CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL ANTONIO TIZZANO

apresentadas em 7 de Junho de 2001 [1]

Introdução

1. Por despacho de 10 de Novembro de 1999, o Juzgado de lo Social Único de Algeciras (Espanha) submeteu ao Tribunal de Justiça, nos termos do artigo 234.° CE, uma série de 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) (a seguir «Directiva 92/85») [2].

Essas questões são submetidas no quadro de um processo promovido por uma trabalhadora na sequência da não renovação do anterior contrato de trabalho por tempo determinado decidida pela entidade patronal por razões que, segundo a interessada, configuram uma discriminação em razão do sexo, na medida em que se prendem com o seu estado de gravidez.

Enquadramento jurídico

A regulamentação comunitária

2. Adoptada com base do artigo 118.°-A do Tratado CE (os artigos 117.° a 120.° do Tratado CE forma substituídos pelos artigos 136.° CE a 143.° CE), a Directiva 92/85 constitui uma das «directivas especiais» de aplicação da Directiva 89/391/CEE do Conselho (a seguir «Directiva 89/391») [3] que adoptou «princípios gerais relativos à prevenção dos riscos profissionais e à protecção da segurança e da saúde, à eliminação dos factores de risco e de acidente, à informação, à consulta, à participação, de acordo com as legislações e/ou práticas nacionais, à formação dos trabalhadores e seus representantes, assim como linhas gerais para a aplicação dos referidos princípios» (artigo 1.°, n.° 2).

3. Segundo o artigo 15.° desta última directiva, «os grupos sujeitos a riscos especialmente sensíveis devem ser protegi-

1 — Língua original: italiano.

2 — JO L 348, p. 1.

3 — Directiva de 12 de Junho de 1989, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho (JO L 183, p. 1).

dos contra os perigos que os afectam especificamente». E é justamente em consideração do facto de que «as trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes devem ser consideradas, sob diversos pontos de vista, como um grupo sujeito a riscos específicos [...]» (oitavo considerando da Directiva 92/85) que o Conselho adoptou a Directiva 92/85, destinada expressamente a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras no período anterior e posterior ao parto.

4. Da Directiva 92/85 interessa nesta sede designadamente o artigo 10.° porque é sobre ele que versam as questões do tribunal nacional. Essa disposição prevê que:

«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 referida no n.° 1 do artigo 8.°, 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.»

5. Para efeitos da directiva (artigo 2.°), deve entender-se por:

«a) 'trabalhadora grávida': toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais;

b) 'trabalhadora puérpera': toda a trabalhadora puérpera nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas;

c) 'trabalhadora lactante': toda a trabalhadora lactante nos termos das legislações e/ou práticas nacionais que informe o empregador do seu estado, em conformidade com essas legislações e/ou práticas».

6. Nos termos do artigo 14.°, n.° 1, além disso, a data da transposição da Directiva 92/85 para a ordem jurídica dos Estados-Membros foi fixada em 19 de Outubro de 1994.

7. Recordo, por outro lado, que releva para o caso também a Directiva 76/207/CEE do Conselho (a seguir «Directiva 76/207») [4], que consagra, entre outras, normas em matéria de despedimento. Segundo o artigo 2.°, n.° 1, dessa directiva «o princípio da igualdade de tratamento, na acepção das disposições adiante referidas, implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência à situação matrimonial ou familiar».

8. Além disso, com particular incidência nos reflexos do princípio em análise sobre as condições de despedimento, o artigo 3. °, n.° 1, dessa mesma directiva especifica que «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». Por sua vez, o artigo 5.°, n.° 1, da directiva especifica que «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».

O direito nacional

9. Quanto à regulamentação nacional pertinente, recorda-se, em primeiro lugar, que o princípio de não discriminação em razão do sexo é solenemente consagrado na Constituição Espanhola de 27 de Dezembro de 1978, cujo artigo 14.° diz: «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».

10. Mais especificamente, a seguir, o artigo 55.°, n.° 5, do Estatuto de los Trabajadores (Estatuto dos Trabalhadores) [5] estabelece: «Será nulo o despedimento que tenha por fundamento qualquer das causas de discriminação proibidas pela Constitui-

4 — Directiva 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).

5 — Aprovado pela Lei n.° 8/80, de 10 de Março de 1980 (BOE de 14 de Março de 1980) e alterado pelo Real decreto legislativo n.° 1/1995 de 24 de Março de 1995 (BOE de 29 de Março de 1995).

ção ou pela Lei, ou que tenha lugar com violação dos direitos fundamentais e liberdades do trabalhador».

Nesse caso, segundo o disposto no n.º 6 do mesmo artigo, deve ter lugar a reintegração imediata do trabalhador com o pagamento dos salários não recebidos.

11. A Ley de Procedimiento Laboral (Lei de Processo de Trabalho) [6] retoma, respectivamente, no artigo 108.º, n.º 2, alínea d), e no artigo 113.º, n.º 1, o disposto nos n.ºs 5 e 6 do artigo 55.º do Estatuto dos Trabajadores.

