Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção)

18 de novembro de 2020 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 2006/54/CE — Igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional — Artigos 14.º e 28.º — Convenção coletiva nacional que confere o direito a uma licença posterior à licença legal de maternidade às trabalhadoras que têm os filhos a cargo — Exclusão do direito a essa licença para os trabalhadores do sexo masculino — Proteção da trabalhadora no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade — Condições de aplicação»

No processo C-463/19,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal do Trabalho de Metz, França), por Decisão de 15 de maio de 2019, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 18 de junho de 2019, no processo

Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle

contra

Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle,

sendo interveniente:

Mission nationale de contrôle et d'audit des organismes de sécurité sociale,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Primeira Secção),

composto por: J.-C. Bonichot, presidente de secção, L. Bay Larsen, C. Toader, M. Safjan (relator) e N. Jääskinen, juízes,

advogado-geral: M. Bobek,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

– em representação do Syndicat CFTC du personnel de la Caisse primaire d'assurance maladie de la Moselle, por L. Pate, avocat,

– em representação da Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle, por L. Besse, avocat,

* Língua do processo: francês.

– em representação do Governo francês, por A.-L. Desjonquères, R. Coesme e A. Ferrand, na qualidade de agentes,

– em representação do Governo português, por L. Inez Fernandes, A. Pimenta, P. Barros da Costa e M. J. Marques, na qualidade de agentes,

– em representação da Comissão Europeia, por A. Szmytkowska e C. Valero, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 9 de julho de 2020,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação da 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).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe 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 da Moselle, a seguir «syndicat CFTC») à Caisse primaire d'assurance maladie de Moselle (Caixa Primária de Seguro de Doença da Moselle, a seguir «CPAM») a propósito da recusa desta última em conceder a CY, que é pai de um menor, a licença concedida às trabalhadoras que têm o filho a cargo, prevista no artigo 46.º da convention collective nationale de travail du personnel des organismes de sécurité sociale (Convenção Coletiva Nacional de Trabalho do Pessoal dos Organismos de Segurança Social), de 8 de fevereiro de 1957, na versão em vigor à data dos factos no processo principal (a seguir «convenção coletiva»).

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 92/85/CEE

3 Nos termos do décimo quarto a décimo oitavo considerandos da 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):

«Considerando que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade de pelo menos 14 semanas consecutivas, repartidas antes e/ou após o parto, e o caráter obrigatório de um período de licença de maternidade de pelo menos duas semanas, repartidas antes e/ou após o parto;

Considerando que o risco de serem despedidas por motivos relacionados com o seu estado pode ter efeitos prejudiciais no estado físico e psíquico das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes e que, por conseguinte, é necessário prever uma proibição de despedimento;

Considerando que as medidas de organização do trabalho destinadas à proteção da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes não teriam efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho, incluindo a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada;

Considerando, além disso, que as disposições relativas à licença de maternidade não teriam igualmente efeitos úteis se não fossem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho e da manutenção de uma remuneração e/ou do benefício de uma prestação adequada;

Considerando que a noção de prestação adequada em caso de licença de maternidade deve ser considerada um ponto técnico de referência destinado a fixar o nível de proteção mínima e não deverá em caso algum ser interpretado como implicando uma analogia da gravidez à doença».

4 O artigo 1.º desta diretiva, sob a epígrafe «Objeto», enuncia:

«1. A presente diretiva, que é a Décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE [do Conselho, 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 1989, L 183, p. 1)], tem por objeto a adoção de medidas tendentes a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.

2. O disposto na Diretiva [89/391], com exceção do n.º 2 do artigo 2.º, aplica-se integralmente à totalidade do domínio referido no n.º 1, sem prejuízo de disposições mais restritivas e/ou específicas contidas na presente diretiva.

3. A presente diretiva não pode ter por efeito a regressão do nível de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes em relação à situação existente em cada Estado-Membro à data da sua adoção.»

5 O artigo 8.º da Diretiva 92/85, sob a epígrafe «Licença de maternidade», prevê:

«1. Os Estados-Membros tomarão as medidas necessárias para que as trabalhadoras referidas no artigo 2.º beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, 14 semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. A licença de maternidade prevista no n.º 1 deve incluir uma licença de maternidade obrigatória de, pelo menos, duas semanas, repartidas antes e/ou depois do parto, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.»

