Real 1/1995), de 24 de março de 1995 (BOE n.º 75, de 29 de março de 1995, p. 9654), na versão aplicável na data dos factos no processo principal (a seguir «Estatuto dos Trabalhadores»), relativo ao despedimento coletivo, dispõe:

«1. Para efeitos do disposto [no Estatuto dos Trabalhadores], entende-se por despedimento coletivo a cessação de contratos de trabalho fundada em causas económicas, técnicas, de organização ou de produção, quando, num período de 90 dias, a cessação abranja, no mínimo:

- a) 10 trabalhadores, nas empresas que empreguem menos de 100 trabalhadores;
- b) 10% do número dos trabalhadores da empresa, nas empresas que empreguem entre 100 e 300 trabalhadores;
- c) 30 trabalhadores, nas empresas que empreguem mais de 300 trabalhadores.

Consideram-se causas económicas quando os resultados da empresa revelam uma situação económica negativa, em casos caracterizados pela existência de perdas atuais ou futuras ou pela diminuição persistente do nível de receitas correntes ou de vendas. Em todo o caso, entende-se que a diminuição é persistente se, durante três trimestres consecutivos, o nível de receitas correntes ou de vendas de cada trimestre for inferior ao registado no mesmo trimestre do ano anterior.

[...]

2. O despedimento coletivo será precedido de um período de consultas aos representantes legais dos trabalhadores durante um período máximo de 30 dias de calendário ou de 15 dias, no caso das empresas com menos de 50 trabalhadores. A consulta dos representantes legais dos trabalhadores deve incidir, no mínimo, sobre as possibilidades de evitar ou de reduzir os despedimentos coletivos e de atenuar as suas consequências, através de medidas sociais de acompanhamento, tais como medidas de reafetação, ou ações de formação ou de reciclagem profissional para melhorar a empregabilidade. A

consulta tem lugar numa comissão especial de negociação única considerando-se que quando existem vários locais de trabalho, esta comissão ocupa-se unicamente dos locais afetados pelo despedimento coletivo. [...]

[...]

A abertura do período de consultas será comunicada por carta dirigida pelo empresário aos representantes legais dos trabalhadores, com cópia entregue à autoridade laboral. A declaração deve conter a seguinte informação:

- a) A especificação das causas do despedimento coletivo nos termos do disposto no n.º 1;
- b) O número de trabalhadores afetados pelo despedimento e as categorias profissionais abrangidas;
- c) O número de trabalhadores empregados habitualmente no último ano e as categorias profissionais abrangidas;
- d) O período em que os despedimentos produzem efeitos;
- e) Os critérios tidos em conta na designação dos trabalhadores despedidos;
- f) Uma cópia da comunicação da intenção de dar início ao processo de despedimento coletivo enviada pela administração da empresa aos trabalhadores ou aos seus representantes;
- g) A identidade dos representantes dos trabalhadores que são parte da comissão especial de negociação ou, se for o caso, a referência ao facto de esse grupo especial de negociação não ter sido constituído no prazo legal;

[...]

5. Os representantes legais dos trabalhadores terão prioridade de permanência na empresa nos casos a que se refere este artigo. Mediante convenção coletiva ou acordo alcançado durante o período de consultas poderão fixar-se possibilidades de permanência a favor de outros grupos, tais como trabalhadores com encargos familiares, pessoas que atingiram determinada idade ou pessoas com deficiência.

[...]»

- 11 O artigo 52.º do Estatuto dos Trabalhadores, relativo à resolução do contrato por causas objetivas, prevê:

«O contrato de trabalho pode cessar:

[...]

- c) Quando se produz uma das causas previstas no artigo 51.º, n.º 1, [do Estatuto dos Trabalhadores] e que a resolução afete um número de trabalhadores que é inferior ao limite previsto nesta disposição.

[...]»

12 O artigo 53.º do Estatuto dos Trabalhadores, relativo à forma e aos efeitos da resolução do contrato de trabalho por causas objetivas, tem a seguinte redação:

«1. O acordo de resolução nos termos do artigo anterior está sujeito à observância dos seguintes requisitos:

- a) Comunicar a causa por escrito ao trabalhador;
- b) Aquando da entrega da comunicação escrita, deve ser disponibilizada ao trabalhador uma indemnização correspondente a 20 dias de salário por ano de serviço, calculando-se em duodécimos os períodos inferiores a um ano, até um máximo de 12 mensalidades.

