ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção)

4 de Outubro de 2001 *

No processo C-438/99,

que tem por objecto um pedido dirigido ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, pelo Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Espanha), destinado a obter, no litígio pendente neste órgão jurisdicional entre

Maria Luisa Jiménez Melgar

e

Ayuntamiento de Los Barrios,

uma decisão a título prejudicial sobre a interpretação do artigo 10.° 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 (Décima Directiva Especial na acepção do n.° 1 do artigo 16.° da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1),

* Língua do processo: espanhol.

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

composto por: A. La Pergola, presidente de secção, M. Wathelet (relator), P. Jann, L. Sevón e C. W. A. Timmermans, juízes,

advogado-geral: A. Tizzano,
secretário: H. von Holstein, secretário adjunto,

vistas as observações escritas apresentadas:

— em representação de M. L. Jiménez Melgar, por J. R. Pérez Perea, abogado,

— em representação do Governo espanhol, por M. López-Monís Gallego, na qualidade de agente,

— em representação do Governo irlandês, por L. A. Farrell, na qualidade de agente, assistido por N. Hyland, BL,

— em representação do Governo neerlandês, por M. A. Fierstra, na qualidade de agente,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por H. Michard e I. Martínez del Peral, na qualidade de agentes,

visto o relatório para audiência,

ouvidas as alegações de M. L. Jiménez Melgar, do Governo espanhol, do Governo irlandês e da Comissão, na audiência de 29 de Março de 2001,

ouvidas as conclusões do advogado-geral apresentadas na audiência de 7 de Junho de 2001,

profere o presente

Acórdão

1 Por despacho de 10 de Novembro de 1999, chegado ao Tribunal de Justiça em 17 de Novembro seguinte, o Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Espanha) submeteu ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, quatro questões prejudiciais sobre a interpretação do artigo 10.° 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 (Décima Directiva Especial na acepção do n.° 1 do artigo 16.° da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1).

2 Estas questões foram suscitadas no quadro de um litígio que opõe M. L. Jiménez Melgar à sua antiga entidade patronal, o Ayuntamiento de Los Barrios (Município de Los Barrios (a seguir «município»), na sequência da não renovação do seu contrato de trabalho com duração determinada.

Enquadramento jurídico

A regulamentação comunitária

3 A 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 (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), prevê, no seu artigo 3. °, n.° 1:

«A aplicação do princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo nas condições de acesso, incluindo os critérios de selecção, a empregos ou a postos de trabalho, seja qual for o sector ou o ramo de actividade e a todos os níveis da hierarquia profissional.»

4 Nos termos do artigo 5.°, n.° 1, da mesma directiva:

«A aplicação do princípio da igualdade de tratamento no que se refere às condições de trabalho, incluindo as condições de despedimento, implica que sejam asseguradas aos homens e às mulheres as mesmas condições, sem discriminação em razão do sexo.»

5 A Directiva 92/85 visa, nomeadamente, segundo o seu décimo quinto considerando, proteger as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes contra o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado, o que poderia prejudicar o seu estado de saúde físico e psíquico.

6 Assim, o artigo 10.° da Directiva 92/85 dispõe:

«A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.°, o exercício dos direitos de protecção da sua segurança e saúde reconhecidos no presente artigo, prevê-se que:

1) Os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.°, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade [...], salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo.

2) Quando uma trabalhadora, na acepção do artigo 2.°, for despedida durante o período referido no n.° 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

3) Os Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proteger as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.°, contra as consequências de um despedimento que fosse ilegal por força do n.° 1.»

7 Segundo o artigo 14.°, n.° 1, da Directiva 92/85, os Estados-Membros deviam pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para lhe dar cumprimento, o mais tardar, dois anos após a sua adopção, ou seja, até 19 de Outubro de 1994.

As disposições nacionais

8 O artigo 14.° da Constituição Espanhola de 27 de Dezembro de 1978 consagra o princípio de não discriminação em razão do sexo, nos seguintes termos:

«Os Espanhóis são iguais perante a lei, sem qualquer discriminação por razões de origem, raça, sexo, religião, opinião, ou de qualquer outra condição ou circunstância pessoal ou social.»

9 O artigo 55.°, n.os 5 e 6, do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores) especifica, em matéria de despedimento:

«5. Será nulo o despedimento que tenha por fundamento qualquer das causas de discriminação proibidas pela Constituição ou pela lei, ou que tenha lugar com violação dos direitos fundamentais e liberdades do trabalhador.