12. É, além disso, especificado que, à época dos factos em questão, a Directiva 92/85 não tinha sido ainda transposta para a ordem jurídica espanhola. Na verdade, é só com a Ley 39/1999 para Promover a Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras (Lei para a Promoção da Conciliação da Vida familiar e Laboral dos trabalhadores) [7] que foram introduzidas, justamente com a finalidade de dar aplicação à directiva, algumas modificações ao Estatuto de los Trabajadores. Em particular, ao citado artigo 55.º, n.º 5, foram aditados os seguintes parágrafos:

«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, adopção ou acolhimento a que se refere a alínea d) do n.º 1 do artigo 45.º desta lei, 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 a alínea a), e o dos trabalhadores que hajam solicitado uma das licenças a que se referem os n.ºs 4 e 5 do artigo 37.º desta lei ou estejam no gozo das mesmas, ou tenham solicitado a licença sem vencimento prevista no n.º 3 do artigo 46.º da mesma.

O disposto nos parágrafos anteriores será aplicável a não ser que, em ambos os casos, seja julgada procedente a decisão de resolução por motivos não relacionados com a gravidez ou com o exercício do direito às licenças e à licença sem vencimento referidos».

6 — Aprovado por Real decreto legislativo n.º 521/1990, de 27 de Abril de 1990 (BOE de 2 de Maio de 1990).

7 — Lei n.º 39/1999, de 28 de Outubro de 1999 (BOE de 6 de Novembro de 1999).

Factos e tramitação do processo

13. A recorrente, a M. L. Jiménez Melgar foi admitida ao serviço do recorrido, Município de Los Barrios (a seguir «Município»), em 3 de Junho de 1998, para desempenhar, por conta desta entidade e sob sua orientação, as funções e tarefas correspondentes à categoria profissional de assistente ao domicílio de pensionistas sem família, com um horário de trabalho de 20 horas semanais. O contrato, celebrado a tempo parcial, com duração de três meses, foi prorrogado, por duas vezes, até 2 de Dezembro de 1998. A relação laboral e a remuneração eram reguladas pelo Convenio Colectivo de empregados públicos municipais.

14. Em 3 de Dezembro de 1998, e, portanto, sem solução de continuidade foi celebrado um novo contrato a prazo, a tempo parcial, para ajuda nos serviços de limpeza e cuidados a crianças em idade escolar de famílias com dificuldades económicas, durante as férias escolares de Dezembro/Janeiro de 1998/1999. Nesse contrato, que vigorava justamente a partir do próprio dia da sua celebração, não consta a data do seu termo, embora o Município tenha comunicado à recorrente, em 14 de Janeiro de 1999, que, «de acordo com os termos previstos no seu contrato, o mesmo termina no próximo dia 2 de Fevereiro de 1999».

15. Novamente sem solução de continuidade, em 3 de Fevereiro de 1999, a requerente assinou novo contrato de trabalho a prazo, a tempo parcial, para a execução de funções de assistência, cuidados e assistência ao domicílio a crianças com dificuldades para se deslocarem à escola, durante o ano escolar de 1998/1999, Como para o anterior, também neste contrato não era indicada a data do seu termo, mas, em 14 de Abril de 1999, o Município comunicou à recorrente que, «de acordo com os termos previstos no seu contrato, o mesmo termina no próximo dia 2 de Maio de 1999».

16. Em 3 de Maio de 1999, pela quarta vez, e novamente sem solução de continuidade, M. L. Jiménez Melgar assinou um contrato a prazo, a tempo parcial, para a prestação de ajuda ao domicílio a famílias numerosas com dificuldades na assistência escolar aos seus filhos em idade pré-escolar, para a sua deslocação às escolas públicas da sua localidade, durante o ano escolar de 1998/99, contrato cuja duração concreta foi acordada de 3 de Maio de 1999 até «[...]». Em 12 de Maio de 1999, tal como tinha feito no termo dos três contratos anteriores, o Município enviou à requerente uma carta 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 [...]»

17. Deve observar-se que, no momento da cessação deste último contrato, M. L. Jiménez Melgar tinha já comunicado ao Município que estava grávida, se bem que não resulte a data exacta dessa comunicação nem a do início da gravidez (dado que, porém, o filho nasceu depois em 16 de Setembro seguinte, esta última data pode fazer-se remontar a Janeiro desse mesmo ano).

18. Em 7 de Junho de 1999, e nos termos das instruções precisas da Delegación de Asuntos Sociales, M. L. Jiménez Melgar foi convocada para, no Município, proceder à celebração de um quinto contrato de trabalho, a tempo parcial, para substituir durante o período de férias do Verão o pessoal da sua categoria de assistente ao domicílio. A requerente recusou porém subscrever o contrato e, no dia seguinte, escreveu ao Município para objectar que o seu anterior contrato com a administração não estava resolvido, na medida em que ela fora despedida de forma ilegal, de maneira discriminatória e em violação dos seus direitos fundamentais. Portanto, não devia proceder-se à assinatura de novo contrato, mas à simples reintegração da interessada no seu posto de trabalho.

19. Por isso, no dia 7 de Julho seguinte, M. L. Jiménez Melgar interpôs recurso para o Juzgado de lo Social contra o Município de Los Barrios em que pedia a anulação do despedimento, a condenação do recorrido a cessar imediatamente toda a actividade discriminatória e a reintegrar a recorrente no seu posto de trabalho, com pagamento dos salários não recebidos até à data de notificação da sentença (salarios de tramitación), e a imposição ao Município de uma multa de 100 000 ESP. É precisamente no âmbito desse processo que o tribunal requerido emitiu um despacho de reenvio prejudicial suscitando as questões de interpretação que hoje examinamos.