Se a decisão de despedimento baseada no artigo 52.º, alínea c) [do Estatuto dos Trabalhadores], assentar em causas económicas e se essa situação económica impedir o pagamento ao trabalhador da indemnização prevista na alínea anterior, o empregador pode não fazer este pagamento mencionando a sua impossibilidade na comunicação por escrito, sem prejuízo do direito do trabalhador reclamar o pagamento quando o despedimento produzir os seus efeitos;

- c) Conceder um prazo de pré-aviso de 15 dias, a contar da entrega da comunicação pessoal ao trabalhador até à rescisão do contrato de trabalho. Na hipótese prevista no artigo 52.º, alínea c), uma cópia do pré-aviso será entregue para conhecimento aos representantes legais do pessoal;

[...]

3. Da decisão de despedimento cabe recurso como se se tratasse de um despedimento por motivos disciplinares.

4. Quando a decisão de cessação do contrato de trabalho por parte do empregador se tenha fundamentado numa das causas que a Constituição ou a lei qualifica de discriminatórias e como tal proibidas, ou ainda quando o despedimento for efetuado em violação dos direitos fundamentais e das liberdades públicas do trabalhador, essa decisão será nula, devendo tal nulidade ser declarada oficiosamente pelo juiz.

Será também nulo o despedimento nos seguintes casos:

- a) Quando a decisão for tomada durante o período de suspensão do contrato de trabalho ligado à maternidade, a um risco durante a gravidez, a um risco durante a lactação natural, a uma doença causada pela gravidez, parto ou lactação natural, à adoção ou ao acolhimento ou à paternidade a que se refere o artigo 45.º, n.º 1, alínea d) [do Estatuto dos Trabalhadores], ou quando o despedimento for notificado numa data que implique que o prazo de pré-aviso termine dentro desse período de suspensão;
- b) Quando vise uma trabalhadora grávida, desde a data do início da gravidez até à do início do período de suspensão a que se refere a alínea anterior, ou um trabalhador que tenha pedido ou beneficiado de uma das licenças previstas no artigo 37.º, n.ºs 4, 4-A, e 5 [do Estatuto dos Trabalhadores], ou que tenha pedido ou beneficiado de licença sem vencimento nos termos do disposto no artigo 46.º, n.º 3, desta lei; quando vise trabalhadoras vítimas de violência doméstica pelo simples exercício dos direitos de redução ou reorganização do seu horário de trabalho, de mobilidade geográfica, de mudança de local de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho, nos termos e condições reconhecidos pelo [Estatuto dos Trabalhadores];

- c) Quando vise um trabalhador após a reintegração no trabalho no termo dos períodos de suspensão do contrato de trabalho por causa de maternidade, de adoção ou de acolhimento ou de paternidade, desde que tenham decorrido menos de nove meses desde o nascimento, a adoção ou o acolhimento do filho.

As disposições das alíneas anteriores não serão aplicáveis se, nesses casos, for declarado que a justificação do despedimento se baseia em causas não relacionadas com a gravidez ou com o exercício do direito às respetivas licenças e à licença sem vencimento referidas acima.

A decisão de despedimento é considerada fundamentada se a causa em que se baseia for provada e se estiverem preenchidos os requisitos previstos no n.º 1 do presente artigo. Nos outros casos, a decisão de despedimento é declarada não fundamentada.

A falta de pré-aviso ou o erro desculpável no cálculo da indemnização não implica, contudo, a falta de fundamento do despedimento, sem prejuízo do dever do empregador pagar os salários correspondentes a esse período ou o valor justo da indemnização, e tal independentemente dos outros efeitos que daí decorrem.

5. A decisão do tribunal que declara a nulidade, a procedência ou a improcedência do motivo justificativo do despedimento produz os mesmos efeitos que os previstos para o despedimento por motivos disciplinares, sem prejuízo das modificações seguintes:

- a) Quando a decisão de despedimento for declarada fundamentada, o trabalhador tem direito à indemnização prevista no n.º 1 do presente artigo, que se dá por paga se já a recebeu, e será considerado em situação de desemprego por razões independentes da sua vontade;
- b) Quando a decisão de despedimento for declarada não fundamentada e o empregador reintegra o trabalhador, este terá de devolver a indemnização recebida. Se a reintegração for substituída por uma compensação económica, esta será reduzida pelo montante desta indemnização.»

