

Universidade do Minho
Escola de Direito

Mestrado em Direito da União Europeia
Contencioso da União Europeia

COMENTÁRIO AO ACÓRDÃO PONTIN
DE 29 DE OUTUBRO 2009
PROCESSO C-63/08

Joana Whyte

PG 15148

INTRODUÇÃO

Este trabalho constitui uma análise ao acórdão Pontin, do Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias, de 29 de Outubro 2009 relativamente ao processo C-63/08. Este processo refere-se ao tema política social e tem por objecto um pedido prejudicial nos termos do artigo 234º CE, Virginie Pontin contra T-Comalux SA no seguimento do despedimento de V. Pontin em Janeiro de 2007.

O reenvio prejudicial é um procedimento que permite a uma jurisdição nacional interrogar o tribunal de justiça das comunidades europeias sobre a interpretação ou validade do direito comunitário no âmbito de um litígio sobre o qual a jurisdição nacional de deve pronunciar. Este processo permite garantir a segurança jurídica através de uma aplicação uniforme do direito comunitário.

O pedido prejudicial em apreço tem por objecto a interpretação dos artigos 10.º e 12.º da Directiva 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, assim como do artigo 2.º da Directiva 76/207/CEE do Conselho, de 9 de Fevereiro de 1976, relativa à concretização do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no que se refere ao acesso ao emprego, à formação e promoção profissionais e às condições de trabalho, conforme alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002.

V. Pontin foi despedida por carta registada sem que o motivo do despedimento fosse indicado na respectiva carta, esta tinha sido contratada em Novembro de 2005, por tempo indeterminado e a tempo inteiro pela T-Comalux.

ARGUMENTOS DAS PARTES

V. Pontin foi despedida por carta registada enviada a 18 de Janeiro de 2007, sendo que a recebeu a 22 de Janeiro de 2007. O prazo de aviso prévio foi fixado entre 31 de Janeiro e 30 de Março de 2007, porém o motivo do despedimento não consta da decisão do tribunal de reenvio.

A recorrente alega ter enviado a 19 de Janeiro de 2007, por correio normal, à T-Comalux um atestado médico de incapacidade para o trabalho, já a referida sociedade nega ter recebido esse atestado.

A 24 de Janeiro de 2007, V. Pontin enviou uma mensagem de correio electrónico informando a T-Comalux que o seu estado de saúde não tinha melhorado, e por conseguinte não se poderia apresentar no escritório no dia seguinte.

No dia seguinte, 25 de Janeiro de 2007, a T-Comalux, por carta registada notifica V. Pontin do seu despedimento com efeitos imediatos por “falta grave”, devido a uma “ausência injustificada de mais de três dias”.

Também por carta registada, datada de 26 de Janeiro de 2007, que a T-Comalux recebeu a 30 de Janeiro do mesmo ano, a recorrente comunicou a esta última que estava grávida. Por este motivo alega que o despedimento era nulo!

Sendo que a T-Comalux não respondeu à referida carta V. Pontin apresentou ao Tribunal de reenvio a 5 de Fevereiro de 2007 um pedido de declaração da nulidade do seu despedimento.

- Por acórdão proferido a 30 de Março de 2007 o tribunal de reenvio declarou-se incompetente para conhecer do pedido de V. Pontin, e esta não recorreu desse acórdão.

Através de uma segunda acção intentada a 18 de Abril de 2007, a recorrente solicitou ao tribunal de reenvio que condenasse a T-Comalux a pagar-lhe uma indemnização alegando que, tanto o despedimento com aviso prévio como o posterior despedimento com efeitos imediatos sofrem de ilegalidade e, portanto, são abusivos.