Questões prejudiciais

20. No despacho, o Juzgado de lo Social examinou, antes de mais, as circunstâncias em que se inscrevia a relação laboral de M. L. Jiménez Melgar com a finalidade de apurar se o contrato em causa não tinha sido celebrado ilegalmente. Com efeito, as características de continuidade no tempo e de homogeneidade da actividade laboral desenvolvida permitiam a dúvida de que tenha havido uso indevido, por parte do Município, da regulamentação sobre o contrato de trabalho, para ocultar por detrás de uma série de contratos por tempo determinado uma relação que, na realidade, apresentava as características de um único contrato por tempo indeterminado. O tribunal espanhol preferiu, todavia, pôr, provisoriamente, de parte essa dúvida, reservando-se a possibilidade de voltar a ela depois de o Tribunal de Justiça se ter

pronunciado sobre essas questões prejudiciais. Ele concentrou-se, assim, sobre o aspecto da discriminação em razão do sexo, observando que, quando, na base de provas pertinentes, fosse apurado que o estado de gravidez da trabalhadora foi a verdadeira causa do despedimento, este poderia ser declarado nulo, mesmo na base das normas nacionais constitucionais ou legislativas. Dado que, porém, subsistiam dúvidas quanto ao sentido e alcance do artigo 10.° da Directiva 92/85, o Juzgado de lo Social julgou preferível dirigir-se ao Tribunal de Justiça para lhe submeter 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?»

Argumentação jurídica

Quanto à admissibilidade

21. A título preliminar, há que apreciar a admissibilidade das questões submetidas pelo tribunal de reenvio, dado que ela foi contestada por mais de um interessado no decurso do processo.

22. Segundo o Governo espanhol (neste ponto apoiado na audiência também pelo Governo irlandês), tendo em conta os resultados de facto e de direito, não existiriam, no caso concreto, as condições para declarar admissíveis as suprareferidas questões. Com efeito, o tribunal de reenvio poderia declarar, na base apenas do seu direito nacional antes invocado, que o contrato de trabalho entre M. L. Jiménez Melgar e o Município de Los Barrios tinha, na realidade, natureza de contrato por tempo indeterminado, visto que a recorrente tinha estado empregada sem solução de continuidade, com uma série de contratos temporários para o desempenho das mesmas tarefas. Por outro lado, contestando, porém, que, no caso concreto, a interessada tinha sido despedida por causa do seu estado de gravidez, o Governo espanhol observa que, de qualquer forma, se, em tribunal, fosse apurado o contrário, a interessada poderia obter igualmente no âmbito dessa instância, e sempre em aplicação do direito nacional, a reintegração no posto de trabalho e a condenação da entidade patronal a pagar os salários não pagos. Em conclusão, objecte-se que o contrato era na realidade por tempo indeterminado e/ou que o despedimento era motivado pelo estado de gravidez da interessada, segundo o Governo espanhol, o litígio pendente perante o tribunal de reenvio poderia ser resolvido somente na base da legislação nacional, reputada, além disso, conforme com a Directiva 92/85. O reenvio prejudicial para o Tribunal de Justiça deveria ser, assim, considerado inoportuno, impertinente e, de qualquer forma, nessa fase, prematuro e desnecessário para a solução do litígio no processo principal.

23. Considerações similares são desenvolvidas também pela Comissão, que lançou igualmente dúvidas quanto à utilidade do reenvio, salientando, em particular, como o próprio tribunal espanhol o reconhece, que o litígio poderia ser resolvido, sem dificuldades particulares, apenas na base do direito nacional. Da mesma forma, também a Comissão considera que as questões submetidas pelo Juzgado de lo Social foram suscitadas numa fase prematura do processo judicial nacional, isto é, numa fase em que o tribunal não apurou ainda se o litígio versa sobre a legalidade do contrato ou sobre a causa do despedimento (o estado de gravidez da trabalhadora).

24. Se bem que não sejam de todo desprovidas de fundamento, não considero que as objecções há pouco referidas sejam suficientes para justificar a declaração de inadmissibilidade do reenvio em análise. Parece-me, em particular, que elas não têm em conta o facto de o próprio tribunal espanhol se ter preocupado em preveni-las

explicando com uma certa amplitude de argumentação as razões pelas quais considera, não obstante, necessário pedir a colaboração do Tribunal de Justiça para a interpretação do artigo 10.° da directiva, e pedi-la mesmo nessa fase do processo. Pode discutir-se se essa argumentação é plenamente convincente e se o itinerário processual escolhido pelo Juzgado de lo Social foi o mais apropriado, ou, mesmo o mais simples e o mais rápido. Mas tal significaria, em meu entender, sindicar o itinerário lógico que subjaz às escolhas efectuadas, repito de modo explícito e argumentado, pelo tribunal de reenvio; isto é, significaria levar a apreciação sobre as conclusões desse tribunal para lá dos limites que o Tribunal de Justiça fixou nessa matéria.

25. Como é bem sabido, de facto, é jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que «compete apenas ao juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela 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»; e que cabe sempre ao tribunal nacional apreciar a fase do processo no decurso da qual uma questão prejudicial deve ser submetida ao Tribunal de Justiça. Só excepcionalmente o Tribunal de Justiça pode declarar a sua competência, em matéria de apreciação das conclusões tiradas pelos tribunais nacionais, excluindo na ocorrência a admissibilidade do reenvio, em particular, no que aqui interessa, «quando é manifesto que a interpretação ou a apreciação da validade de uma regra comunitária, solicitadas pela jurisdição nacional, não tem qualquer relação com a realidade ou com o objecto do litígio nos processos principais, quando o problema é hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não dispõe dos elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente às questões que lhe são colocadas» [8].