- 13 O artigo 55.º do Estatuto dos Trabalhadores, relativo à forma e aos efeitos do despedimento por motivos disciplinares, enuncia, nos seus n.ºs 5 e 6:

«5. O despedimento motivado por uma das causas que a Constituição ou a lei qualifica de discriminatórias e como tal proibidas, ou que teve lugar em violação dos direitos fundamentais e das liberdades públicas do trabalhador, é nulo.

Será também nulo o despedimento nos seguintes casos:

- a) Quando for efetuado durante o período de suspensão do contrato de trabalho ligado à maternidade, a um risco durante a gravidez, a um risco durante a lactação natural, a uma doença causada pela gravidez, parto ou lactação natural, à adoção, ao acolhimento ou à paternidade a que se refere o artigo 45.º, n.º1, alínea d), [do Estatuto dos Trabalhadores], ou quando o despedimento for notificado numa data que implique que o prazo de pré-aviso termine dentro do referido período de suspensão;
- b) Quando vise trabalhadoras grávidas, desde a data do início da gravidez até à do início do período de suspensão a que se refere a alínea anterior, ou um trabalhador que tenha pedido ou beneficiado de uma das licenças previstas no artigo 37.º, n.ºs 4, 4-A e 5 [do Estatuto dos Trabalhadores], ou que tenha pedido ou beneficiado de licença sem vencimento, nos termos do disposto no artigo 46.º, n.º 3, desta lei; quando vise trabalhadoras vítimas de violência doméstica pelo simples exercício dos direitos de redução ou de reorganização do seu horário de trabalho, de mobilidade geográfica, de mudança de local de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho, nos termos e condições reconhecidos pelo [Estatuto dos Trabalhadores];

- c) Quando vise um trabalhador após a reintegração no trabalho no termo dos períodos de suspensão do contrato de trabalho por causa de maternidade, de adoção ou de acolhimento ou de paternidade, desde que tenham decorrido menos de nove meses desde o nascimento, a adoção ou o acolhimento do filho.

As disposições das alíneas anteriores serão aplicáveis, salvo se, nesses casos, for declarado que a justificação do despedimento se baseia em causas não relacionadas com a gravidez ou com o exercício do direito às respetivas licenças e à licença sem vencimento referidas acima.

6. Um despedimento nulo tem por efeito a reintegração imediata do trabalhador, com pagamento dos salários não recebidos.»

- 14 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 (Decreto Real 1483/2012, que aprova o Regulamento relativo ao procedimento de despedimento coletivo, de suspensão de contratos e redução do tempo de trabalho), de 29 de outubro de 2012 (BOE n.º 261, de 30 de outubro de 2012, p. 76292), dispõe:

«1. Nos termos do artigo 51.º, n.º 5, e do artigo 68.º, alínea b), do [Estatuto dos Trabalhadores] e do artigo 10.º, n.º 3, da Ley Orgánica 11/1985 de Libertad Sindical [(Lei Orgânica 11/1985 de Liberdade Sindical)], de 2 de agosto de 1985, os postos de trabalho dos representantes legais dos trabalhadores são mantidos na empresa com prioridade relativamente aos dos outros trabalhadores afetados pelo procedimento de despedimento coletivo.

2. Os trabalhadores membros de outros grupos beneficiam também de uma prioridade de permanência na empresa quando tal estiver previsto em convenção coletiva ou no acordo celebrado durante o período de consultas, como no caso de trabalhadores com encargos familiares, de trabalhadores que atingiram determinada idade ou de pessoas portadoras de deficiência.

3. O despedimento de trabalhadores que beneficiam de uma prioridade de permanência na empresa deve ser justificado na decisão final de despedimento coletivo a que se refere o artigo 12.º»

- 15 O artigo 122.º, n.º 2, da Ley 36/2011, reguladora de la jurisdicción social (Lei 36/2011, relativa à regulamentação da jurisdição social), de 10 de outubro de 2011 (BOE n.º 245, de 11 de outubro de 2011, p. 106584), na versão aplicável aos factos no processo principal, prevê:

«A decisão de despedimento é nula:

[...]