6 O artigo 10.º desta diretiva, sob a epígrafe «Proibição de despedimento», dispõe:

«A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção 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 aceção 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, salvo nos casos excecionais 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 aceção do artigo 2.º, for despedida durante o período referido no n.º 1, o empregador deve justificar devidamente o despedimento por escrito.

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

7 O artigo 11.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Direitos decorrentes do contrato de trabalho», tem a seguinte redação:

«A fim de garantir às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos pelo presente artigo, prevê-se que:

1. Nos casos referidos nos artigos 5.º, 6.º, e 7.º, os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2.º e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada devem ficar assegurados em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais.

2. No caso referido no artigo 8.º:
   a) Devem ser garantidos os direitos decorrentes do contrato de trabalho das trabalhadoras referidas no artigo 2.º não referidos na alínea b) do presente ponto;
   b) Devem ser garantidos a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras, na aceção do artigo 2.º

3. A prestação referida na alínea b) do ponto 2 é considerada adequada quando garanta um rendimento pelo menos equivalente ao que a trabalhadora em causa receberia no caso de uma suspensão da sua atividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde, eventualmente dentro de um limite determinado pelas legislações nacionais.

4. Os Estados-Membros dispõem da faculdade de submeter o direito à remuneração ou à prestação referida no ponto 1 e na alínea b) do ponto 2 à condição de a trabalhadora em questão preencher as condições de acesso ao direito a estas vantagens previstas nas legislações nacionais.

Estas condições não podem prever em caso algum períodos de trabalho superiores a 12 meses imediatamente anteriores à data prevista para o parto.»

Diretiva 2006/54

8 Nos termos dos considerandos 24 e 25 da Diretiva 2006/54:

«(24) O Tribunal de Justiça tem repetidamente reconhecido a legitimidade, em termos do princípio da igualdade de tratamento, de proteger a condição biológica da mulher na gravidez e na maternidade e de adotar medidas de proteção da maternidade como meio de atingir uma igualdade concreta. A presente diretiva não deverá prejudicar, por conseguinte, a Diretiva [92/85]. A presente diretiva também não deverá prejudicar a Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado pela UNICE, CEEP e o [CES] (JO 1996, L 145, p. 4)].

(25) Por razões de clareza, é oportuno também consagrar expressamente a proteção dos direitos das mulheres em licença de maternidade no emprego, principalmente no que respeita ao direito de retomar o mesmo posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente, sem qualquer desvantagem nos respetivos termos e condições em resultado do usufruto dessa licença, bem como a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam direito durante a sua ausência.»

9 O artigo 1.º da Diretiva 2006/54, sob a epígrafe «Objetivo», enuncia:

«A presente diretiva visa assegurar a aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e da igualdade de tratamento entre homens e mulheres no emprego e na atividade profissional.

Para o efeito, contém disposições de aplicação do princípio da igualdade de tratamento em matéria de:

a) Acesso ao emprego, incluindo a promoção, e à formação profissional;

b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

c) Regimes profissionais de segurança social.

A presente diretiva comporta igualmente disposições para garantir maior eficácia a essa aplicação, através do estabelecimento de procedimentos adequados.»

10 O artigo 2.º desta diretiva, sob a epígrafe «Definições», prevê, no n.º 1, alínea a):

«Para efeitos da presente diretiva, entende-se por:

a) "Discriminação direta": sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável».

11 O artigo 14.º da referida diretiva, sob a epígrafe «Proibição de discriminação», dispõe, no n.º 1:

«Não haverá qualquer discriminação direta ou indireta em razão do sexo, nos setores público e privado, incluindo os organismos públicos, no que diz respeito:

a) Às condições de acesso ao emprego, ao trabalho independente ou à atividade profissional, incluindo os critérios de seleção e as condições de contratação, seja qual for o ramo de atividade e a todos os níveis da hierarquia profissional, incluindo a promoção;

b) Ao acesso a todos os tipos e a todos os níveis de orientação profissional, formação profissional, formação profissional avançada e reconversão profissional, incluindo a experiência profissional prática;

c) Às condições de emprego e de trabalho, incluindo o despedimento, bem como a remuneração, tal como estabelecido no artigo 141.º [CE];

d) À filiação ou envolvimento numa organização de trabalhadores ou patronal, ou em qualquer organização cujos membros exerçam uma profissão específica, incluindo as regalias oferecidas por essas organizações.»