Segundo as considerações da T-Comalux, as normas gerais luxemburguesas que regulam a acção de indemnização não são aplicáveis à trabalhadora grávida, já que esta deve, imperativamente, apresentar ao seu empregador um atestado medico que comprove a sua gravidez num prazo de oito dias a contar da data do despedimento e intentar uma acção de declaração da nulidade do despedimento e de condenação na reintegração mediante petição dirigida ao presidente do tribunal do trabalho, no prazo de 15 dias a contar da resolução do

contrato, prazo esse previsto no quarto parágrafo do mesmo n.º 1 (a seguir «prazo de quinze dias»).

- Segundo o tribunal luxemburguês, nos termos da legislação nacional, uma trabalhadora grávida que, por qualquer motivo, mesmo independentemente da sua vontade, deixou expirar os prazos de oito e de quinze dias respectivamente, já não dispõe de nenhuma acção judicial para impugnar o seu despedimento, pelo que, uma vez decorridos estes prazos, o despedimento de tal trabalhadora não é nulo mas perfeitamente válido.

Desta feita, o tribunal do reenvio decidiu suspender a instância, questionando-se da conformidade da legislação nacional com o direito comunitário, reenviando prejudicialmente para o tribunal de justiça.

QUESTÕES PREJUDICIAIS

«1) Os artigos 10.º e 12.º da [Directiva 92/85] devem ser interpretados no sentido de que não se opõem a que o legislador nacional sujeite a acção judicial a intentar pela trabalhadora grávida despedida durante a gravidez a prazos pré-estabelecidos, como o prazo de oito dias imposto pelo segundo parágrafo do n.º 1 [...] do artigo [L.] 337[...] do Codedutravail ou como o prazo de quinze dias imposto pelo quarto parágrafo do mesmo n.º 1?

2) Em caso de resposta afirmativa à primeira questão, os prazos de oito dias, ou de quinze dias, devem ou não ser considerados demasiado breves para permitirem à trabalhadora grávida despedida durante a gravidez invocar os seus direitos em tribunal?

3) O artigo 2.º da [Directiva 76/207/CEE] deve ser interpretado no sentido de que não se opõe a que o legislador nacional prive a trabalhadora grávida, despedida durante a gravidez, da possibilidade de intentar uma acção de indemnização por despedimento abusivo, possibilidade essa facultada [pelo artigo L. 124-11, n.ºs 1 e 2,] do Codedutravail aos outros trabalhadores despedidos?»

DECISÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Quanto às duas primeiras questões, segundo o tribunal de justiça os artigos 10º e 12º da Directiva 92/85 devem ser interpretados no sentido de que não se opõem à legislação de um Estado-Membro que, no contexto da proibição de despedimento de trabalhadoras, grávidas, puérperas ou lactantes (consagrada no referido artigo 10º), preveja uma via de impugnação judicial específica. Deve ser exercida de acordo com as regras processuais que lhe são próprias, desde que, não sejam menos favoráveis do que as relativas a acções similares de natureza interna – princípio da equivalência – e não sejam formuladas de forma a tornar impossível, na prática, o exercício dos direitos reconhecidos pela ordem jurídica comunitária – princípio da efectividade. Segundo o tribunal de justiça, o prazo de caducidade de quinze dias, como o instituído no artigo L. 337-1, nº1, quarto parágrafo do Código do Trabalho, satisfaça essa condição, o que incumbe, porém, ao tribunal do reenvio qualificar.

No que respeita à última questão o tribunal de justiça responde que, o artigo 2º da Directiva 76/207, conjugado com o seu artigo 3º, deve ser interpretado no sentido de que se opõe à legislação de um Estado-Membro, como a estabelecida no artigo L.337-1 do Código do Trabalho, mais especificamente, a relacionada com a protecção prevista no artigo 10º da Directiva 92/85 em caso de despedimento de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, que priva a trabalhadora grávida, que seja alvo de uma medida de despedimento durante a sua gravidez, do direito de intentar uma acção de indemnização, ao passo que esta acção pode ser intentada por qualquer outro trabalhador despedido, se essa limitação das vias de impugnação judicial se transformar num tratamento menos favorável para uma mulher no quadro da gravidez. Esse é, em particular, o caso se as regras processuais referentes à única acção que pode ser intentada em caso de despedimento das referidas trabalhadoras não respeitarem o princípio da protecção jurisdiccional efectiva dos direitos conferidos aos cidadãos pelo direito comunitário, o que compete ao tribunal de reenvio verificar.