- b) Quando foi tomada com fraude à lei, contornando disposições sobre despedimentos coletivos, nos casos previstos no artigo 51.º, n.º 1, última alínea [do Estatuto dos Trabalhadores];
- c) Quando se verifica num período de suspensão do contrato de trabalho ligado à maternidade, a um risco durante a gravidez, a um risco durante a lactação natural, a uma doença causada pela gravidez, ao parto ou à lactação natural, à adoção ou ao acolhimento ou à paternidade previstos no artigo 45.º, n.º 1, alínea d) [do Estatuto dos Trabalhadores], ou quando é notificada numa data que implique que o prazo de pré-aviso termine dentro do referido período de suspensão;
- d) Quando vise uma trabalhadora grávida, desde a data do início da gravidez até à do início do período de suspensão mencionado acima na alínea c), ou um trabalhador que tenha pedido ou beneficiado de uma das licenças previstas no artigo 37.º, n.ºs 4, 4-A e 5 [do Estatuto dos Trabalhadores] ou que tenha pedido ou beneficiado de licença sem vencimento nos termos do disposto no artigo 46.º, n.º 3, desse mesmo código; quando vise trabalhadoras vítimas de violência

doméstica pelo simples exercício dos direitos de redução ou de reorganização do seu horário de trabalho, de mobilidade geográfica, de mudança de local de trabalho ou de suspensão do contrato de trabalho nos termos e condições reconhecidos pelo [Estatuto dos Trabalhadores];

- e) Quando vise um trabalhador após a reintegração no trabalho no termo dos períodos de suspensão do contrato de trabalho por causa de maternidade, de adoção ou de acolhimento ou de paternidade, desde que tenham decorrido menos de nove meses desde o nascimento, a adoção ou o acolhimento do filho.

As disposições das alíneas c), d) e e) serão aplicáveis salvo se, nesses casos, for declarado que a justificação do despedimento se baseia em causas não relacionadas com a gravidez ou com o exercício do direito às respetivas licenças e à licença sem vencimento referidas acima.

[...]»

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 16 Em 18 de abril de 2006, J. Porras Guisado foi contratada pelo Bankia.
- 17 Em 9 de janeiro de 2013, o Bankia procedeu a consultas com os representantes dos trabalhadores, a saber, as secções sindicais da CCOO, da UGT, da ACCAM, do SATE e da CSICA, tendo em vista um despedimento coletivo.
- 18 Em 8 de fevereiro de 2013, a comissão especial de negociação, tal como previsto no artigo 51.º, n.º 2, do Estatuto dos Trabalhadores, chegou a acordo nomeadamente sobre o despedimento coletivo, a alteração das condições de trabalho e a mobilidade funcional e geográfica (a seguir «acordo de 8 de fevereiro de 2013»).
- 19 Resulta da decisão de reenvio que, segundo a ata relativa a esse acordo, os critérios para a determinação das pessoas afetadas pela decisão de despedimento tomada diretamente pela empresa são os seguintes:
- «1) O âmbito de aplicação será a província ou os grupos ou as unidades funcionais dos serviços centrais em que esses trabalhadores estão empregados.
 - 2) Neste sentido, uma vez deduzidos [os] postos de trabalho que a Empresa decida amortizar como consequência do processo de adesão [ao programa de saídas indemnizadas] e descontadas as pessoas que sejam afetadas por processos de mobilidade geográfica e de mudança de posto de trabalho para cobrir as necessidades originadas pelas adesões iniciadas pelos trabalhadores [...], a Empresa designará as pessoas afetadas pelo despedimento coletivo dentro do âmbito correspondente tendo em conta a valoração resultante dos processos de avaliação realizados pela Empresa quanto ao perfil, competências e indicadores de potencial.»
- 20 Na mesma ata estabelecem-se critérios de prioridade de permanência na empresa, a saber:
- «1) No caso de casamento ou de união de facto entre duas pessoas, só uma poderá ser afetada, de acordo com a sua escolha, em conformidade com as necessidades funcionais e os perfis exigidos, podendo uma mudança geográfica ser necessária para a observância deste requisito.
 - 2) No caso de trabalhadores com uma taxa de incapacidade superior a 33%, reconhecida e atestada pelos organismos competentes de cada comunidade autónoma, se o seu posto de trabalho for suprimido, a empresa terá em consideração a sua reafetação, desde que o novo lugar corresponda ao seu perfil.»

21 Em 13 de novembro de 2013, o Bankia notificou J. Porras Guisado por carta de despedimento, em que se referia o seguinte:

«No caso concreto da província de Barcelona [Espanha], onde V. Ex.^a presta serviços, uma vez findo o processo de adesão ao programa de saídas indemnizadas, descontadas as pessoas afetadas por processos de mobilidade geográfica e mudanças de postos de trabalho, verifica-se ser necessário um maior ajustamento do quadro, devendo proceder-se à extinção de contratos de trabalho por designação direta da empresa, de acordo com o previsto no [acordo de 8 de fevereiro de 2013].

