



COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 108/24

Luxemburgo, 27 de junho de 2024

Acórdão do Tribunal de Justiça no processo C-284/23 | Haus Jacobus

Uma trabalhadora grávida deve beneficiar de um prazo razoável para poder impugnar judicialmente o seu despedimento

Um prazo de duas semanas para pedir a admissão de uma ação fora de prazo parece ser muito curto

Uma trabalhadora de uma casa de repouso impugna num tribunal do trabalho alemão o seu despedimento. Invoca a proibição de despedir uma mulher grávida. O Tribunal do Trabalho considera que normalmente devia julgar improcedente a ação por ter sido apresentada fora de prazo.

Com efeito, quando a trabalhadora teve conhecimento da sua gravidez e intentou a ação, o prazo normal de três semanas a contar da comunicação escrita do despedimento, previsto pelo direito alemão, já tinha expirado. Além disso, a trabalhadora não apresentou um pedido de admissão da ação fora de prazo no prazo adicional de duas semanas ¹ previsto nesse direito.

O Tribunal do Trabalho pergunta-se, no entanto, se a regulamentação alemã em causa é compatível com a Diretiva relativa às trabalhadoras grávidas ². Por conseguinte, interrogou o Tribunal de Justiça sobre esta matéria.

O Tribunal de Justiça constata que, segundo a regulamentação alemã, uma trabalhadora grávida que tenha conhecimento da sua gravidez, no momento do seu despedimento, dispõe de um prazo de três semanas para intentar essa ação ³.

Em contrapartida, uma trabalhadora que não tenha conhecimento da sua gravidez antes do termo desse prazo, e isto por um motivo que não lhe seja imputável, apenas dispõe de **duas semanas** para poder intentar tal ação.

Segundo o Tribunal de Justiça, um prazo tão curto, em especial se comparado com o prazo normal de três semanas, parece incompatível com a diretiva ⁴. Com efeito, tendo em conta a situação em que uma mulher se encontra no início da gravidez, este prazo parece ser suscetível de tornar muito difícil, para a trabalhadora grávida, aconselhar-se de modo útil e, se for caso disso, redigir e apresentar um pedido de admissão da ação fora de prazo e da ação propriamente dita.

Cabe, todavia, ao Tribunal do Trabalho verificar se é este efetivamente o caso.

NOTA: O reenvio prejudicial permite que os órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes tenha sido submetido, interroguem o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do Direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal de Justiça não decide o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula, do mesmo modo, os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não vincula o Tribunal de Justiça.
O [texto integral e, sendo caso disso, o resumo](#) do acórdão são publicados no sítio CURIA no dia da prolação.
Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎(+352) 4303 3667.
Imagens da prolação do acórdão disponíveis em «[Europe by Satellite](#)» ☎(+32) 2 2964106.

Fique em contacto!



¹ Após a cessação do impedimento de apresentar a ação.

² [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.

³ Após o decurso deste prazo, o despedimento considera-se válido, salvo se for apresentado um pedido de admissão da ação fora de prazo.

⁴ No seu Acórdão de 29 de outubro de 2009, Pontin, [C-63/08](#) (v. também o comunicado de imprensa [n° 98/09](#)), o Tribunal de Justiça já se pronunciou neste sentido relativamente a um prazo de quinze dias, aplicável a uma trabalhadora grávida, para intentar uma ação de declaração da nulidade do seu despedimento.