

Versão anonimizada

Tradução

C-284/23 - 1

Processo C-284/23

Pedido de decisão prejudicial

Data de entrada:

2 de maio de 2023

Órgão jurisdicional de reenvio:

Arbeitsgericht Mainz (Tribunal do Trabalho de Mainz, Alemanha)

Data da decisão de reenvio:

24 de abril de 2023

Demandante:

TC

Demandada:

Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH

[Omissis]

TRIBUNAL DO TRABALHO

MAINZ

DESPACHO

no litúgio

TC

– demandante –

[Omissis]

[omissis]

contra

Haus Jacobus Alten- und Altenpflegeheim gGmbH, *[omissis]* Osthofen

PT

– demandada –

*[Omissis]**[omissis]*

O Tribunal de Justiça da União Europeia é chamado, nos termos do artigo 267.º TFUE, a pronunciar-se a título prejudicial sobre a questão de saber se as disposições nacionais alemãs dos §§ 4 e 5 da Kündigungsschutzgesetz (Lei da Proteção em Matéria de Despedimentos, a seguir «KSchG»), nos termos das quais uma mulher que enquanto grávida beneficia de uma proteção especial contra o despedimento também deve obrigatoriamente intentar uma ação nos prazos ali previstos para manter essa proteção, são compatíveis com a 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).

O processo fica suspenso até que o Tribunal de Justiça Europeu se pronuncie sobre esta questão *[omissis]*.

A. Objeto e factos do processo principal:

A demandante foi contratada pela demandada como ajudante de lar ao abrigo de um contrato de trabalho a termo de um ano com início em 1 de agosto de 2022. A demandada rescindiu esse contrato por carta de 6 de outubro de 2022, com efeitos a partir de 21 de outubro de 2022.

Em 9 de novembro de 2022, constatou-se que a demandante estava grávida de sete semanas. A trabalhadora informou a demandada desse facto em 10 de novembro de 2022.

Por carta de 13 de dezembro de 2022, a trabalhadora intentou no Tribunal do Trabalho uma «ação de impugnação de despedimento [...] por despedimento ocorrido em 7 de outubro de 2022 apesar de estar grávida».

B. Direito nacional pertinente

O § 17 da Mutterschutzgesetz (Lei da Proteção da Maternidade, a seguir «MuSchG»), prevê:

(1) ¹É inadmissível o despedimento de uma mulher

1. durante a sua gravidez,

2. nos quatro meses subsequentes a um aborto espontâneo ocorrido após a décima segunda semana de gravidez e

3. até ao termo do período de proteção na maternidade após o parto, e pelo menos até que tenham decorrido quatro meses do parto, se à data do despedimento o empregador tiver conhecimento da gravidez, do aborto espontâneo ocorrido após as doze semanas de gravidez ou do parto ou se tais eventos lhe forem comunicados nas duas semanas subsequentes à notificação do despedimento. ²O incumprimento deste prazo é irrelevante se se ficar a dever a um motivo não imputável à mulher e a comunicação for efetuada logo que possível. ³Os n.ºs 1 e 2 aplicam-se com as devidas adaptações aos atos preparatórios adotados pelo empregador com vista a um despedimento da mulher.

(2) ¹A autoridade suprema do *Land* responsável pela segurança e a saúde no trabalho ou o organismo por ela designado, pode, em casos especiais não relacionados com o estado da mulher durante a gravidez, com o seu estado depois de um aborto espontâneo ocorrido após a décima segunda semana de gravidez ou com o seu estado pós-parto, declarar admissível o despedimento. ²O despedimento deve ser comunicado por escrito e a comunicação deve indicar o motivo do despedimento.

Além disso, a Lei da Proteção em Matéria de Despedimentos prevê:

§ 4 da KSchG Propositura de ação no Tribunal do Trabalho

¹Se um trabalhador pretender invocar que o seu despedimento é socialmente ilícito ou inválido por outros motivos, deve intentar no prazo de três semanas a contar da comunicação escrita do despedimento uma ação no Tribunal do Trabalho destinada à declaração de que a relação laboral não cessou com o despedimento. ²No caso do § 2, a ação declarativa destinar-se-á à declaração de que a alteração das condições de trabalho é socialmente ilícita ou inválida por outros motivos. ³Se o trabalhador tiver apresentado reclamação ao conselho de empresa (§ 3), deverá anexar à sua petição a tomada de posição do conselho de empresa. ⁴No caso de o despedimento exigir o consentimento de uma entidade, o prazo para intentar a ação no Tribunal do Trabalho só começa a correr depois da notificação ao trabalhador da decisão dessa entidade.