Neste sentido, em resultado do processo de valoração realizado na Entidade, que foi tratado no período de consultas, sendo um elemento relevante para a adoção do acordo de 8 de fevereiro de 2013, em que é parte integrante, a sua valoração é de 6 pontos, que se encontra entre as valorações de menor pontuação da província de Barcelona, onde V. Ex.^a presta serviços.

Por esses motivos, em aplicação dos critérios de designação mencionados e em consequência das razões expostas, informo V. Ex.^a que decidimos rescindir o seu contrato de trabalho, a contar de 10 de dezembro de 2013.»

22 No mesmo dia da notificação dessa carta de despedimento, J. Porras Guisado recebeu do Bankia uma quantia em dinheiro, a título de indemnização.

23 J. Porras Guisado estava grávida no momento do seu despedimento.

24 Em 9 de janeiro de 2014, a interessada requereu conciliação, que se revelou infrutífera.

25 Em 3 de fevereiro de 2014, J. Porras Guisado contestou a decisão de despedimento no Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró (Tribunal de Trabalho n.º 1 de Mataró, Espanha), que julgou a ação improcedente, por sentença de 25 de fevereiro de 2015.

26 J. Porras Guisado recorreu desta decisão para o órgão jurisdicional de reenvio, o Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha).

27 Este órgão jurisdicional salienta que o seu pedido de decisão prejudicial não visa a proteção contra as discriminações prevista na 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 (JO 2006, L 204, p. 23). O referido pedido visa determinar se a legislação espanhola constitui uma transposição correta do artigo 10.º da Diretiva 92/85, o qual proíbe, salvo casos excecionais, o despedimento de trabalhadoras grávidas.

28 Nestas condições, o Tribunal Superior de Justicia de Catalunya (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais):

«1) Deve o artigo 10.º, [ponto] 1, da Diretiva 92/85 ser interpretado no sentido de que a figura de “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, puerperas 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 [98/59], 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, [ponto] 1, da Diretiva 92/85, é necessário que a trabalhadora afetada não possa ser recolocada noutra posto de trabalho, ou basta demonstrar causas económicas, técnicas e produtivas que afetam o seu posto de trabalho?
- 3) É conforme com o artigo 10.º, [ponto] 1, da Diretiva [92/85], 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, [ponto] 1, da Diretiva [92/85], 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, [ponto] 2, da Diretiva [92/85] uma lei nacional que considera suficiente uma carta de despedimento 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?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à admissibilidade do pedido de decisão prejudicial

Quanto à observância das regras processuais nacionais

- 29 O Bankia sustenta que o pedido de decisão prejudicial é inadmissível porque o órgão jurisdicional de reenvio não respeitou as regras processuais nacionais. Com efeito, no âmbito do litígio no processo principal, J. Porras Guisado invocou a violação da Diretiva 92/85 unicamente no recurso. Ora, de acordo com as regras processuais nacionais, uma nova causa de pedir distinta das formuladas na petição inicial não pode ser admitida.
- 30 De qualquer modo, aplicando a jurisprudência dos tribunais espanhóis, J. Porras Guisado, no âmbito de um recurso individual contra o seu despedimento, não tinha legitimidade para contestar os critérios que estabeleceram uma prioridade de permanência na empresa, acordados entre o Bankia e os representantes dos trabalhadores e enunciados no acordo de 8 de fevereiro de 2013.
- 31 A este respeito, importa recordar, por um lado, que, o Tribunal de Justiça não é competente para se pronunciar, ao abrigo do artigo 267.º TFUE, sobre as disposições legislativas ou regulamentares nacionais nem sobre a conformidade de tais disposições com o direito da União e, por outro lado, que não compete ao Tribunal de Justiça verificar se a decisão de reenvio foi proferida em conformidade com as normas processuais e de organização judicial do direito nacional (Acórdão de 7 de julho de 2016, Genentech, C-567/14, EU:C:2016:526, n.º 22 e jurisprudência aí referida).
- 32 Consequentemente, o argumento baseado na violação das regras processuais nacionais não pode levar, no presente caso, a julgar inadmissível o pedido de decisão prejudicial.