6. A nulidade de um despedimento tem por efeito a reintegração imediata do trabalhador, com pagamento dos salários não recebidos.»

10 Os artigos 108.°, n.° 2, alínea d), e 113.°, n.° 1, da Ley de Procedimiento Laboral (Lei de Processo do Trabalho) reproduzem, respectivamente, em termos quase

idênticos, a redacção dos n.os 5 e 6 do artigo 55.º do Estatuto de los Trabajadores. Além disso, o artigo 96.º da referida lei dispõe:

«Nos processos em que se pode deduzir das alegações da demandante a existência de indícios de discriminação em razão do sexo, incumbirá ao demandado fornecer uma justificação objectiva, razoável e apoiada em provas suficientes das medidas adoptadas e da sua proporcionalidade.»

11 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que, à data dos factos no processo a título principal, a Directiva 92/85 ainda não tinha sido transposta para a ordem jurídica espanhola.

12 Foi essa a razão pela qual foram introduzidas alterações, nomeadamente, no artigo 55.º do Estatuto de los Trabajadores, pela Ley 39/1999 para promover la Conciliación de la Vida familiar y laboral de las Personas trabajadoras (lei para a promoção da conciliação da vida familiar e laboral dos trabalhadores), de 5 de Novembro de 1999 (BOE n.º 266, de 6 de Novembro de 1999).

13 O novo artigo 55.º, n.º 5, do Estatuto de los Trabajadores está redigido da seguinte forma:

«Será nulo o despedimento que tenha por fundamento qualquer das causas de discriminação proibidas pela Constituição ou pela lei, ou que tenha lugar com violação dos direitos fundamentais e liberdades do trabalhador.

Será também nulo o despedimento nos seguintes casos:

O despedimento dos trabalhadores durante o período de suspensão do contrato de trabalho por maternidade, risco durante a gravidez [...], ou o despedimento notificado numa data tal que o prazo de pré-aviso termine dentro do referido período.

O despedimento das trabalhadoras grávidas, desde a data do início da gravidez até à do início do período de suspensão a que se refere o parágrafo anterior [...].

O disposto nos dois parágrafos anteriores será aplicável, a não ser que, em ambos os casos, seja julgada procedente a decisão de despedimento por motivos não relacionados com a gravidez [...]»

14 O órgão jurisdicional de reenvio especifica, todavia, que essas disposições não podem ser tomadas em consideração no processo a título principal, em virtude do princípio da não retroactividade da lei.

O litígio no processo a título principal e as questões prejudiciais

15 Em Junho de 1998, M. L. Jiménez Melgar foi contratada pelo município, na qualidade de assalariada, para desempenhar tarefas de assistência no domicílio de pessoas reformadas sem família, à razão de 20 horas por semana. O contrato, inicialmente celebrado por um período de três meses, foi renovado por duas vezes, até 2 de Dezembro de 1998, inclusive.

16 Um novo contrato a tempo parcial e com duração determinada foi celebrado entre o município e M. L. Jiménez Melgar, em 3 de Dezembro de 1998, para assegurar ajuda nos trabalhos domésticos e a guarda de crianças em idade escolar, de famílias com dificuldades económicas, durante as férias escolares de Dezembro de 1998/Janeiro de 1999. Esse contrato, que não continha a indicação do termo, expirou em 2 de Fevereiro de 1999.

17 Um terceiro contrato a tempo parcial e com duração determinada foi celebrado em 3 de Fevereiro de 1999, tendo por objecto a guarda e a ajuda no domicílio a crianças com dificuldades para se deslocarem à escola, durante o ano escolar de 1998/1999. Esse contrato, que também não continha indicação do termo, expirou em 2 de Maio de 1999.

