



As trabalhadoras grávidas podem ser despedidas em virtude de um despedimento coletivo

Nesse caso, o empregador deve indicar à trabalhadora grávida despedida os motivos justificativos do despedimento e os critérios objetivos considerados para designar os trabalhadores a despedir

Em 9 de janeiro de 2013, a sociedade espanhola Bankia S.A. deu início a um período de consultas entre a empresa e os representantes dos trabalhadores com o objetivo de efetuar 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, assim como os critérios que estabelecem as prioridades de manutenção dos postos de trabalho.

Em 13 de novembro de 2013, o Bankia enviou a uma trabalhadora, nesse momento grávida, uma carta de despedimento nos termos do acordo elaborado pela comissão negociadora. Na carta de despedimento afirmava-se, em particular, que, no caso específico da província em que a interessada trabalhava, era necessário reduzir fortemente o quadro do pessoal e que, no processo de avaliação realizado na empresa durante o período de consultas, tinha obtido uma das notas menos elevadas da província.

A trabalhadora em questão contestou o seu despedimento no Juzgado de lo Social n.º 1 de Mataró (Tribunal do Trabalho, 1.º juízo, de Mataró, Espanha), que se pronunciou a favor do Bankia. A trabalhadora recorreu então para o Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (Tribunal Superior de Justiça da Catalunha, Espanha). Este solicitou ao Tribunal de Justiça que interpretasse a proibição de despedimento de trabalhadoras grávidas, prevista na Diretiva 92/85 sobre a segurança e a saúde das trabalhadoras grávidas¹, no contexto de um processo de despedimento coletivo na aceção da Diretiva 98/59 sobre os despedimentos coletivos².

Com efeito, a Diretiva 92/85 proíbe o despedimento das trabalhadoras 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.

No seu acórdão de hoje, o Tribunal de Justiça declara que a Diretiva 92/85 não se opõe a uma legislação nacional que permite o despedimento de uma trabalhadora grávida em virtude de um despedimento coletivo. O Tribunal de Justiça recorda, antes de mais, que uma decisão de despedimento por motivos essencialmente ligados ao estado de gravidez da interessada é incompatível com a proibição de despedimento prevista nesta diretiva. 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, não é contrária à Diretiva 92/85, se o empregador apresentar por escrito os motivos e justificativos do despedimento e se o despedimento da interessada for admitido pela legislação

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 n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO 1992, L 348, p. 1).

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).

e/ou pela prática do Estado-Membro em causa. Daqui resulta que **os motivos não inerentes à pessoa dos trabalhadores, que podem ser invocados no quadro dos despedimentos coletivos na aceção da Diretiva 98/59, constituem casos excecionais não ligados ao estado das trabalhadoras na aceção da Diretiva 92/85.**

O Tribunal de Justiça declara ainda que **a Diretiva 92/85 não 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 para além dos que fundamentam esse despedimento coletivo, desde que sejam indicados os critérios objetivos para designar os trabalhadores a despedir.** Para este efeito, as duas diretivas combinadas exigem unicamente que o empregador: i) comunique por escrito os motivos não inerentes à pessoa da trabalhadora grávida pelos quais efetua um despedimento coletivo (nomeadamente, motivos económicos, técnicos ou relativos à organização ou à produção da empresa) e ii) indique à trabalhadora em causa os critérios objetivos para designar os trabalhadores a despedir.

Em resposta a uma outra questão do Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, **o Tribunal de Justiça também declara que a Diretiva 92/85 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 título de reparação, a nulidade desse despedimento quando ele for ilegal.** O Tribunal de Justiça salienta que a 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. Os Estados-Membros são, pois, obrigados a assegurar essa dupla proteção. A tutela preventiva reveste uma importância específica no âmbito da Diretiva 92/85, tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes, incluindo o risco particularmente grave de incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a sua gravidez. A proibição de despedimento que consta da diretiva responde a essa preocupação. Assim, o Tribunal de Justiça considera que **a proteção a título de reparação, mesmo quando determine a reintegração da trabalhadora grávida e o pagamento dos salários não recebidos em virtude do despedimento, não pode substituir a proteção a título preventivo.** Por conseguinte, **os Estados-Membros não se podem limitar a prever unicamente, a título de reparação, a nulidade desse despedimento quando ele não for justificado.**

Em resposta a duas outras questões do tribunal espanhol, **o Tribunal de Justiça declara que a Diretiva 92/85 não se opõe a uma legislação nacional que, no quadro de um despedimento coletivo, não prevê nem uma prioridade de permanência na empresa nem uma prioridade de reafectação, aplicáveis antes desse despedimento, para as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.** Com efeito, a Diretiva 92/85 não impõe aos Estados-Membros a previsão dessas prioridades. **Todavia, uma vez que a diretiva contém apenas normas mínimas, os Estados-Membros podem garantir uma proteção de grau mais elevado às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes.**

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 de Justiça não resolve 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 envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do acórdão é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

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

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106