12 O artigo 15.º da mesma diretiva, sob a epígrafe «Retoma após licença de maternidade», tem a seguinte redação:

«As mulheres que gozem de licença de maternidade têm o direito, após o termo da licença, de retomar o seu posto de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhes sejam menos favoráveis, e a beneficiar de quaisquer melhorias nas condições de trabalho a que teriam tido direito durante a sua ausência.»

13 O artigo 28.º da Diretiva 2006/54, sob a epígrafe «Relação com as disposições comunitárias e nacionais», enuncia:

«1. A presente diretiva não prejudica disposições relativas à proteção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.

2. A presente diretiva não prejudica as disposições da Diretiva [96/34] e da Diretiva [92/85].»

Direito francês

Code du travail (Código do Trabalho)

14 O artigo L. 1225-17 do Código do Trabalho enuncia:

«A trabalhadora tem direito a uma licença de maternidade durante um período que começa seis semanas antes da data prevista para o parto e termina dez semanas a seguir ao parto.

A pedido da trabalhadora, e sob reserva do parecer favorável do profissional de saúde que segue a gravidez, o período de suspensão do contrato de trabalho que começa a correr antes da data prevista para o parto pode ser reduzido por um período máximo de três semanas. O período subsequente à data prevista para o parto é então acrescido do mesmo tempo.

Se a trabalhadora tiver diferido uma parte da licença de maternidade para depois do nascimento do filho e lhe tiver sido prescrita uma baixa médica no período anterior à data prevista para o parto, o diferimento é anulado e o período de suspensão do contrato de trabalho é descontado a partir do primeiro dia da baixa médica. O período inicialmente diferido é reduzido do mesmo tempo.»

Convenção coletiva

15 Nos termos do artigo 1.º da convenção coletiva:

«O presente contrato regula as relações entre os organismos de segurança social, de prestações familiares e demais organismos sob o seu controlo [Fédération nationale des organismes de sécurité sociale (Federação Nacional dos Organismos de Segurança Social), Union nationale des caisses d'allocations familiales (União Nacional das Caixas de Prestações Familiares), caisses primaires (Caixas Primárias), caisses régionales vieillesse et invalidité (Caixas Regionais de Velhice e Invalidez), caisses d'allocations familiales (Caixas de Prestações Familiares), organismes de recouvrement des cotisations (organismos de cobrança de cotizações), services sociaux (serviços sociais), caisses de prévoyance du personnel (caixas de previdência do pessoal), etc.] e o pessoal destes organismos e dos seus estabelecimentos com sede em França ou nos departamentos ultramarinos.»

16 Os artigos 45.º e 46.º da convenção coletiva integram a secção «L.» desta convenção, intitulada «Licenças de maternidade».

17 O artigo 45.º da convenção coletiva estipula:

«Durante o período da licença legal de maternidade, o salário é mantido para os agentes que tenham, pelo menos, seis meses de antiguidade. Este não pode ser acumulado com as prestações diárias devidas ao agente enquanto beneficiário da segurança social.

Esta licença não é tida em conta para efeitos do direito à licença por doença e não dá lugar a qualquer redução da duração das férias anuais.»

18 O artigo 46.º da convenção coletiva enuncia:

«Após o termo da licença prevista no artigo anterior, a trabalhadora que tenha o filho a cargo tem direito, sucessivamente, a:

– uma licença de três meses com metade da remuneração ou a uma licença de um mês e meio com remuneração integral;

– ou uma licença sem vencimento de um ano.

Todavia, quando a trabalhadora for mãe solteira ou quando o seu cônjuge estiver privado dos seus recursos habituais (invalidez, doença de longa duração, serviço militar), tem direito a uma licença de três meses com remuneração integral.

No termo das licenças acima previstas, a beneficiária é reintegrada de pleno direito no seu posto de trabalho.

A título excecional, o conselho de administração pode conceder a renovação da licença sem vencimento por um ano. Neste último caso, a trabalhadora só será reintegrada no limite dos lugares disponíveis relativamente aos quais terá prioridade de contratação, quer no seu próprio organismo quer num organismo vizinho, sem prejuízo do disposto no artigo 16.º, *supra*.

No momento da renovação da licença, o conselho de administração pode, em casos particulares, comprometer-se formalmente a reintegrar imediatamente a trabalhadora.

