Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.° 99/17
Luxemburgo, 14 de setembro de 2017

Imprensa e Informação

Conclusões do advogado-geral no processo C-103/16
Jessica Porras Guisado / Bankia SA, Fondo de Garantía Salarial e o.

Segundo a advogada-geral E. Sharpston, um despedimento coletivo nem sempre pode ser qualificado de «caso excecional» que permite o despedimento de uma trabalhadora grávida

No contexto de um despedimento coletivo, o despedimento de trabalhadoras grávidas só é possível em casos excecionais não relacionados com a gravidez e quando não haja uma possibilidade plausível de serem recolocadas noutro posto de trabalho adequado

Em 9 de janeiro de 2013, a sociedade espanhola Bankia S.A. deu início a um período de consultas entre a empresa e a representação 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.

Em 13 de novembro de 2013, a Bankia enviou a J. Porras Guisado, então grávida, uma carta em que lhe comunicava a extinção da sua relação laboral nos termos do acordo da comissão negociadora. Na carta de despedimento afirmava-se, em particular, que, no caso específico da província em que a interessada trabalhava, era necessário um maior ajustamento do quadro e que, no processo de valoração levado a cabo na empresa no período de consultas, a sua pontuação se encontrava entre as mais baixas da província.

J. Porras Guisado propôs uma ação de impugnação do despedimento no Juzgado Social n.º 1 de Mataró (Tribunal Social, 1.º juízo, de Mataró), que decidiu a favor da Bankia. Recorreu então para o Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha), que pediu ao Tribunal de Justiça que interpretasse a proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, e, mais concretamente, que declarasse como devia essa proibição ser interpretada no caso de um processo de despedimento coletivo.

Nas suas conclusões de hoje, a advogada-geral Eleanor Sharpston começa por considerar que a **Diretiva Maternidade** [1] protege as mulheres 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. A **exceção que permite o despedimento de trabalhadoras grávidas só se aplica em casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez**. Por outro lado, a Diretiva Despedimentos Coletivos [2] rege os despedimentos coletivos e define-os como «os despedimentos efetuados por um empregador, por um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores».

Quanto à conjugação das duas disposições, **a advogada-geral considera que** as condições que permitem que uma trabalhadora grávida seja despedida, nomeadamente «casos excecionais não relacionados com o [seu] estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais»,

[1] 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 artigo 16.°, n.° 1, da Diretiva 89/391/CEE (JO L 348, p. 1), (a seguir «Diretiva Maternidade»). Na altura dos factos era aplicável a versão dessa diretiva na redação dada pela Diretiva 2007/30/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de junho de 2007 (JO L 165, p. 21).
[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 L 225, p. 16), (a seguir «Diretiva Despedimentos Coletivos»).

não devem ser interpretados no sentido de que correspondem exatamente à expressão «um ou vários motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores». **No contexto da Diretiva Despedimentos Coletivos, existem situações que são efetivamente consideradas excecionais. Contudo, nem todos os despedimentos coletivos são «casos excecionais» na aceção da Diretiva Maternidade.** Cabe, pois, ao tribunal nacional verificar se, no presente caso, o despedimento coletivo configura um «caso excecional», a fim de determinar se é aplicável a exceção à proibição de despedimento.

A advogada-geral considera ainda que, **para invocar a exceção dos «casos excecionais» que permite 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: **é ainda necessário que não exista uma possibilidade plausível de reafetar a trabalhadora grávida a outro posto de trabalho adequado.**

A advogada-geral esclarece que «reafetação a outro posto de trabalho» não é o mesmo que «permanência na empresa». A reafetação a outro posto de trabalho é possível se esse posto estiver vago ou se puder ser criada uma vaga transferindo outro trabalhador para outro posto e a trabalhadora grávida for afetada ao posto de trabalho assim libertado, ao passo que a permanência na empresa significa que, em qualquer caso, a trabalhadora grávida conservará o seu emprego. A este respeito, **a Diretiva Maternidade não exige que os Estados-Membros aprovem disposições específicas no sentido de que seja dada às trabalhadoras grávidas prioridade de permanência na empresa em caso de despedimento coletivo.** Se a Diretiva Maternidade tiver sido corretamente transposta para o direito nacional, a legislação nacional daí resultante deverá normalmente garantir que a trabalhadora grávida conservará efetivamente o emprego em caso de despedimento coletivo.

A advogada-geral considera ainda que **a Diretiva Maternidade exige que os Estados-Membros proporcionem às trabalhadoras grávidas tanto a proteção contra o próprio despedimento** (proteção preventiva) **como proteção contra as consequências de um despedimento proibido que, apesar de tudo, tenha ocorrido** (proteção reparadora). Neste contexto, a advogada-geral entende que a lei espanhola aplicável parece dispor que um despedimento ilegal é «nulo de pleno direito». Assim, parece proporcionar mais uma proteção reparadora do que preventiva. Se assim for, a lei espanhola não parece cumprir as exigências da Diretiva.

Por último, a advogada-geral conclui que, **para que uma notificação de despedimento preencha os requisitos da Diretiva Maternidade, deve ser feita por escrito e expor de forma devidamente fundamentada os motivos relativos aos casos excecionais não relacionados com o estado de gravidez que permitem o despedimento.** No contexto de um despedimento coletivo, uma notificação de despedimento que se limite a apresentar as razões gerais para os despedimentos e os critérios de seleção mas não explique as razões pelas quais o despedimento de uma trabalhadora grávida é admissível pelo facto de as circunstâncias específicas do despedimento coletivo em causa constituírem um «caso excecional» não cumprirá esses requisitos.

NOTA: As conclusões do advogado-geral não vinculam o Tribunal de Justiça. A missão dos advogados-gerais consiste em propor ao Tribunal, com toda a independência, uma solução jurídica nos processos que lhes são atribuídos. Os juízes do Tribunal iniciam agora a sua deliberação no presente processo. O acórdão será proferido em data posterior.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. 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 envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O texto integral das conclusões é publicado no sítio CURIA no dia da leitura

www.curia.europa.eu

Contacto Imprensa: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667