



Os pais trabalhadores por conta de outrem têm direito à dispensa dita «para aleitação» independentemente do estatuto profissional da mãe do seu filho

A legislação espanhola, segundo a qual um pai trabalhador por conta de outrem só pode beneficiar dessa dispensa em vez da mãe do seu filho se esta for trabalhadora por conta de outrem, institui uma discriminação não justificada em razão do sexo

Em Espanha, o Estatuto dos Trabalhadores prevê que as mães com o estatuto de trabalhador por conta de outrem podem, durante os primeiros nove meses que se seguem ao nascimento do seu filho, beneficiar de uma dispensa dita «para aleitação». Esta dispensa autoriza-a a ausentar-se do local de trabalho durante uma hora – podendo dividi-la em duas fracções – ou reduzir a jornada de trabalho em meia hora. Está expressamente previsto que esta dispensa pode ser gozada indistintamente pela mãe ou pelo pai, no caso de ambos trabalharem.

P. M. Roca Álvarez trabalha para a sociedade Sesa Start España ETT SA. O seu pedido de dispensa para aleitação foi indeferido pelo facto de a mãe do seu filho não exercer uma actividade por conta de outrem, sendo trabalhadora independente. Impugnou, por isso, nos tribunais nacionais a decisão da sua entidade empregadora.

O Tribunal Superior de Justicia de Galicia (Supremo Tribunal de Justiça da Galiza, Espanha), ao qual foi submetido o recurso, observou que a evolução da legislação e da jurisprudência nacionais desligou esta dispensa do facto biológico da aleitação. Embora tenha sido instituída em 1900 para permitir a aleitação natural pela mãe, pode, desde há alguns anos, ser concedida mesmo em casos de aleitação artificial. Agora, deve ser considerada um simples tempo de dedicação ao filho e uma medida de conciliação entre a vida familiar e a vida profissional no termo da licença de maternidade. Contudo, actualmente, só se a mãe trabalhar por conta de outrem e gozar, portanto, a esse título, do direito à dispensa para aleitação é que o pai pode beneficiar dessa licença em vez da mãe.

Neste contexto, o órgão jurisdicional de reenvio perguntou ao Tribunal de Justiça se o direito à dispensa para aleitação não devia ser conferido tanto aos homens como às mulheres e se o facto de estar reservado às mulheres trabalhadoras por conta de outrem e aos pais dos seus filhos não constituía uma medida discriminatória contrária ao princípio de igualdade de tratamento entre homens e mulheres reconhecido pelas directivas que aplicam esse princípio em matéria de emprego e de trabalho¹.

No seu acórdão proferido hoje, o Tribunal de Justiça declara que estas directivas **se opõem a uma medida nacional que prevê que as mães trabalhadoras por conta de outrem podem beneficiar de uma dispensa para aleitação ao passo que os pais trabalhadores por conta de**

¹ 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), alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15), e revogada pela Directiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de Julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à actividade profissional (reformulação) (JO L 204, p. 23).

outrem só podem beneficiar dessa mesma dispensa se a mãe do seu filho também for trabalhadora por conta de outrem.

Com efeito, o Tribunal de Justiça observa, antes de mais, que esta dispensa, tendo como efeito alterar os horários de trabalho, afecta as condições de trabalho reguladas pelas directivas que proíbem qualquer discriminação em razão do sexo.

Seguidamente, o Tribunal de Justiça constata que as situações de dois trabalhadores, respectivamente pai e mãe de filhos de tenra idade, são equiparáveis tendo em conta a necessidade de reduzir o seu tempo de trabalho diário para se ocuparem do filho. Contudo, ao abrigo do regime do Estatuto dos Trabalhadores espanhol, a qualidade de progenitor não basta para permitir aos homens trabalhadores por conta de outrem beneficiarem da dispensa, apesar de essa qualidade bastar para as mulheres com igual estatuto. Assim, **a legislação espanhola estabelece uma diferença de tratamento em razão do sexo entre as mães e os pais com o mesmo estatuto de trabalhador por conta de outrem.**

Por último, o Tribunal de Justiça considera que esta discriminação **não pode ser justificada por objectivos de protecção da mulher nem pela promoção da igualdade de oportunidades entre homens e mulheres.**

Por um lado, essa legislação não visa assegurar a protecção da condição biológica da mulher na sequência da gravidez ou a protecção das relações especiais com o seu filho. Com efeito, o facto de a dispensa poder ser gozada indistintamente pelo pai ou pela mãe implica que a alimentação e o tempo de dedicação ao filho possam ser assegurados tanto pelo pai como pela mãe, de forma que esta dispensa é concedida aos trabalhadores na sua qualidade de progenitores da criança.

Por outro lado, essa legislação não tem por efeito eliminar ou reduzir as desigualdades de facto que podem existir, para as mulheres, na realidade da vida social. Também não visa prevenir ou compensar as desvantagens que possam surgir na sua carreira profissional.

É verdade que esta medida pode ter por efeito favorecer as mulheres ao permitir às mães trabalhadoras por conta de outrem manterem o emprego ao mesmo tempo que dedicam tempo ao seu filho. Este efeito é mesmo reforçado pelo facto de que, se o pai puder beneficiar da dispensa em vez da mãe, esta não sofrerá consequências nefastas no seu emprego devido aos cuidados e à atenção dispensados ao seu filho.

Em contrapartida, o facto de só a mãe trabalhadora por conta de outrem ser titular do direito a beneficiar da dispensa, ao passo que o pai com o mesmo estatuto não pode dela beneficiar directamente, contribui para perpetuar uma distribuição tradicional das funções, deixando os homens num papel subsidiário no que concerne ao exercício da sua função parental. Além disso, tal pode ter por efeito que uma mulher trabalhadora independente, como a mãe do filho de P. M. Roca Álvarez, o qual não pode beneficiar dessa dispensa, seja obrigada a restringir a sua actividade profissional e a suportar sozinha o encargo resultante do nascimento do seu filho sem poder receber uma ajuda do pai da criança.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhe é submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um acto da União. O Tribunal de Justiça não decide o litígio nacional. Incumbe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal de Justiça. Esta decisão vincula da mesma forma os outros órgãos jurisdicionais nacionais a que venham a ser submetidos um problema semelhante.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

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

Contacto Imprensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667