18 Em 3 de Maio de 1999, M. L. Jiménez Melgar assinou um quarto contrato a tempo parcial e com duração determinada, para desempenhar serviço «de ajuda no domicílio a famílias numerosas com dificuldades no acompanhamento escolar dos seus filhos em idade pré-escolar e para a sua deslocação às escolas públicas da sua localidade, durante o ano escolar de 1998/1999». Como os precedentes, esse contrato não continha indicação do termo. Todavia, em 12 de Maio de 1999, M. L. Jiménez Melgar recebeu uma carta do município, com o seguinte teor:

«Pela presente, levamos ao seu conhecimento que, de acordo com os termos previstos no seu contrato, o mesmo termina no próximo dia 2 de Junho de 1999. Não obstante, durante o prazo legal para comunicação da cessação do seu contrato, ser-lhe-á dado conhecimento da possibilidade, caso esta exista, de prorrogação ou renovação do mesmo, devendo passar na divisão de pessoal para proceder, sendo caso disso, à assinatura da correspondente prorrogação ou renovação antes do próximo dia 2 de Junho de 1999, ou para receber a quantia que lhe cabe pela extinção do contrato de trabalho em referência [...]»

19 Os termos desta carta eram idênticos aos das cartas que tinham sido anteriormente dirigidas a M. L. Jiménez Melgar para a informar da extinção dos três contratos precedentes.

20 Entretanto, o município tinha sido informado do estado de gravidez de M. L. Jiménez Melgar, não resultando dos autos a data exacta dessa comunicação. A criança nasceu em 16 de Setembro de 1999.

21 Tendo o contrato de trabalho de M. L. Jiménez Melgar expirado em 2 de Junho de 1999, foi, portanto, posto termo, nessa data, à relação de trabalho entre ela e o município.

22 Em 7 de Junho de 1999, teve lugar uma reunião com M. L. Jiménez Melgar, a fim de renovar a sua relação de trabalho pela assinatura de um quinto contrato de trabalho a tempo parcial, para substituir, durante o período de férias, os assalariados da categoria de assistentes ao domicílio. Esse contrato devia começar a produzir efeitos em 3 de Junho. M. L. Jiménez Melgar recusou porém assiná-lo e, no dia seguinte ao da referida reunião, dirigiu uma carta de reclamação ao município, em que afirmava que o seu anterior contrato com este não tinha expirado, na medida em que ela fora despedida de forma discriminatória e em violação dos seus direitos fundamentais. Por conseguinte, em sua opinião, não era à assinatura de um novo contrato que se deveria proceder, mas à simples reintegração no seu posto de trabalho.

23 Foi nestas condições que foi interposto o recurso de M. L. Jiménez Melgar contra o município para o Juzgado de lo Social Único de Algeciras.

24 Este, reservando-se, não obstante, a faculdade de a ela voltar mais tarde, não examinou a questão de saber se, à luz do direito espanhol, a relação de trabalho que vincula M. L. Jiménez Melgar ao município devia ser considerada de duração indeterminada, tendo em conta as circunstâncias do caso em apreço e, nomeadamente, a continuidade no tempo e a homogeneidade do trabalho efectuado. Em contrapartida, fez incidir o seu exame sobre a eventual existência de uma discriminação em razão do sexo na medida em que o despedimento teria

sido motivado pelo estado de gravidez da recorrente no processo a título principal. Mais particularmente, o órgão jurisdicional de reenvio manifestou dúvidas sobre o carácter directamente aplicável e o alcance do artigo 10.° da Directiva 92/85.

25 Foi tendo em conta estas considerações que o Juzgado de lo Social Único de Algeciras decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) O artigo 10.° da Directiva 92/85/CEE é suficientemente claro, preciso e incondicional para que seja susceptível de produzir efeito directo?

2) Ao determinar que '[o]s Estados-Membros tomem as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras [...] (grávidas, puérperas ou lactantes) sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade [...], salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez', o artigo 10.° da directiva obriga os Estados-Membros a regulamentar de forma especial e excepcional quais podem ser as causas de despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, obrigando a introduzir na legislação nacional, a par do regime geral de extinção do contrato de trabalho, outro regime particular, excepcional, mais limitado e expressamente previsto para os casos de trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes?

3) Que repercussão tem o artigo 10.° da directiva sobre a não renovação pela entidade patronal de um contrato de trabalho de duração determinada com uma mulher que se encontre grávida nas mesmas circunstâncias que quando dos contratos anteriores? O artigo 10.° da directiva afecta a protecção da mulher trabalhadora grávida no âmbito das relações laborais temporárias? Se for o caso, de que forma, com que parâmetros e com que amplitude?