A licença sem vencimento referida no presente artigo produz os mesmos efeitos, em relação às disposições da presente convenção e do regime de previdência, do que a licença prevista no artigo 40.º, *supra*.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

19 CY foi contratado pela CPAM para trabalhar como trabalhador assalariado na qualidade de «controlador de prestações, categoria empregado ou quadro». É pai de uma menina que nasceu em abril de 2016.

20 A este título, pediu para beneficiar da licença prevista no artigo 46.º da convenção coletiva, nos termos do qual, após o termo da licença prevista no artigo 45.º desta convenção coletiva, a trabalhadora que tenha o filho a cargo tem direito, sucessivamente, a uma licença de três meses com metade da remuneração ou a uma licença de um mês e meio com remuneração integral, bem como a uma licença sem vencimento de um ano.

21 A CPAM indeferiu o pedido de CY, com o fundamento de que a vantagem prevista no artigo 46.º da convenção coletiva está reservada às trabalhadoras que tenham os filhos a cargo.

22 O syndicat CFTC pediu à direção do organismo de segurança social que estendesse o âmbito das disposições do artigo 46.º da convenção coletiva aos trabalhadores do sexo masculino que tenham os filhos a cargo.

23 Este pedido foi indeferido com o fundamento de que, segundo a redação deste artigo, a licença prevista é concedida apenas à mãe do menor, pois o termo «trabalhadora» está no feminino, e de que o referido artigo não é discriminatório, dado que é acessório do artigo 45.º da convenção coletiva, que só às mulheres concede uma vantagem.

24 Em 27 de dezembro de 2017, o syndicat CFTC, que intervém a favor de CY, intentou uma ação contra a CPAM no conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal do Trabalho de Metz, França), o órgão jurisdicional de reenvio, alegando que a decisão de recusa em conceder a CY o benefício da licença prevista no artigo 46.º da convenção coletiva constituía uma discriminação em razão do sexo, proibida tanto pelo direito da União como pelo direito francês. Com efeito, o artigo 46.º da convenção coletiva não é acessório do artigo 45.º desta convenção coletiva, uma vez que, diferentemente do artigo 45.º, este artigo 46.º não depende de considerações de ordem fisiológica. Sendo os homens e as mulheres iguais perante a responsabilidade de educar os filhos, os trabalhadores do sexo masculino empregados pela CPAM deveriam também eles beneficiar da vantagem prevista no artigo 46.º da convenção coletiva.

25 O órgão jurisdicional de reenvio salienta que, por Acórdão de 21 de setembro de 2017, a Cour de cassation (Tribunal de Cassação, França) declarou que o artigo 46.º da convenção coletiva tem por objeto atribuir uma licença suplementar de maternidade no termo da licença legal de maternidade referida no artigo 45.º desta convenção coletiva, visando, assim, a proteção das relações especiais entre a mulher e o filho no período subsequente à gravidez e ao parto.

26 Nestas condições, o conseil de prud'hommes de Metz (Tribunal do Trabalho de Metz) decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«Deve a Diretiva [2006/54], lida à luz dos artigos 8.º e 157.º [TFUE], dos princípios gerais do direito da União da igualdade de tratamento e de não discriminação e dos artigos 20.º, 21.º, n.º 1, e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, ser interpretada no sentido de que exclui do seu âmbito de aplicação material as disposições do artigo 46.º da [convenção coletiva], que atribui exclusivamente aos trabalhadores do sexo feminino dos [organismos em causa] 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?»

Quanto à questão prejudicial

Quanto à competência do Tribunal de Justiça

27 A título principal, a CPAM alega que o Tribunal de Justiça é manifestamente incompetente para responder à questão submetida, tendo em conta o disposto no artigo 267.º TFUE. Com efeito, no âmbito do presente processo, não se pede ao Tribunal de Justiça para se pronunciar sobre a interpretação dos Tratados ou sobre a validade ou a interpretação de qualquer ato adotado por uma instituição, órgão ou organismo da União.

28 A CPAM alega que, a coberto de um pedido de decisão prejudicial, o syndicat CFTC pretende, na realidade, obter uma «invalidação supranacional» do artigo 46.º da convenção coletiva, conforme interpretado pela Cour de cassation (Tribunal de Cassação), à luz dos princípios gerais da igualdade de tratamento e da proibição de discriminações. Ora, o Tribunal de Justiça não é competente para verificar a conformidade do direito nacional, incluindo da jurisprudência dos Estados-Membros, com o direito da União, nem para interpretar o direito nacional.