Quanto ao caráter alegadamente hipotético das questões prejudiciais

- 33 O Bankia realça que, na data do seu despedimento, J. Porras Guisado não a tinha informado da gravidez. Nestas condições, à luz do conceito de «trabalhadora grávida» previsto no artigo 2.º, alínea a), da Diretiva 92/85, esta diretiva não seria aplicável ao litígio no processo principal. Por conseguinte, as questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio são de natureza hipotética.
- 34 A este respeito, importa recordar que, no âmbito do instrumento de cooperação entre o Tribunal de Justiça e os órgãos jurisdicionais nacionais que constitui o procedimento instituído no artigo 267.º TFUE, as questões relativas ao direito da União gozam de uma presunção de pertinência. Só é possível ao Tribunal de Justiça recusar pronunciar-se sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional, na aceção do artigo 267.º TFUE, quando, designadamente, os requisitos respeitantes ao conteúdo do pedido de decisão prejudicial que figuram no artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça não sejam respeitados, quando seja manifesto que a interpretação ou a apreciação da validade de uma regra da União, pedidas pelo órgão jurisdicional nacional, não têm relação alguma com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal ou quando o problema tenha natureza hipotética (Acórdão de 28 de março de 2017, Rosneft, C-72/15, EU:C:2017:236, n.º 50 e jurisprudência aí referida).
- 35 No caso em apreço, o órgão jurisdicional de reenvio, como foi indicado no n.º 27 do presente acórdão, precisou que o pedido de decisão prejudicial visa esclarecer se a legislação espanhola constitui uma transposição correta do artigo 10.º da Diretiva 92/85, que proíbe, salvo casos excecionais, o despedimento de trabalhadoras grávidas.
- 36 É pacífico que J. Porras Guisado estava grávida no momento do seu despedimento. Por outro lado, resulta dos autos de que o Tribunal de Justiça dispõe que J. Porras Guisado sustentou, no âmbito do processo nacional, que, nessa altura, tinha informado os seus colegas e os seus superiores da sua gravidez.
- 37 Nessas condições e na falta de elementos contrários da parte do tribunal de reenvio, há que observar que este dá por adquirido que o artigo 10.º da Diretiva 92/85 é aplicável a J. Porras Guisado.
- 38 Nestas circunstâncias, não é manifesto que as questões submetidas tenham caráter hipotético ou não tenham relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal.
- 39 Nestas condições, o pedido de decisão prejudicial deve ser declarado admissível.

Quanto à primeira questão

- 40 Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que a hipótese de «casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais» enquanto exceção à proibição de despedir trabalhadoras grávidas puérperas ou lactantes não equivale à de «um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores» à qual se refere o artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, mas sim a uma hipótese mais restrita.
- 41 Nos termos do artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85, os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos 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.

- 42 Quanto ao artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59, esta disposição enuncia que o conceito de «despedimento coletivo» visa os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, desde que preenchidas determinadas condições de caráter quantitativo e temporal (v. Acórdão de 10 de dezembro de 2009, Rodríguez Mayor e o., C-323/08, EU:C:2009:770, n.º 35).
- 43 Quando uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante é despedida no âmbito de um processo de despedimento coletivo, pertence simultaneamente ao grupo das trabalhadoras protegidas nos termos da Diretiva 92/85 e ao grupo das trabalhadoras protegidas nos termos da Diretiva 98/59. Por esta razão, deve, portanto, beneficiar concomitantemente dos direitos previstos nestas diretivas, as quais são complementares, como realçou a advogada-geral no n.º 53 das suas conclusões.
- 44 Tratando-se da aplicação combinada das referidas diretivas, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber, em substância, se o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 se opõe a uma legislação nacional que permite o despedimento de uma trabalhadora grávida em virtude de um despedimento coletivo, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59.
- 45 A este respeito, importa recordar que a proibição de despedimento imposta no artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 visa, como decorre do seu décimo quinto considerando, evitar os efeitos prejudiciais para a saúde física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes que podem resultar do risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado.
- 46 Foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para o estado físico e psíquico 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 Diretiva 92/85, 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, salvo em casos excecionais não relacionados com o seu estado e na condição de o empregador justificar por escrito os motivos desse despedimento (v. neste sentido, Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, n.ºs 60 e 61).
- 47 Assim, quando a decisão de despedimento foi tomada por motivos essencialmente ligados ao estado de gravidez da interessada, é incompatível com a proibição de despedimento prevista no artigo 10.º desta diretiva (v., neste sentido, Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 62).
- 48 Em contrapartida, uma decisão de despedimento 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 trabalhadora no processo principal não é contrária ao referido artigo 10.º, desde que 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, pontos 1 e 2, da Diretiva 92/85 (v., neste sentido, Acórdão de 11 de novembro de 2010, Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 63).
- 49 Daqui resulta que o motivo ou motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, relativamente aos quais são efetuados os despedimentos coletivos, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 98/59, constituem casos de exceção não ligados ao estado das trabalhadoras na aceção do artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85.
- 50 Tendo em consideração o exposto, há que responder à primeira questão que o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite o despedimento de uma trabalhadora grávida em virtude de um despedimento coletivo na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59.