26. No caso em apreço, porém, mau grado a perplexidade antes recordada, será difícil ir ao ponto de afirmar que as questões prejudiciais submetidas pelo Juzgado de lo Social são manifestamente desprovidas de relação com a realidade ou com o objecto da causa principal, ou que são de natureza meramente hipotética ou, ainda, que o Tribunal de Justiça não dispõe dos elementos necessários para responder utilmente às questões a ele submetidas.

27. Considero, assim, que as questões submetidas pelo Juzgado de lo Social podem ser consideradas admissíveis e passo, portanto, ao seu exame analítico.

8 — Acórdão de 13 de Julho de 2000, Idéal Tourisme (C-36/99, Colect., p. I-6049, n.° 20). No mesmo sentido v., entre muitos, acórdãos de 9 de Março de 2000, EKW e Wein & Co. (C-437/97, Colect., p. I-1157, n.° 52); de 15 de Junho de 1999, Tarantik (C-421/97, Colect., p. I-3633, n.° 33); de 15 de Dezembro de 1995, Bosman (C-415/93, Colect., p. I-4921, n.° 59); e de 27 de Junho de 1991, Mecanarte (C-348/89, Colect., p. I-3277, n.° 49).

Quanto à primeira questão

28. O tribunal nacional pergunta, em primeiro lugar, se o artigo 10.º da Directiva 92/85 produz ou não efeitos directos.

29. É apenas caso para recordar, a este propósito, que, segundo jurisprudência reiterada doravante pelo Tribunal de Justiça, se se qualificam como suficientemente claras, precisas e incondicionais, as disposições de uma directiva são susceptíveis de produzir efeitos directos, com a consequência de os particulares poderem invocá-las perante os tribunais de um Estado-Membro, quando este não tenha adaptado o seu direito nacional à directiva dentro do prazo indicado, ou quando tenha procedido a uma adaptação incorrecta; e isto pode acontecer quando o Estado age como entidade patronal ou como autoridade pública [9]. A ausência de, ou a incorrecta, transposição constitui, portanto, um dos pressupostos da teoria do efeito directo.

30. Segundo o despacho de reenvio, no caso em apreço a questão do efeito directo do artigo 10.º pode assumir relevo próprio por causa da tardia e incompleta transposição da directiva, dado que, como se viu, a legislação vigente em Espanha na altura dos factos, ainda que conforme, em princípio, ao objectivo prosseguido pela Directiva 92/85, estava formulada em termos mais gerais em relação às disposições desta última. Foi só com a recordada Ley 39/1999 para Promover la Conciliación de la Vida Familiar y Laboral de las Personas Trabajadoras que o legislador espanhol adoptou as medidas necessárias para dar execução à directiva, ainda por cima de um modo que o tribunal nacional não julga que possa ser considerado com segurança plenamente conforme com o disposto pela mesma directiva.

31. Por seu lado, tanto o Governo espanhol como a Comissão, apresentando de novo as objecções anteriormente recordadas, consideram que a resposta à questão em análise não é necessária para a decisão do litígio no processo principal, como, é requerido, porém, pelo artigo 234.º CE. Com referência específica aos recordados fundamentos de tal questão, além disso, objectam que a legislação nacional vigente à época dos factos — e, portanto, também antes da adopção da Lei n.º 39/1999 destinada a dar execução à directiva — seria, em substância, conforme com o objectivo de protecção das trabalhadoras-mães, porque previa, de qualquer maneira, a nulidade do despedimento discriminatório, a obrigação de reintegrar a trabalhadora despedida no posto de trabalho e a condenação ao pagamento dos salários não pagos.

32. Já manifestei a minha opinião quanto à admissibilidade das questões submetidas no presente processo e apenas posso confirmá-la também relativamente ao que está agora em discussão. Contudo, reconhecendo,

9 — V., entre muitos, acórdão de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall (C-125/84, Colect., p. 723).

com efeito, que a sua utilidade pode suscitar alguma perplexidade, não creio que se possa negar uma resposta ao tribunal de reenvio uma vez que ele indicou as razões da questão e manifestou dúvidas fundamentadas (sobre as quais v., também, mais adiante, n.º 36) quanto à conformidade com o direito comunitário da legislação espanhola vigente na altura dos factos. De qualquer modo, não me parece, de forma alguma, caso de insistir demasiado sobre esse ponto, visto que quanto ao mérito da resposta, existe, de qualquer maneira, unanimidade substancial, ao que parece, sobre o facto de o artigo 10.º da directiva ter efeito directo.

33. Como, na verdade, recordei, a disposição em causa impõe aos Estados-Membros a obrigação de adoptar «as medidas necessárias para proibir que as trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, sejam despedidas durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade referida no n.º 1 do artigo 8.º [...]». A obrigação posta a cargo dos Estados-Membros (como o correspondente direito dos interessados) é, portanto, imposta de modo incondicionado e definida com clareza e precisão, quer quanto ao objecto (proibição de despedimento), quer quanto aos sujeitos protegidos (as trabalhadoras que, nos termos do artigo 2.º da mesma directiva e em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais, tenham informado a entidade patronal do seu estado), quer quanto ao período a tomar em consideração (a proibição de despedimento cobre um período de tempo determinável com precisão, partindo da data do início da gravidez até ao fim da licença de maternidade a que se refere o artigo 8.º, n.º 1 [10]). Pode, por conseguinte, fundadamente concluir-se, que o artigo 10.º da Directiva 92/85 produz efeitos directos.