29 A este respeito, há que recordar que o sistema de cooperação instituído pelo artigo 267.º TFUE se baseia numa clara separação de funções entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça. No âmbito de um processo instaurado ao abrigo deste artigo, a interpretação das disposições nacionais cabe aos órgãos jurisdicionais dos Estados-Membros e não ao Tribunal de Justiça, e não incumbe a este último pronunciar-se sobre a compatibilidade de normas de direito interno com as disposições do direito da União. Em contrapartida, o Tribunal de Justiça é competente para fornecer ao órgão jurisdicional nacional todos os elementos de interpretação do direito da União que lhe

permitam apreciar a compatibilidade de normas de direito interno com a regulamentação da União (Acórdão de 30 de abril de 2020, CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, n.º 28 e jurisprudência referida).

30 Embora seja verdade que a leitura conjugada da questão prejudicial e dos fundamentos expostos pelo órgão jurisdicional de reenvio leva o Tribunal de Justiça a pronunciar-se sobre a compatibilidade de uma disposição de direito interno com o direito da União, nada impede o Tribunal de dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio, fornecendo-lhe os elementos de interpretação próprios do direito da União que lhe permitirão decidir sobre a compatibilidade do direito interno com o direito da União. Consequentemente, na medida em que a questão tenha por objeto a interpretação do direito da União, o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a pronunciar-se (v., neste sentido, Acórdão de 30 de abril de 2020, CTT — Correios de Portugal, C-661/18, EU:C:2020:335, n.º 29 e jurisprudência referida).

31 No presente caso, há que salientar que o litígio no processo principal, que tem por objeto a atribuição de uma licença com fundamento no artigo 46.º da convenção coletiva, versa sobre as condições de trabalho, na aceção do artigo 1.º, segundo parágrafo, alínea b), da Diretiva 2006/54. Por conseguinte, este litígio entra no âmbito de aplicação desta diretiva, a qual é referida na questão submetida.

32 Contrariamente ao que afirma a CPAM, o órgão jurisdicional de reenvio solicita, assim, a interpretação de um ato da União.

33 Desta forma, cabe ao Tribunal de Justiça fornecer ao órgão jurisdicional de reenvio todos os elementos de interpretação próprios do direito da União que lhe permitirão decidir sobre a compatibilidade do seu direito interno com o direito da União.

34 Consequentemente, cumpre concluir que o Tribunal de Justiça é competente para responder à questão submetida.

Quanto à admissibilidade do pedido de decisão prejudicial

35 O Governo francês sustenta que a decisão de reenvio não satisfaz as exigências previstas no artigo 94.º do Regulamento de Processo do Tribunal de Justiça, visto que essa decisão carece de fundamentação quanto à necessidade de submeter ao Tribunal de Justiça uma questão para efeitos da decisão do litígio no processo principal. O órgão jurisdicional de reenvio limita-se a reproduzir os argumentos que lhe foram apresentados, sem indicar as razões precisas que o levam a considerar necessário submeter uma questão ao Tribunal de Justiça.

36 Além disso, o órgão jurisdicional de reenvio visa várias disposições do Tratado FUE e da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (a seguir «Carta»), sem, todavia, explicar a sua relação com a questão submetida. O Governo francês defende que, assumindo que o pedido de decisão prejudicial é admissível, há que responder a essa questão, na parte em que ela versa sobre a Diretiva 2006/54, e não na parte em que ela versa sobre os artigos 8.º e 157.º TFUE e sobre os artigos 20.º, 21.º e 23.º da Carta.

37 A este respeito, cabe recordar que as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro regulamentar e factual que define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não cabe ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência (Acórdão de 2 de abril de 2020, Reliantco Investments e Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, n.º 40 e jurisprudência referida).

38 Todavia, por um lado, se for manifesto que a interpretação solicitada do direito da União não tem nenhuma relação com a realidade ou com o objeto do litígio no processo principal, ou que o Tribunal de Justiça não dispõe dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil às

questões que lhe são submetidas, pode julgar inadmissível o pedido de decisão prejudicial (Acórdão de 2 de abril de 2020, Reliantco Investments e Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, n.º 41 e jurisprudência referida).