Quanto à quinta questão

- 51 Com a quinta questão, que há que apreciar em segundo lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.º, ponto 2, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que permite ao empregador despedir uma trabalhadora grávida no quadro de um despedimento coletivo sem lhe indicar outros motivos além dos que justificam esse despedimento coletivo e sem verificação de uma situação excecional.
- 52 Nos termos do artigo 10.º, ponto 2, da Diretiva 92/85, quando uma trabalhadora for despedida durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.
- 53 Assim, o empregador deve comunicar por escrito a uma trabalhadora grávida que pretende despedir ou que já despediu os motivos não inerentes à sua pessoa pelos quais efetua um despedimento coletivo, na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59. Estes motivos podem ser, designadamente, económicos, técnicos ou relativos à organização ou à produção da empresa.
- 54 Além disso, incumbe ao empregador indicar à trabalhadora grávida os critérios objetivos para designar os trabalhadores a despedir.
- 55 Nessas condições, há que responder à quinta questão que o artigo 10.º, ponto 2, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite a um empregador despedir uma trabalhadora grávida no quadro de um despedimento coletivo sem lhe indicar outros motivos além dos que justificam esse despedimento coletivo, desde que sejam indicados os critérios objetivos para designar os trabalhadores a despedir.

Quanto à terceira questão

- 56 Com a terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que não proíbe, em princípio, o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, a título preventivo, e que prevê unicamente a nulidade desse despedimento quando for ilegal, a título de reparação.
- 57 A título preliminar, recorde-se que decorre do artigo 288.º TFUE que os Estados-Membros, quando transpõem uma diretiva, têm a obrigação de assegurar a sua plena eficácia, ao mesmo tempo que dispõem de uma ampla margem de apreciação quanto à escolha dos meios destinados a assegurar a sua execução. Esta liberdade deixa intacta a obrigação de cada um dos Estados-Membros destinatários adotarem todas as medidas necessárias para assegurar a plena eficácia da diretiva em causa, em conformidade com o objetivo por ela prosseguido (Acórdãos de 6 de outubro de 2010, Base e o., C-389/08, EU:C:2010:584, n.ºs 24 e 25, e de 19 de outubro de 2016, Ormaetxea Garai e Lorenzo Almendros, C-424/15, EU:C:2016:780, n.º 29).
- 58 Relativamente à letra do artigo 10.º da Diretiva 92/85, por um lado, nos termos do ponto 1 deste artigo, prevê-se que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proibir, em princípio, que as trabalhadoras sejam despedidas. Por outro lado, o ponto 3 do referido artigo prevê que os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras contra as consequências de um despedimento ilegal por força do ponto 1 do mesmo artigo.
- 59 O artigo 10.º da Diretiva 92/85 distingue expressamente entre, por um lado, a proteção contra o próprio despedimento, a título preventivo, e, por outro, a proteção contra as consequências do despedimento, a título de reparação. Por conseguinte, uma transposição correta deste artigo impõe aos Estados-Membros que assegurem esta dupla proteção.

- 60 No que respeita à tutela preventiva das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contra o despedimento, importa salientar que esta reveste uma importância específica no âmbito da Diretiva 92/85.
- 61 Com efeito, nos termos do décimo quinto considerando dessa mesma diretiva, 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 é necessário prever uma proibição de despedimento dessas trabalhadoras.
- 62 Foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para o estado físico e psíquico 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 Diretiva 92/85, 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 (Acórdãos de 14 de julho de 1994, *Webb*, C-32/93, EU:C:1994:300, n.º 21, e de 11 de novembro de 2010, *Danosa*, C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 60).
- 63 Assim, à luz dos objetivos prosseguidos pela Diretiva 92/85, mais particularmente, o seu artigo 10.º, a proteção concedida por esta disposição às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes 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 (v., neste sentido, Acórdão de 11 de outubro de 2007, *Paquay*, C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 33).
- 64 Tendo em conta o risco que um despedimento implica para o estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, a tutela reparadora, mesmo no caso de conduzir à reintegração da trabalhadora despedida e ao pagamento dos salários não recebidos em virtude do despedimento, não pode substituir a tutela preventiva.
- 65 Por conseguinte, para assegurar uma transposição exata do artigo 10.º da Diretiva 92/85 bem como a proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes perante o risco de despedimento, os Estados-Membros não se podem limitar a prever unicamente, a título de reparação, a nulidade do despedimento quando ele não for justificável.
- 66 Tomando em consideração o que precede, há que responder à terceira questão que o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que não proíbe, em princípio, o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a título preventivo, e que prevê unicamente a nulidade desse despedimento quando for ilegal, a título de reparação.