34. Para confirmar a procedência desta conclusão, por outro lado, lembra-se, de qualquer forma, a própria jurisprudência do Tribunal de Justiça, em particular, os acórdãos nos processos Webb e Brown. Em tais acórdãos, por um lado, vem evidenciado como a directiva tinha previsto «posteriormente uma protecção particular para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade» e, por outro, sublinha-se o carácter incondicionado do artigo 10.º, o qual «não previu qualquer excepção ou derrogação à proibição de despedimento da mulher grávida durante esse período, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o estado da interessada» [11].

35. Proponho, por conseguinte, que se responda à primeira questão que o artigo 10.º da Directiva 92/85, ao prever que os Estados-Membros adoptem as medidas necessárias para proibir o despedimento das trabalhadoras no período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o seu

10 — Nos termos dessa disposição, as trabalhadoras devem poder beneficiar de uma licença de maternidade de, pelo menos, catorze semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

11 — Acórdãos de 14 de Julho de 1994, Webb (C-32/93, Colect., p. I-3567, n.os 21 e 22), e de 30 de Junho de 1998, Brown (C-394/96, Colect., p. I-4185, n.º 18).

estado, impõe uma obrigação clara, precisa e incondicionada, susceptível de conferir direitos que os indivíduos podem invocar perante o tribunal nacional.

Quanto à segunda questão

36. Referindo-se justamente ao citado acórdão Brown em que o Tribunal de Justiça pôs em destaque a natureza específica da protecção da mulher prevista pela directiva [12], o tribunal de reenvio salienta que a legislação vigente à época dos factos não previa um regime particularizado das causas de despedimento, porque foi só com a citada Lei n.º 39/1999 que o legislador espanhol providenciou no sentido da transposição da Directiva 92/85. Com a segunda questão, o Juzgado de lo Social interroga-se, assim, precisamente sobre a própria conformidade com a directiva de tal quadro legislativo. Ele pretende, de facto, saber se, ao permitir derrogações à regra da proibição de despedimento das trabalhadoras protegidas nos «casos excepcionais não relacionados com o estado de gravidez admitidos pelas legislações e/ou práticas nacionais», o artigo 10.º, n.º 1, da directiva obriga também os Estados-Membros a regulamentar de forma específica as causas de despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante. Isto é, procura saber se a directiva impõe a obrigação de introduzir na legislação nacional, a par do regime geral de extinção da relação laboral, um regime particular, excepcional e mais limitado nos casos em que a trabalhadora esteja grávida, tenha tido parto ou esteja em período de aleitamento. Se assim fosse, de facto, a transposição da directiva para a ordem jurídica espanhola não teria acontecido de modo correcto e completo.

37. Como para a questão precedente, também quanto a esta questão se pode encontrar, entre os interessados que apresentaram observações no presente processo, um amplo consenso sobre o facto de que tanto a interpretação literal como a sistemática levam a excluir que da directiva derive tal obrigação. A própria recorrente, que, não obstante, nas observações escritas tinha sustentado que o artigo 10.º da directiva imporia a obrigação de precisar de modo específico, excepcional e restritivo as possíveis causas de despedimento das trabalhadoras protegidas, na audiência, modificou a sua posição, deixando de considerar necessária uma enumeração autónoma de tais causas.

38. Parece-me evidente, com efeito, que o artigo 10.º, n.º 1, pretende insistir sobretudo no carácter excepcional do despedimento e, de modo particular, na proibição de relacioná-lo, tal sendo o caso, com o estado de gravidez ou maternidade ou aleitamento da trabalhadora. Também por essa razão o n.º 2 da disposição requer expressamente que, quando uma trabalhadora protegida for despedida durante o período referido no n.º 1 dessa disposição, «o empregador deve justificar devidamente

12 — V. acórdão Brown, já referido, n.º 18.

o despedimento por escrito». Fora do âmbito de aplicação da referida proibição, o despedimento será, pelo contrário, possível, sempre a título excepcional, por outras causas admitidas pela legislação e/ou práticas nacionais, causas de despedimento invocáveis, assim, de modo geral em relação a qualquer trabalhador, como, por exemplo, o despedimento por motivos disciplinares. Mas para garantir o resultado pretendido pela disposição, em particular para assegurar o pleno respeito das proibições e das limitações por ela prescritas, não existe qualquer razão para inferir uma obrigação a cargo dos Estados-Membros de preverem uma enumeração expressa e distinta das causas de despedimento invocáveis face a trabalhadoras protegidas; em todo o caso, não parece, de modo algum, ser esta a finalidade da disposição. Bem entendido, dado que a directiva contém somente prescrições mínimas, isso não preclude a faculdade de os Estados-Membros adoptarem medidas que proporcionem um grau de protecção mais elevado e, por conseguinte, também de estabelecer um regime particular e detalhado para as causas de despedimento das trabalhadoras protegidas.

39. Quanto a este ponto, proponho, portanto, que se responda ao tribunal espanhol que o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 não impõe aos Estados-Membros introduzir na regulamentação nacional, a par do regime geral de rescisão da relação de trabalho, um outro regime particular, excepcional, mais limitado e específico nos casos em que a trabalhadora esteja grávida, seja puérpera ou lactante.