4) Ao referir que o despedimento da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante terá lugar 'se for caso disso, *na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo*', o artigo 10.° da directiva exige que o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante só pode efectuar-se através de um procedimento especial, pelo qual a autoridade competente dê o seu acordo prévio ao despedimento que for requerido pela entidade patronal?»

Quanto à admissibilidade do reenvio prejudicial

26 O Governo espanhol e a Comissão duvidam da pertinência das questões prejudiciais para a solução do litígio no processo a título principal. Com efeito, por um lado, tendo em conta as circunstâncias deste, o órgão jurisdicional de reenvio poderia requalificar a relação de trabalho entre M. L. Jiménez Melgar e o município de contrato de trabalho com duração indeterminada, caso em que o despedimento ocorrido seria, como tal, ilegal à luz do direito interno.

27 Por outro lado, mesmo a supor que esteja demonstrado que o despedimento de M. L. Jiménez Melgar foi motivado pelo seu estado de gravidez — o que, segundo o Governo espanhol, está longe de ser certo, uma vez que o município, após a ruptura do último contrato por força do qual tinha sido empregada a recorrente no processo a título principal, propôs imediatamente a esta assinar novo contrato —, o direito nacional teria permitido, sem que fosse necessário recorrer à Directiva 92/85, proteger a interessada, garantindo-lhe a reintegração no seu emprego e a condenação do município a pagar os salários não recebidos.

28 A este propósito, deve recordar-se que, segundo jurisprudência constante, compete apenas ao juiz nacional, que é chamado a conhecer do litígio e que deve assumir a responsabilidade da decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que

coloca ao Tribunal de Justiça (v., nomeadamente, acórdão de 15 de Dezembro de 1995, Bosman, C-415/93, Colect., p. I-4921, n.° 59). Porém, o Tribunal de Justiça tem entendido não poder pronunciar-se sobre uma questão prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional, quando se afigura de forma manifesta que a interpretação ou a apreciação da validade de uma regra comunitária, solicitadas pelo órgão jurisdicional nacional, não têm qualquer relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo a título principal, quando o problema é de natureza hipotética ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispõe dos elementos de facto ou de direito necessários para responder utilmente às questões que lhe são submetidas (v. acórdãos Bosman, já referido, n.° 61, e de 13 de Julho de 2000, Idéal tourisme, C-36/99, Colect., p. I-6049, n.° 20).

29 Ora, na ocorrência, nada no despacho de reenvio permite afirmar que as questões prejudiciais, sobre a utilidade das quais o órgão jurisdicional de reenvio, aliás, se explicou, sejam manifestamente hipotéticas ou desprovidas de relação com a realidade e o objecto do litígio no processo a título principal.

30 Há, portanto, que responder às questões submetidas.

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira questão

31 Pela sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.° da Directiva 92/85 é susceptível de produzir efeito directo e deve ser interpretado no sentido de que, na ausência de medidas de transposição tomadas

por um Estado-Membro no prazo prescrito pela directiva, confere aos particulares direitos que os mesmos podem fazer valer perante um órgão jurisdicional nacional contra as autoridades desse Estado.

32 A este propósito, deve recordar-se que, segundo jurisprudência constante, a obrigação dos Estados-Membros, decorrente de uma directiva, de alcançarem o resultado por ela previsto, bem como o seu dever, por força do artigo 5.° do Tratado CE (actual artigo 10.° CE), de tomarem todas as medidas gerais ou especiais capazes de assegurar o cumprimento dessa obrigação, se impõem a todas as autoridades dos Estados-Membros (acórdãos de 14 de Julho de 1994, Faccini Dori, C-91/92, Colect., p. I-3325, n.° 26, e de 4 de Março de 1999, HI, C-258/97, Colect., p. I-1405, n.° 25) e, nomeadamente, às autoridades descentralizadas, tais como os municípios (acórdãos de 22 de Junho de 1989, Fratelli Costanzo, 103/88, Colect., p. 1839, n.° 32, e de 29 de Abril de 1999, Ciola, C-224/97, Colect., p. I-2517, n.° 30).

33 Força é reconhecer que as disposições do artigo 10.° da Directiva 92/85 impõem aos Estados-Membros, nomeadamente, na sua qualidade de empregador, obrigações precisas que não lhes deixam, para o cumprimento das mesmas, qualquer margem de apreciação.