Quanto às questões segunda e quarta

- 67 Com as suas questões segunda e quarta, que há que apreciar conjuntamente e, em último lugar, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que, no quadro de um despedimento coletivo, no sentido da Diretiva 98/59, não prevê uma prioridade de permanência na empresa nem uma prioridade de reafetação aplicáveis antes desse despedimento para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.
- 68 Nos termos do artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85, os Estados-Membros «tom[a]m as medidas necessárias» para proibir, em princípio, que as trabalhadoras sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade.

- 69 Quanto à existência de uma prioridade de permanência na empresa de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, na sua decisão, o órgão jurisdicional de reenvio indica que, de acordo com a legislação espanhola, a permanência na empresa dos representantes legais dos trabalhadores tem prioridade relativamente à permanência dos outros trabalhadores afetados pelo processo de despedimento coletivo e que os trabalhadores de outros grupos também beneficiam de uma prioridade de permanência na empresa quando tal for acordado em negociação, tais como os grupos de trabalhadores que têm encargos familiares, trabalhadores que atingiram determinada idade ou pessoas portadoras de deficiência.
- 70 O órgão jurisdicional de reenvio deduz desta legislação que as trabalhadoras grávidas beneficiam de prioridade de permanência na empresa unicamente quando essa prioridade resulte de uma negociação coletiva. O órgão jurisdicional de reenvio acrescenta que os trabalhadores que beneficiam de uma prioridade de permanência na empresa podem ser despedidos, mas que, nesse caso, o empregador deve invocar motivos excepcionais diferentes dos que justificam o despedimento coletivo.
- 71 No caso em apreço, de acordo com a resposta dada à primeira questão, o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite o despedimento de uma trabalhadora grávida, em virtude de um despedimento coletivo na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59.
- 72 A este propósito, é verdade que, tal como salientou a Comissão Europeia, a Diretiva 92/85, designadamente, o seu artigo 10.º, ponto 1, não impõe aos Estados-Membros que prevejam uma prioridade de permanência no emprego ou uma prioridade de reafetação, aplicáveis antes do despedimento coletivo, para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.
- 73 Todavia, esta diretiva, que apenas contém prescrições mínimas, não exclui de forma alguma a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma proteção de grau mais elevado para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes (v., nesse sentido, Acórdão de 4 de outubro de 2001, Jiménez Melgar, C-438/99, EU:C:2001:509, n.º 37).
- 74 Assim, há que responder às questões segunda e quarta que o artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que, no quadro de um despedimento coletivo, na aceção da Diretiva 98/59, não prevê uma prioridade de permanência na empresa nem uma prioridade de reafetação aplicáveis antes desse despedimento para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, sem excluir, no entanto, a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma proteção de grau mais elevado às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

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 efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

- 1) O artigo 10.º, ponto 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), deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite o despedimento de uma trabalhadora grávida em virtude de um despedimento coletivo na aceção do artigo 1.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 98/59/CE, de 20 de julho de 1998, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros respeitantes aos despedimentos coletivos.**

- 2) O artigo 10.º, ponto 2, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que permite a um empregador despedir uma trabalhadora grávida no quadro de um despedimento coletivo sem lhe indicar outros motivos além dos que justificam esse despedimento coletivo, desde que sejam indicados os critérios objetivos para designar os trabalhadores a despedir.
- 3) O artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma legislação nacional que não proíbe, em princípio, o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante a título preventivo, e que prevê unicamente a nulidade desse despedimento quando for ilegal, a título de reparação.
- 4) O artigo 10.º, ponto 1, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a uma legislação nacional que, no quadro de um despedimento coletivo, na aceção da Diretiva 98/59, não prevê uma prioridade de permanência na empresa uma prioridade de reafetação aplicáveis antes desse despedimento para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, sem excluir, no entanto, a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma proteção de grau mais elevado às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.

Assinaturas