Quanto à terceira questão

40. Com a terceira questão, o tribunal nacional pergunta se o artigo 10.° da Directiva 92/85 releva para efeitos da tutela de uma trabalhadora grávida no caso de não renovação, por parte da entidade patronal, de um contrato de trabalho por tempo determinado nas mesmas condições dos contratos precedentes; mais em geral, procura saber se, e eventualmente de que modo, tal disposição se aplica também aos contratos de trabalho por tempo determinado.

41. Também em relação a tal questão foram suscitadas dúvidas, nas observações escritas e na audiência, quanto à utilidade de uma resposta para efeitos da solução do litígio no processo principal. Em particular, o Governo espanhol e a recorrente consideram que não há que responder à questão, porquanto M. L. Jiménez Melgar, pelas características várias vezes indicadas da sua relação de trabalho, não deveria ser considerada como uma trabalhadora temporária ou ocasional, mas como titular de uma relação de trabalho por tempo indeterminado. O tribunal espanhol poderia, assim, reconhecer, mesmo na base do seu direito nacional [13], que existe nesse aspecto

13 — O artigo 15.° do Estatuto de los Trabajadores prevê que os contratos temporários ilegalmente celebrados são considerados como celebrados por tempo indeterminado.

uma violação da lei por parte do empregador e declarar por tempo indeterminado o contrato de trabalho em questão. Interrogar-se, então, sobre a possibilidade e sobre os limites da não renovação de um contrato de trabalho de uma trabalhadora protegida pela directiva seria, nessas condições, inteiramente supérfluo.

42. Parece-me, no entanto, que estas objecções não acertam inteiramente no alvo, pois descuram o facto de não só o tribunal de reenvio não ter ainda decidido quanto à natureza, temporária ou não, da relação de trabalho em questão, mas ainda, com ou sem razão, de parecer querer condicionar essa sua decisão às respostas que o Tribunal de Justiça der às suas questões. Por outras palavras, parece-me que emerge de uma leitura atenta do despacho que, confrontado com as possíveis opções que se apresentam, esse tribunal pretende dispor de todos os elementos úteis para avaliar todas as possíveis implicações das suas escolhas e que, por essa razão, tinha decidido dirigir-se ao Tribunal de Justiça numa fase que poderia parecer, realmente, prematura. Se esta suposição for exacta, decorre daí que as dúvidas formuladas quanto à utilidade da questão em análise não se justificam e que se impõe, por conseguinte, fornecer ao tribunal de reenvio, na medida do possível, os elementos de apreciação que ele procura.

43. Posto isto, devo, no entanto, observar que a questão em análise não parece inteiramente clara. Se se atende ao seu teor literal, de qualquer modo, parece implicar duas questões distintas: uma, que pode deduzir-se da segunda parte da questão, que diz respeito à aplicabilidade do artigo 10.° da Directiva 92/85 *na pendência* de um contrato de trabalho por tempo determinado; a outra, posta com maior clareza na primeira parte da questão, que tem a ver, pelo contrário, com a aplicabilidade da disposição também nas hipóteses de *não renovação* de um contrato desse tipo.

44. No que toca à primeira questão, parece-me que o tribunal espanhol pretendia ficar seguro de que a tutela garantida pelo supramencionado artigo 10.° às trabalhadoras se refere também aos contratos de trabalho temporários. Quanto a este ponto, porém, não me parece que possam subsistir dúvidas: nem o teor literal, nem a finalidade clara da disposição permitem concluir pela exclusão de tais contratos do seu âmbito de aplicação. Qualquer trabalhadora-mãe, por conseguinte, — seja o seu contrato por tempo determinado ou por tempo indeterminado — goza da protecção prevista pela directiva; e sobre isto parece existir um substancial consenso entre os interessados no presente processo.

45. Devo acrescentar, além disso, que a proibição de despedimento das trabalhadoras-mães está garantida também pela Directiva 76/207 que, como adiantei anteriormente, proíbe qualquer discriminação em razão do sexo, também no que respeita às condições inerentes ao despedimento.

46. Uma confirmação do que antecede vem também da jurisprudência comunitária. O Tribunal de Justiça esclareceu, com efeito, que, na medida em que pode dizer respeito apenas às mulheres, o despedimento motivado pelo estado de gravidez ou por motivo baseado unicamente em tal estado constitui uma discriminação directa em razão do sexo e é contrário aos artigos 2.°, n.° 1, e 5.°, n.° 1, da Directiva 76/207. Com referência específica, além disso, à norma cuja interpretação se procura, o Tribunal de Justiça tem afirmado: «Foi precisamente tendo em conta o risco que um eventual despedimento implica para a situação física e psíquica das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, incluindo o risco particularmente grave de se incitar a trabalhadora grávida a interromper voluntariamente a gravidez, que o legislador comunitário, nos termos do artigo 10.° da Directiva 92/85 do Conselho, de 19 de Outubro de 1992, [...] previu posteriormente uma protecção especial para a mulher ao instituir a proibição de despedimento durante o período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença por maternidade. Efectivamente, o artigo 10.° da Directiva 92/85 não previu qualquer excepção ou derrogação à proibição de despedimento da mulher grávida [...]» [14].

47. Em conclusão, as trabalhadoras-mães gozam de uma dupla tutela dos direitos relacionados com o contrato de trabalho: uma tutela de alcance mais geral decorrente da proibição de discriminações em razão do sexo, enunciada pela Directiva 76/207, e uma tutela mais específica proporcionada pela Directiva 92/85, que no seu artigo 10.° estabelece a proibição de despedimento.