39 Por outro lado, em virtude do espírito de cooperação que rege as relações entre os órgãos jurisdicionais nacionais e o Tribunal de Justiça no âmbito do processo prejudicial, a falta de certas constatações prévias da parte do órgão jurisdicional de reenvio não leva necessariamente à inadmissibilidade do pedido de decisão prejudicial, se, apesar dessas deficiências, o Tribunal de Justiça considerar, face aos elementos dos autos, estar em condições de dar uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio (Acórdão de 2 de abril de 2020, Reliantco Investments e Reliantco Investments Limassol Sucursala Bucureşti, C-500/18, EU:C:2020:264, n.º 42 e jurisprudência referida).

40 No presente caso, há que salientar que é certo que a decisão de reenvio é sucinta na exposição das razões que levaram o órgão jurisdicional de reenvio a interrogar-se sobre a interpretação da Diretiva 2006/54 e que as disposições do Tratado FUE e da Carta são mencionadas unicamente na questão submetida.

41 No entanto, em primeiro lugar, o órgão jurisdicional de reenvio reproduziu os argumentos do syndicat CFTC relativos à desconformidade do artigo 46.º da convenção coletiva com o direito da União. Como o próprio Governo francês salientou, ao colocar a questão prejudicial tal como lhe tinha sido proposta pelo syndicat CFTC, o órgão jurisdicional de reenvio fez implicitamente suas as dúvidas manifestadas por esse sindicato quanto à compatibilidade deste artigo da convenção coletiva com a Diretiva 2006/54. Por conseguinte, a decisão de reenvio permite compreender as razões pelas quais o órgão jurisdicional de reenvio considerou necessário submeter esta questão ao Tribunal de Justiça.

42 Por outro lado, tanto a CPAM como os Governos francês e português, bem como a Comissão Europeia, puderam perfeitamente apresentar as suas observações sobre a questão submetida.

43 Em segundo lugar, a questão submetida está redigida no sentido de que visa a Diretiva 2006/54, devendo esta ser interpretada «à luz» dos artigos 8.º e 157.º TFUE, bem como do artigo 20.º, do artigo 21.º, n.º 1, e do artigo 23.º da Carta. Por conseguinte, o órgão jurisdicional de reenvio não solicita uma interpretação autónoma destas disposições do Tratado FUE e da Carta, sendo estas mencionadas unicamente em apoio da interpretação da Diretiva 2006/54.

44 Nestas condições, há que concluir que a decisão de reenvio satisfaz as exigências previstas no artigo 94.º do Regulamento de Processo.

45 Em consequência, o pedido de decisão prejudicial é admissível.

Quanto ao mérito

46 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se a Diretiva 2006/54 deve ser interpretada no sentido de que se opõe a uma disposição de 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, privando os trabalhadores do sexo masculino do direito a essa licença.

47 A este respeito, o artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54 proíbe qualquer discriminação, direta ou indireta, em razão do sexo, no que diz respeito às condições de emprego e de trabalho.

48 No contexto desta diretiva, a proibição de discriminação entre trabalhadores do sexo masculino e trabalhadores do sexo feminino estende-se a todas as convenções destinadas a regular de modo coletivo o trabalho assalariado (v., neste sentido, Acórdão de 18 de novembro de 2004, Sass, C-284/02, EU:C:2004:722, n.º 25 e jurisprudência referida).

49 Por outro lado, embora, nos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da Diretiva 2006/54, haja discriminação direta «sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável», o artigo 28.º desta diretiva precisa que esta não prejudica as disposições relativas à proteção da mulher, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade, nem prejudica as disposições da Diretiva 92/85.

50 Quanto à proteção da mãe de um menor, resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que o direito a uma licença de maternidade reconhecido às trabalhadoras grávidas deve ser considerado um meio de proteção de direito social que reveste uma importância particular. O legislador da União considerou, assim, que as alterações essenciais verificadas nas condições de existência das interessadas no período limitado de, pelo menos, catorze semanas anterior e posterior ao parto constituíam um motivo legítimo de suspensão do exercício da sua atividade profissional, sem que a legitimidade desse motivo possa ser posta em causa, por qualquer forma, pelas autoridades públicas ou pelos empregadores (Acórdãos de 20 de setembro de 2007, Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, n.º 49, e de 21 de maio de 2015, Rosselle, C-65/14, EU:C:2015:339, n.º 30).

