



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça da União Europeia
COMUNICADO DE IMPRENSA n.º 139/20

Luxemburgo, 18 de novembro de 2020

Acórdão no processo C-463/19

Syndicat CFTC de la Caisse primaire d'assurance maladie (CPAM) de la Moselle/CPAM de Moselle

Uma convenção coletiva nacional pode reservar às mães uma licença suplementar de maternidade

No entanto, há que demonstrar que essa licença suplementar visa proteger as trabalhadoras no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade

O Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle [Sindicato CFTC do Pessoal da Caixa Primária de Seguro de Doença (CPAM) da Moselle, a seguir «syndicat CFTC»] contesta a recusa da CPAM de Moselle em conceder ao pai de um menor a licença concedida às trabalhadoras que têm os filhos a cargo, prevista na convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale (Convenção Coletiva Nacional de Trabalho do Pessoal dos Organismos de Segurança Social).

Chamado a pronunciar-se pelo syndicat CFTC, o Conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal do Trabalho de Metz, França) fez referência a um acórdão da Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França) que declarou que a licença em causa é uma licença suplementar de maternidade concedida no termo da licença legal de maternidade, visando, assim, a proteção das relações especiais entre a mulher e o filho no período subsequente à gravidez e ao parto. Tendo em conta esse acórdão, aquele órgão jurisdicional pergunta ao Tribunal de Justiça se o direito da União exclui a possibilidade de reservar às trabalhadoras do sexo feminino que têm os filhos a cargo uma licença de três meses com direito a metade da remuneração ou uma licença de um mês e meio com direito à remuneração integral e uma licença sem vencimento de um ano, após a licença de maternidade.

No seu acórdão hoje proferido, o Tribunal de Justiça começa por recordar que a Diretiva «Princípio da Igualdade entre homens e mulheres»¹ **proíbe qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo, no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho.**

Contudo, o Tribunal de Justiça esclarece que, após o termo da licença legal de maternidade, um Estado-Membro pode reservar à mãe do menor uma licença suplementar quando esta última vise a mãe, não na sua qualidade de progenitora, mas atendendo tanto às consequências da gravidez como à maternidade. Com efeito, tal licença suplementar deve destinar-se a assegurar a proteção da condição biológica da mulher, bem como das relações especiais que esta mantém com o filho no período subsequente ao parto.

Em seguida, o Tribunal sublinha que uma convenção coletiva que exclua um trabalhador do sexo masculino que tenha o filho a cargo do benefício de uma licença suplementar desta natureza institui uma diferença de tratamento entre os trabalhadores do sexo masculino e os trabalhadores do sexo feminino. Só se visar proteger a mãe no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade, ou seja, se se destinar a assegurar a proteção da condição biológica da mulher, bem como das relações especiais que esta mantém com o filho no período subsequente ao parto, é que essa diferença de tratamento poderá ser compatível com a Diretiva «Princípio da

¹ Diretiva 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 atividade profissional (JO 2006, L 204, p. 23).

Igualdade entre homens e mulheres». Assim, na hipótese de a convenção coletiva se aplicar às mulheres apenas na qualidade de progenitoras, ela institui uma discriminação direta face aos trabalhadores do sexo masculino.

O Tribunal de Justiça acrescenta que uma licença que é gozada no termo da licença legal de maternidade pode ser considerada parte integrante de uma licença de maternidade de duração mais longa e mais favorável às trabalhadoras do que o período de duração legal de maternidade. No entanto, a possibilidade de instituir uma licença reservada às mães após o termo da licença legal de maternidade está sujeita à condição de ela própria visar a proteção das mulheres. Por conseguinte, o simples facto de uma licença se seguir imediatamente à licença legal de maternidade não basta para considerar que pode ser reservada às trabalhadoras que tenham os filhos a cargo.

Além disso, **o órgão jurisdicional nacional deve verificar concretamente se a licença prevista visa, em substância, proteger a mãe no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade.**

Por último, o Tribunal de Justiça sublinha que a duração da licença prevista na convenção coletiva pode variar muito, de um mês e meio até dois anos e três meses. Esta duração pode, assim, ser muito superior à da licença legal de maternidade, de dezasseis semanas, prevista no code du travail (Código do Trabalho), e essa licença, quando é gozada por um período de um ou de dois anos, é «sem vencimento», o que não parece assegurar a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada à trabalhadora, condição exigida pela diretiva para a licença de maternidade ².

Conclui assim que **a Diretiva «Princípio da Igualdade entre homens e mulheres» não se opõe a uma convenção coletiva nacional que reserva às trabalhadoras que têm os filhos a cargo o direito a uma licença após o termo da licença legal de maternidade, na condição de essa licença suplementar visar proteger as trabalhadoras no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade**, o que cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar, tendo em consideração, nomeadamente, as condições de concessão da licença, as modalidades e a duração da mesma, bem como o correspondente nível de proteção jurídica.

NOTA: O reenvio prejudicial permite aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros, no âmbito de um litígio que lhes seja submetido, interrogar o Tribunal de Justiça sobre a interpretação do direito da União ou sobre a validade de um ato da União. O Tribunal não resolve o litígio nacional. Cabe ao órgão jurisdicional nacional decidir o processo em conformidade com a decisão do Tribunal. Esta decisão vincula do mesmo modo os outros órgãos jurisdicionais nacionais aos quais seja submetido 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: Cristina López Roca ☎ (+352) 4303 3667

Imagens da prolação do acórdão estão disponíveis em "[Europe by Satellite](#)" ☎ (+32) 2 2964106

² Diretiva 92/85/CEE do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (décima diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO 1992, L 348, p. 1).