48. Esclarecido, portanto, que a proibição de despedimento das trabalhadoras-mães se aplica tanto aos contratos de trabalho por tempo determinado como aos contratos por tempo indeterminado, passo a examinar a outra parte da terceira questão. Trata-se aqui, em substância, de examinar se a tutela proporcionada pelo artigo 10.° da Directiva 92/85 implica também a proibição de recusar a renovação de um contrato de trabalho por tempo determinado a uma trabalhadora grávida nas mesmas condições dos contratos anteriores.

49. Considerado que a supramencionada disposição é inteiramente clara ao limitar a tutela das trabalhadoras-mães aos casos de despedimento, uma resposta afirmativa à questão apresentada seria possível apenas se se pudesse equiparar a não renovação do contrato de trabalho temporário a um despedimento. Mas tal equiparação parecer-me-ia deveras ousada, porque a extinção natural do prazo contratual, quando conforme com a legislação nacional do Estado-Membro, não pode ser equiparada, só por si, à interrupção do contrato de trabalho determinada pelo despedimento. A tutela proporcionada pela directiva 92/85 tende a garantir «a manutenção dos direitos relacionados com o contrato de

14 — Acórdão Brown, já referido, n.° 18.

trabalho» e, por conseguinte, pressupõe obviamente que o contrato exista; o que não acontece, evidentemente, se ele chegou ao seu termo. Portanto, se é verdade que um contrato de trabalho não pode ser interrompido por causa do estado de maternidade da trabalhadora, tal não acontece no caso em que o contrato cessou em consequência da extinção natural do prazo. Nesse caso, o artigo 10.° da directiva não pode ter qualquer relevância.

50. Dito isto, porém, o raciocínio não pode considerar-se terminado, porque a questão apresentada deve ser apreciada também à luz da Directiva 76/207. Como, de facto, observou a Comissão tanto nas observações escritas como na audiência, a não renovação de um contrato temporário por razões ligadas ao estado de gravidez da trabalhadora, na medida em que equivale à recusa de contratação, poderá constituir uma discriminação em razão do sexo, proibida pelos artigos 2.° e 3.° da Directiva 76/207. Por outras palavras, por quanto é dado perceber, a Comissão reconhece que o artigo 10.° da Directiva 92/85 não é aplicável ao caso de não renovação de um contrato temporário, mas considera que possam, de qualquer modo, ser invocáveis, a esse propósito, as disposições da Directiva 76/207.

51. Em apoio da sua tese, a Comissão invocou os acórdãos Dekker e Mahlburg. No primeiro, O Tribunal de Justiça afirmou, no que toca a uma relação de trabalho por tempo indeterminado, que uma recusa de contratação devido a gravidez de uma trabalhadora julgada idónea a desenvolver a actividade em questão constitui uma discriminação directa em razão do sexo e proibida pelos artigos 2.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, da Directiva 76/207 [15]. No mais recente acórdão Mahlburg, relativo ao caso de uma assalariada por tempo determinado por um hospital, que tinha pedido o recrutamento por contrato por tempo indeterminado para um lugar, entretanto, tornado vago, o Tribunal de Justiça precisou posteriormente que essas disposições obstam «à recusa de contratação de uma mulher grávida para um lugar a que corresponde um contrato por tempo indeterminado pelo facto de uma proibição legal de prestação de trabalho associada a esse estado impedir, durante a gravidez, que ela ocupe de imediato o referido lugar» [16].

52. Se bem que a referida jurisprudência diga respeito a casos de recusa de contratação para postos de trabalho por tempo indeterminado, parece-me que efectivamente ela fornece elementos úteis também no caso de um contrato de trabalho por tempo determinado. Se é verdade, de facto, que a não renovação de um contrato de trabalho extinto, por esgotamento do prazo, não pode ser considerado como um despedimento, não pode ser equiparado automaticamente a uma recusa de contratação de uma candidata devido ao seu

15 — Acórdão de 8 de Novembro de 1990 (C-177/88, Colect., p. I-3941, n.os 12 a 14).

16 — Acórdão de 3 de Fevereiro de 2000 (C-207/98, Colect., p. I-549, n.° 30).

estado de gravidez, também não pode excluir-se que, de facto, possa ser essa a verdadeira causa da recusa. Em particular, a não renovação de um contrato que se enquadre numa série de contratos temporários sucessivos, pode fazer supor, por maioria de razão, a existência de uma fundamentação desse género.

53. Se, portanto, resultar que a não renovação foi determinada unicamente pelo estado de gravidez da trabalhadora, poderá então pensar-se numa discriminação directa em razão do sexo, proibida pela Directiva 76/207. Naturalmente, o apuramento da existência de tal discriminação só poderá ser levado a cabo pelo tribunal nacional, à luz dos elementos de facto e de direito de que dispõe.