51 Com efeito, como o legislador da União reconheceu no décimo quarto considerando da Diretiva 92/85, a trabalhadora grávida, puérpera ou lactante encontra-se numa situação específica de vulnerabilidade que exige que lhe seja conferido o direito a uma licença de maternidade, mas que, especialmente durante essa licença, não pode ser equiparada à de um homem nem à de uma mulher que beneficie de uma licença por doença (Acórdãos de 27 de outubro de 1998, Boyle e o., C-411/96, EU:C:1998:506, n.º 40, e de 18 de março de 2014, D., C-167/12, EU:C:2014:169, n.º 33).

52 Essa licença de maternidade visa assegurar, por um lado, a proteção da condição biológica da mulher durante e após a gravidez e, por outro, a proteção das relações especiais entre a mulher e o filho no período subsequente à gravidez e ao parto, evitando que essas relações sejam perturbadas pela acumulação de encargos resultantes do exercício simultâneo de uma atividade profissional (Acórdãos de 12 de julho de 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, n.º 25, e de 4 de outubro de 2018, Dicu, C-12/17, EU:C:2018:799, n.º 34).

53 Por outro lado, a Diretiva 92/85, que contém prescrições mínimas, não exclui de modo algum a faculdade de os Estados-Membros garantirem uma proteção mais elevada às trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes, mantendo ou estabelecendo medidas de proteção mais favoráveis àquelas, desde que essas medidas sejam compatíveis com as disposições do direito da União (Acórdãos de 13 de fevereiro de 2014, TSN e YTN, C-512/11 e C-513/11, EU:C:2014:73, n.º 37, e de 14 de julho de 2016, Ornano, C-335/15, EU:C:2016:564, n.º 35).

54 O Tribunal de Justiça acrescentou que uma medida como uma licença de maternidade, concedida à mulher no termo do período legal de proteção, está abrangida pelo âmbito de aplicação do artigo 28.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54, na medida em que visa proteger a mulher no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade. A este respeito, tal licença pode ser legitimamente reservada à mãe, com exclusão de qualquer outra pessoa, tendo em conta que só a mãe pode estar sujeita a pressões indesejáveis para voltar ao trabalho prematuramente (v., neste sentido, Acórdão de 12 de julho de 1984, Hofmann, 184/83, EU:C:1984:273, n.º 26).

55 No que respeita à qualidade de progenitor, o Tribunal de Justiça precisou que a situação de um trabalhador do sexo masculino e a de um trabalhador do sexo feminino, tendo ambos a qualidade de progenitores, são comparáveis no que se refere à educação dos filhos [Acórdãos de 25 de outubro de

1988, Comissão/França, 312/86, EU:C:1988:485, n.º 14, e de 12 de dezembro de 2019, Instituto Nacional de la Seguridad Social (Complemento de pensão para as mães), C-450/18, EU:C:2019:1075, n.º 51]. Por conseguinte, as medidas que visam proteger as mulheres na qualidade de progenitoras não podem encontrar justificação com fundamento no artigo 28.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54 (v., neste sentido, Acórdão de 29 de novembro de 2001, Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, n.º 44).

56 Resulta assim da jurisprudência do Tribunal de Justiça 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.

57 Como resulta do n.º 52 do presente acórdão, 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.

58 A este respeito, como salientou, em substância, o advogado-geral no n.º 61 das suas conclusões, o objetivo de proteção das relações especiais entre a mulher e o filho não basta, porém, por si só, para excluir os pais do benefício de um período de licença suplementar.

59 No presente caso, o artigo 46.º da convenção coletiva enuncia que, após o termo da licença legal de maternidade, prevista no artigo 45.º desta convenção coletiva, a trabalhadora que tenha o filho a cargo tem direito, sucessivamente, a uma licença de três meses com metade da remuneração ou a uma licença de um mês e meio com remuneração integral, bem como a uma licença sem vencimento de um ano, havendo a possibilidade de renovação desta última licença por mais um ano.

60 Importa salientar 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.

61 Como resulta dos n.os 52 e 54 do presente acórdão, 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 2006/54. Na hipótese de o artigo 46.º da convenção coletiva se aplicar às mulheres apenas na qualidade de progenitoras, este artigo institui uma discriminação direta relativamente aos trabalhadores do sexo masculino, proibida pelo artigo 14.º, n.º 1, desta diretiva.