§ 5 Admissão de ações intentadas fora de prazo

(1) Se apesar de ter atuado com toda a diligência exigível, um trabalhador não tiver logrado, após a concretização do despedimento, intentar a ação no prazo de três semanas a contar da comunicação escrita do despedimento, a ação poderá ser admitida posteriormente a seu pedido. ²O mesmo se aplica quando por razões que não lhe sejam imputáveis, uma mulher só adquira conhecimento da sua gravidez após o decurso do prazo previsto no § 4, primeira frase.

(2) ¹O pedido deve ser apresentado juntamente com a petição inicial; se a ação já tiver sido intentada, a mesma deverá ser mencionada no pedido. ²O pedido deve igualmente indicar as circunstâncias que justifiquem a admissão posterior da ação e conter os elementos que as comprovem.

(3) ¹O pedido só é admissível nas duas semanas após a cessação do impedimento.
²Decorridos seis meses do termo do prazo para intentar a ação, o pedido já não poderá ser apresentado.

C. Necessidade da decisão do Tribunal de Justiça

De acordo com a jurisprudência do Bundesarbeitsgericht (Supremo Tribunal do Trabalho Federal, Alemanha) (Acórdão de 19 de fevereiro de 2009, 2 AZR 286/07), o § 4, quarta frase, da KSchG não é aplicável em caso de gravidez posteriormente notificada ao empregador, pelo que a inobservância do prazo de três semanas previsto no § 4, primeira frase, da KSchG, conduz nos termos do § 7 da KSchG à concretização do despedimento apesar da proteção especial contra o despedimento nos termos do § 17 da MuSchG, a menos que seja apresentado um pedido de admissão posterior nos termos do § 5 da KSchG.

A demandante não apresentou tal pedido, pelo que a ação deveria ser julgada improcedente sem mais se as disposições dos §§ 4 e 5 da KSchG não violassem o direito da União neste caso.

A presente Secção tem dúvidas a este respeito, uma vez que o Tribunal de Justiça decidiu no Acórdão Pontin (C-63/08) que o direito de uma mulher grávida intentar uma ação deve estar efetivamente regulamentado.

Concluiu-se assim que, no direito alemão, «as modalidades processuais especiais, como a justaposição de diferentes prazos que conduzem cada um deles à exclusão da proteção jurídica, declarações perante diferentes entidades (empregador e tribunal do trabalho), prazos particularmente curtos que se tornam ainda mais reduzidos quanto mais tarde se dá o conhecimento pessoal, bem como normas processuais pouco transparentes e que os próprios peritos qualificam de enganadoras, como o § 4, quarta frase, da KSchG, dificultam excessivamente a proteção jurídica das mulheres» [omissis] [doutrina]. Esta crítica é igualmente retomada no atual *Erfurter Kommentar* [omissis] [doutrina].

No que se refere ao caso em apreço, pode afirmar-se que o prazo para intentar uma ação nos termos do § 4 da KSchG se destina, em princípio, a garantir segurança jurídica ao empregador, embora com algumas exceções que resultam do § 5 da KSchG. Do mesmo modo, o § 17 da MuSchG associa a proteção especial contra o despedimento, em princípio, ao conhecimento da gravidez por parte do empregador – no entanto, também com as correspondentes exceções.

Se a MuSchG, condicionada pelo direito da União, concede a uma mulher grávida a possibilidade de, em determinadas circunstâncias, fazer valer a sua proteção especial contra o despedimento através de uma comunicação posterior, mesmo muito depois de expirado o prazo de três semanas previsto no § 4 da KSchG e depois de expirado o prazo de pré-aviso para o despedimento, não se entende – à luz do princípio da proteção jurisdicional efetiva do direito da União – por que razão deverá esta adicionalmente observar o procedimento do § 5 da KSchG. Se

uma trabalhadora se dirigir ao seu antigo empregador após o termo do prazo do pré-aviso e o informar de que estava grávida no momento do despedimento, o empregador não pode entender outra coisa que não seja a de que ela está a invocar a invalidade da cessação da sua relação laboral.

Em regra, no § 4 da KSchG o empregador está na incerteza quanto à aceitação do despedimento por parte do trabalhador e só deve ser exposto a esta incerteza durante um curto período de tempo. Pelo contrário, no caso da comunicação posterior de uma gravidez, a trabalhadora já dá a entender que não aceita o despedimento. A *ratio legis* dos §§ 4 e 5 da KSchG não se aplica neste caso, razão pela qual a sujeição destes casos à exigência de uma admissão posterior da ação dentro de um determinado prazo, tal como exigido pela redação clara do § 5, n.º 1, segunda frase, da KSchG (na sua versão em vigor a partir de 2004), parece ser questionável à luz do direito da União.

Mainz, 24 de abril de 2023

[*Omissis*]

DOCUMENTO DE TRABALHO