54. À luz destas considerações, proponho, portanto, que se responda à terceira questão submetida pelo Juzgado de lo Social que a proibição de despedimento prevista pelo artigo 10.° da Directiva 92/85 a favor das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes se aplica tanto às relações de trabalho por tempo indeterminado como às relações de trabalho por tempo determinado. Além disso, se se enquadra numa série de contratos sucessivos, não pode, todavia, ser equiparada, só por si, a um despedimento proibido pelo supramencionado artigo 10.° a não renovação de um contrato de trabalho temporário por decurso do prazo previsto, a menos que tal seja motivado propriamente pelo estado de gravidez da trabalhadora; em tal caso, de facto, declarar-se-á uma discriminação em razão do sexo, proibida pelos artigos 2.°, n.° 1, e 3.°, n.° 1, da Directiva 76/207. Cabe ao tribunal nacional apurar, à luz dos elementos de facto e de direito de que dispõe, a eventual existência de tal discriminação.

Quanto à quarta questão

55. Através da quarta questão, finalmente, o Juzgado de lo Social pretende saber se o facto de o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 prever que o despedimento, em casos excepcionais, de uma trabalhadora protegida deve ter lugar, «na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo», significa que os Estados-Membros são obrigados a predispor de um procedimento específico que permita à autoridade pública competente dar o seu acordo ao despedimento. O tribunal nacional é, de facto, de opinião que se assim fosse, a recorrente no processo a título principal seria privada de tal garantia, com a consequência de o despedimento dever ser considerado nulo, mesmo independentemente do facto de o empregador poder provar que não o decidiu por causa do estado de gravidez da trabalhadora.

56. A recorrente, nas observações escritas e na audiência, atribuiu particular importância a este ponto, sustentando que a directiva impõe a referida obrigação, com a evidente finalidade de instaurar um controlo preventivo sobre a existência da causa de despedimento admitida pelo artigo 10.° da directiva. Tal verificação não deverá, com efeito, ser confiada ao empregador, parte na causa, mas a uma autoridade terceira e imparcial que poderia coincidir com a autoridade judicial competente para conhecer do litígio de trabalho.

57. Essa posição ficou, porém, isolada; quer a Comissão quer os Estados-Membros que apresentaram as respectivas observações consideram, com efeito, que se deve responder negativamente à questão, porque a directiva não imporia, de facto, a obrigação de obter uma autorização preventiva por parte de uma autoridade nacional expressamente competente. Em particular, o Governo irlandês sublinha que uma obrigação desse tipo, que implica mudanças importantes no ordenamento jurídico de alguns Estados-Membros e que incide sobre o princípio da sua autonomia para adaptar os próprios sistemas processuais, requereria uma previsão clara e explícita que, porém, está de todo ausente na directiva.

58. Com efeito, nada na directiva conforta a tese da recorrente, a começar pelo próprio texto da disposição, visto que a frase «na medida em que a autoridade competente tenha dado o seu acordo» é precedida da expressão «se for caso disso» a confirma expressamente pela mera eventualidade da condição. Na realidade, como recordou a Comissão, a referência ao acordo da autoridade competente tem origem no facto de, nalgumas legislações nacionais, estarem efectivamente previstos procedimentos desse género [17], pelo que, precisamente para ter em conta este dado, o artigo 10.° da directiva prescreve que, *(só)* quando exista, a nível nacional, um procedimento específico que requer, para o despedimento, o prévio acordo da autoridade competente, este intervenha efectivamente.

59. À luz destas considerações, proponho que se responda à quarta questão que o artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 não impõe aos Estados-Membros instituir um procedimento especial através do qual a autoridade nacional competente manifeste, nos casos excepcionais permitidos, o seu acordo preventivo, ao despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, pedido pelo empregador.

17 — Isto acontece, em particular, como resulta do Relatório da Comissão sobre a transposição da Directiva 92/85 [(COM 1999) 100 final, de 15 de Março de 1999], em Portugal, Grécia e República Federal da Alemanha.

Conclusões

60. Na base das conclusões que precedem, proponho que se responda como se segue às questões suscitadas pelo Juzgado de lo Social Único de Algeciras:

«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), ao prever que os Estados-Membros adoptem as medidas necessárias para proibir o despedimento das trabalhadoras no período compreendido entre o início da gravidez e o termo da licença de maternidade, salvo nos casos excepcionais não relacionados com o seu estado, impõe uma obrigação clara, precisa e incondicionada, susceptível de conferir direitos que os indivíduos podem invocar perante o tribunal nacional.

2) O artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 não impõe aos Estados-Membros introduzir na regulamentação nacional, a par do regime geral de rescisão da relação de trabalho, um outro regime particular, excepcional, mais limitado e específico nos casos em que a trabalhadora esteja grávida, seja puérpera ou lactante.

3) A proibição de despedimento prevista pelo artigo 10.° da Directiva 92/85 a favor das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes aplica-se tanto às relações de trabalho por tempo indeterminado como às relações de trabalho

por tempo determinado. Além disso, se se enquadra numa série de contratos sucessivos, não pode, porém, ser equiparada, só por si a um despedimento proibido pelo supramencionado artigo 10.° a não renovação de um contrato de trabalho temporário por decurso do prazo previsto, a menos que tal seja motivado propriamente pelo estado de gravidez da trabalhadora; em tal caso, de facto, declarar-se-á uma discriminação em razão do sexo, proibida pelos 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. Cabe ao tribunal nacional apurar, à luz dos elementos de facto e de direito de que dispõe, a eventual existência de tal discriminação.

4) O artigo 10.°, n.° 1, da Directiva 92/85 não impõe aos Estados-Membros instituir um procedimento especial através do qual a autoridade nacional competente manifeste, nos casos excepcionais permitidos, o seu acordo preventivo, ao despedimento de uma trabalhadora grávida, puérpera ou lactante, pedido pelo empregador.»