62 Como salientou o advogado-geral no n.º 70 das suas conclusões, os elementos a tomar em consideração para que uma licença concedida posteriormente à licença legal de maternidade possa ser reservada às trabalhadoras dizem, nomeadamente, respeito, às condições de concessão da licença, à sua duração e modalidades de gozo, bem como ao correspondente nível de proteção jurídica.

63 Antes de mais, as condições de concessão de tal licença devem estar diretamente ligadas à proteção da condição biológica e psicológica da mulher, bem como das relações especiais entre a mulher e o filho no período subsequente ao parto. Assim, nomeadamente, essa licença deve ser concedida a todas as mulheres abrangidas pela regulamentação nacional em causa, independentemente da sua antiguidade no seu emprego e sem que seja necessário um acordo do empregador.

64 Em seguida, a duração e as modalidades de gozo de uma licença de maternidade suplementar devem também elas ser adaptadas em conformidade, a fim de assegurar a proteção biológica e psicológica da mulher, bem como das relações especiais entre a mulher e o filho no período subsequente ao parto, sem ultrapassar a duração que se afigure necessária a tal proteção.

65 Por último, quanto ao nível de proteção jurídica, uma vez que esta licença tem o mesmo objetivo que a licença legal de maternidade, esta proteção jurídica deve estar em conformidade com a proteção mínima garantida a essa licença legal pelas Diretivas 92/85 e 2006/54. Em particular, o regime jurídico da licença suplementar deve assegurar uma proteção contra o despedimento e a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras, em condições conformes às enunciadas nos artigos 10.º e 11.º da Diretiva 92/85, bem como o direito, como o referido no artigo 15.º da Diretiva 2006/54, de retomarem os seus postos de trabalho ou um posto de trabalho equivalente em condições que não lhe sejam menos favoráveis e de beneficiarem das melhorias nas condições de trabalho a que as trabalhadoras teriam tido direito na sua ausência.

66 Cabe ao órgão jurisdicional de reenvio verificar se a licença prevista no artigo 46.º da convenção coletiva preenche as condições que permitem considerar que o mesmo visa proteger as trabalhadoras no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade.

67 Como salientado no n.º 29 do presente acórdão, não incumbe ao Tribunal de Justiça pronunciar-se, no âmbito do presente processo, sobre a compatibilidade deste artigo da convenção coletiva com a Diretiva 2006/54. Em contrapartida, cabe-lhe fornecer todos os elementos de interpretação da mesma para permitir ao órgão jurisdicional de reenvio apreciar essa compatibilidade.

68 A este respeito, em primeiro lugar, há que salientar 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.

69 No entanto, importa recordar que, tendo em conta a jurisprudência referida no n.º 54 do presente acórdão, 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.

70 Em segundo lugar, a epígrafe do capítulo da convenção coletiva em que a disposição que prevê essa licença suplementar se integra não constitui um elemento pertinente para examinar a conformidade de tal disposição com o direito da União. Com efeito, o órgão jurisdicional de reenvio deve verificar concretamente se a licença prevista visa, em substância, proteger a mãe no que respeita tanto às consequências da gravidez como à maternidade.

71 Em terceiro lugar, o Governo francês invoca o Acórdão de 30 de abril de 1998, Thibault (C-136/95, EU:C:1998:178), no qual o Tribunal de Justiça reconheceu que o artigo 46.º da convenção coletiva constituía uma licença de maternidade.

72 No entanto, o n.º 12 desse acórdão, ao qual o Governo francês se refere, não diz respeito ao raciocínio jurídico e à interpretação do Tribunal de Justiça, mas apenas aos factos conforme resultam do pedido de decisão prejudicial no processo que deu origem ao dito acórdão.

73 Em quarto lugar, há que salientar que a duração da licença prevista no artigo 46.º da 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 artigo L. 1225-17 do Código do Trabalho, a que o artigo 45.º da convenção coletiva faz referência. Além disso, quando a licença 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 pelo artigo 11.º, ponto 2, da Diretiva 92/85 para a licença de maternidade.

74 Atendendo a todas as considerações expostas, há que responder à questão submetida que os artigos 14.º e 28.º da Diretiva 2006/54, lidos à luz da Diretiva 92/85, devem ser interpretados no sentido de que não se opõem à disposição de 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.

Quanto às despesas

75 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional de reenvio, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Primeira Secção) declara:

Os artigos 14.º e 28.º da 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, lidos à luz da 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), devem ser interpretados no sentido de que não se opõem à disposição de 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.

Assinaturas