CONCLUSÕES:

A protecção dos Direitos Fundamentais na União Europeia é exercida pelos tribunais, nomeadamente, nos tribunais organicamente europeus e nos tribunais funcionalmente europeus. Esta protecção funda-se nos tratados constitutivos da EU, esta protecção funda-se na ideia de união de direito.

No que respeita à jurisprudência deste tema esta assenta no **acórdão do Tribunal de Justiça Stauder de 1969**, este “inaugura o método de tutela europeia dos direitos fundamentais baseado no recurso aos princípios gerais de direito, desde então entendidos como parâmetros de apreciação da validade dos actos jurídicos europeus” (in *Princípios de Direito da União Europeia* – Alessandra Silveira).

A directiva 92/85 tem por objectivo a aplicação de medidas de protecção para as trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes no sentido da melhoria da segurança e da saúde, assim sendo, esta directiva é fundamental, uma vez que, ainda hoje as mulheres são alvo de discriminação laboral em razão da maternidade! Desta forma também estaremos a proteger um grupo de risco de eventuais perigos que possam correr no local de trabalho.

Leia-se, no entanto, que, este tratamento em relação às mulheres grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afectar a aplicação de legislação na matéria da igualdade de tratamento entre homens e mulheres.

Neste sentido, esta directiva também constitui uma “arma” no combate ao despedimento de mulheres grávidas, este despedimento é, sem dúvida, uma injustiça já que a gravidez é um “estado de graça” e deve ser respeitado, e sendo que também a gravidez não vai afectar a prestação da trabalhadora, logo, não existe a justa causa.

Este tema já foi abordado anteriormente em outros acórdãos do Tribunal de Justiça, tais como o acórdão Sari Kiiski e Sabine Mayr.

No que compete à aplicação de regimes, o direito da União diz-nos que devemos seguir o princípio do nível de protecção mais elevado, assim quando nos encontramos em confronto com a lei nacional e a legislação comunitária será aplicada a mais favorável, a que melhor assegure o direito fundamental em questão seja ele comunitário ou nacional.

Por fim, quanto a minha apreciação dos artigos 10º e 12º da referida directiva penso que o artigo 12º dá liberdade ao legislador nacional de impor as vias processuais que julgue necessárias para que a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa acautelar os direitos que lhe são atribuídos pela directiva que venham a ser eventualmente violados.

Já o artigo 10º tem por epígrafe, a proibição do despedimento, neste sentido, os estados-membros devem tomar as medidas que julguem necessárias para prevenir que as trabalhadoras sejam despedidas no período compreendido entre o início da gravidez e final da licença de maternidade, se tal suceder, deve o empregador justificar por escrito a sua decisão, e no que toca as consequências, cada estado-membro toma as medidas necessárias para a protecção destas trabalhadoras.

Quanto a estas conclusões concordo com o Tribunal de Justiça pois da leitura da directiva também entendi que e dada liberdade aos estados membros de tomarem as medidas necessárias e até prever uma via de impugnação judicial específica.

Em relação às conclusões to Tribunal de Justiça relativamente à ultima questão prejudicial também concordo, já que, se a trabalhadora for privada do direito de intentar uma acção de indemnização, essa norma nacional violaria, sem a menor dúvida, o principio da

tutela jurisdicional efectiva. Neste caso, vou um pouco mais além, se essa norma de facto existe, viola também o princípio da igualdade já que se for possível, no caso de despedimentos baseados numa outra razão, intentar uma acção de indemnização, está a discriminar o caso da mulher grávida relativamente a todos os outros, e desta feita, vai chocar frontalmente com o cerne, e a força anímica desta directiva.