34 Há, portanto, que responder à primeira questão que o artigo 10.° da Directiva 92/85 tem efeito directo e deve ser interpretado no sentido de que, na ausência de medidas de transposição tomadas por um Estado-Membro no prazo prescrito por essa directiva, confere aos particulares direitos que eles podem fazer valer perante um órgão jurisdicional nacional contra as autoridades desse Estado.

Quanto à segunda questão

35 Pela sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se, ao autorizar derrogações à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, em casos «não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou [pelas] práticas nacionais», o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 obrigará os Estados-Membros a especificarem as causas de despedimento de tais trabalhadoras.

36 A este propósito, deve recordar-se que, nos termos do artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85, «[o]s Estados-Membros tom[a]m as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras [...] sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade [...], salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais e, se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo».

37 Resulta claramente da redacção dessa disposição que a Directiva 92/85 não impõe aos Estados-Membros a obrigação de estabelecer uma lista especial das causas de despedimento que, por excepção, seriam admitidas em relação às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Com isso, a referida directiva, que contém prescrições mínimas, não exclui de forma alguma a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma protecção de grau mais elevado às referidas trabalhadoras, estabelecendo um regime especial de causas de despedimento delas.

38 Deve, portanto, responder-se à segunda questão que, ao autorizar derrogações à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, em casos «não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou [pelas] práticas nacionais», o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 não obriga os Estados-Membros a especificarem as causas de despedimento de tais trabalhadoras.

Quanto à terceira questão

39 Pela sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o artigo 10.° da Directiva 92/85 proíbe a não renovação pelo empregador do contrato de trabalho com duração determinada de uma trabalhadora grávida.

40 M. L. Jiménez Melgar sustenta que a protecção que decorre do artigo 10.° da Directiva 92/85 beneficia as mulheres vinculadas ao seu empregador tanto por um contrato com duração indeterminada como por um contrato com duração determinada. Uma interpretação contrária dessa disposição redundaria em operar uma discriminação incompatível com o objectivo da referida directiva.

41 No mesmo sentido, a Comissão alega que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, na medida em que esteja provado que é devida a motivos relacionados com a gravidez, constitui igualmente uma discriminação directa em razão do sexo. Com efeito, a não renovação de tal contrato equivaleria a uma recusa de contratar uma mulher grávida, o que seria claramente contrário aos artigos 2.° e 3.° da Directiva 76/207, tal como o Tribunal de Justiça o tem entendido em várias ocasiões (acórdãos de 8 de Novembro de 1990, Dekker, C-177/88, Colect., p. I-3941, n.° 12, e de 3 de Fevereiro de 2000, Mahlburg, C-207/98, Colect., p. I-549, n.ºs 27 a 30).

42 Segundo o Governo neerlandês, dever-se-ia distinguir entre a relação de trabalho com duração determinada que termina no seu prazo normal, à qual o artigo 10.° da Directiva 92/85 não seria aplicável, e a que termina por meio de rescisão unilateral do empregador, que beneficia da protecção prevista pela referida disposição.

43 A este propósito, força é declarar que a Directiva 92/85 não efectua qualquer distinção, quanto ao alcance da proibição do despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, consoante a duração da relação de trabalho em causa. Se o legislador comunitário tivesse querido excluir do âmbito de aplicação da referida directiva os contratos com duração determinada, que representam uma parte importante das relações de trabalho, tê-lo-ia expressamente precisado (acórdão hoje proferido, Tele Danmark, C-109/00, Colect., p. I-6993, n.° 33).

44 É, portanto, manifesto que a proibição de despedimento enunciada no artigo 10.° da Directiva 92/85 se aplica tanto aos contratos de trabalho com duração determinada como aos celebrados com duração indeterminada.

45 É também evidente que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser equiparado a um despedimento e, como tal, não é contrário ao artigo 10.° da Directiva 92/85.

46 Todavia, tal como salientaram tanto o advogado-geral, no n.° 50 das suas conclusões, como a Comissão, em certas circunstâncias, a não renovação de um contrato com duração determinada é susceptível de se analisar como uma recusa de recrutamento. Ora, é de jurisprudência constante que uma recusa de contratação de uma trabalhadora, julgada porém apta a exercer a actividade em causa, em razão do seu estado de gravidez, constitui uma discriminação directa baseada no sexo, contrária aos artigos 2.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, da Directiva 76/207 (acórdãos, já referidos, Dekker, n.° 12, e Mahlburg, n.° 20). Incumbe ao órgão jurisdicional nacional verificar se a não renovação de um contrato de trabalho, quando este se inscreve numa sucessão de contratos com duração determinada, foi efectivamente motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora.

47 Deve, por conseguinte, responder-se à terceira questão que, embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.° da Directiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária aos artigos 2.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, da Directiva 76/207.

Quanto à quarta questão

48 Pela sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se, ao prever que o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa ter lugar, em casos excepcionais, «se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo», o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 deverá ser interpretado no sentido de que impõe aos Estados-Membros a obrigação de preverem a intervenção de uma autoridade nacional que, após ter reconhecido a existência de um caso excepcional susceptível de justificar o despedimento de tal trabalhadora, dê o seu acordo previamente à decisão do empregador a esse respeito.

49 M. L. Jiménez Melgar sustenta que a protecção garantida pela Directiva 92/85 exige que se responda pela afirmativa a essa questão.

50 A este propósito, os Governos irlandês e neerlandês, tal como a Comissão, salientam, com razão, que a própria redacção do artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 se opõe claramente à interpretação sustentada pela recorrente no processo a título principal, uma vez que o membro da frase «na medida em que a

autoridade competente tenha dado o seu acordo» é precedido da locução adverbial «se for caso disso».

51 Na realidade, o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 limita-se a tomar em consideração a eventual existência, na ordem jurídica de certos Estados-Membros, de procedimentos de autorização prévia, ao respeito dos quais estaria subordinado o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Se tal procedimento não existir num Estado-Membro, a referida disposição não impõe a esse Estado-Membro que o institua.

52 Deve, por isso, responder-se à quarta questão que, ao prever que o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa ter lugar, em casos excepcionais, «se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo», o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não impõe aos Estados-Membros a obrigação de preverem a intervenção de uma autoridade nacional que, após ter reconhecido a existência de um caso excepcional susceptível de justificar o despedimento de tal trabalhadora, dê o seu acordo previamente à decisão do empregador a esse respeito.

Quanto às despesas

53 As despesas efectuadas pelos Governos espanhol, irlandês e neerlandês, bem como pela Comissão, que apresentaram observações ao Tribunal, não são reembolsáveis. Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas.

Pelos fundamentos expostos,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quinta Secção),

pronunciando-se sobre as questões submetidas pelo Juzgado de lo Social Único de Algeciras, por despacho de 10 de Novembro de 1999, declara:

1) O artigo 10.° 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 (Décima Directiva Especial na acepção do n.° 1 do artigo 16.° da Directiva 89/391/CEE), tem efeito directo e deve ser interpretado no sentido de que, na ausência de medidas de transposição tomadas por um Estado-Membro no prazo prescrito por essa directiva, confere aos particulares direitos que eles podem fazer valer perante um órgão jurisdicional nacional contra as autoridades desse Estado.

2) Ao autorizar derrogações à proibição de despedimento das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, em casos «não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou [pelas] práticas nacionais», o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 não obriga os Estados-Membros a especificarem as causas de despedimento de tais trabalhadoras.

3) Embora a proibição de despedimento prevista no artigo 10.° da Directiva 92/85 se aplique tanto aos contratos de trabalho com duração indeterminada

como aos celebrados com duração determinada, a falta de renovação de tal contrato, quando este chegou ao seu termo normal, não poderá ser considerada como um despedimento proibido pela referida disposição. Todavia, na medida em que a não renovação de um contrato de trabalho com duração determinada seja motivada pelo estado de gravidez da trabalhadora, constitui uma discriminação directa em razão do sexo, contrária aos artigos 2.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, 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.

4) Ao prever que o despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante possa ter lugar, em casos excepcionais, «se for caso disso, na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo», o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que não impõe aos Estados-Membros a obrigação de preverem a intervenção de uma autoridade nacional que, após ter reconhecido a existência de um caso excepcional susceptível de justificar o despedimento de tal trabalhadora, dê o seu acordo previamente à decisão do empregador a esse respeito.

La Pergola Wathelet Jann

Sevón Timmermans

Proferido em audiência pública no Luxemburgo, em 4 de Outubro de 2001.

O secretário

R. Grass

O presidente da Quinta Secção

A. La Pergola