ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

20 de Setembro de 2007 *

No processo C-116/06,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Tampereen käräjäoikeus (Finlândia), por decisão de 24 de Fevereiro de 2006, entrado no Tribunal de Justiça em 28 de Fevereiro de 2006, no processo

Sari Kiiski

contra

Tampereen kaupunki,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: K. Lenaerts, presidente de secção, R. Silva de Lapuerta, G. Arestis, J. Malenovský (relator) e T. von Danwitz, juízes,

advogada-geral: J. Kokott,

secretário: C. Strömholm, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 8 de Fevereiro de 2007,

* Língua do processo: finlandês.

vistas as observações apresentadas:

— em representação de S. Kiiski, por A. Vainio, asianajaja,

— em representação da Tampereen kaupunki, por T. Kyöttilä, na qualidade de agente,

— em representação do Governo finlandês, por E. Bygglin e J. Himmanen, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo italiano, por I. M. Braguglia, na qualidade de agente, assistido por W. Ferrante, avvocato dello Stato,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M. van Beek e M. Huttunen, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 15 de Março de 2007,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação do artigo 2.º 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 (JO L 39, p. 40; EE 05 F2 p. 70), alterada pela Directiva

2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002 (JO L 269, p. 15, a seguir «Directiva 76/207»), bem como a interpretação dos artigos 8.º e 11.º 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.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe S. Kiiski à Tampereen kaupunki (cidade de Tampere) relativamente à recusa desta última de conceder à demandante uma alteração da duração da sua licença parental para assistência aos filhos.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 Nos termos do artigo 2.º da Directiva 76/207:

«1. 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.

2. Para efeitos da presente directiva, aplicam-se as seguintes definições:

— discriminação directa: 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,

— discriminação indirecta: sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutro seja susceptível de colocar pessoas de um dado sexo numa situação de desvantagem comparativamente com pessoas do outro sexo, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objectivamente justificado por um objectivo legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários,

[...]

7. A presente directiva não prejudica disposições relativas à protecção das mulheres, em particular no que diz respeito à gravidez e à maternidade.

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.

Um tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade na acepção da Directiva 92/85/CEE constitui uma discriminação na acepção da presente directiva.

[...]»

4 Nos termos do artigo 8.º da Directiva 92/85, intitulado «Licença de maternidade»:

«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.»

5 O artigo 11.º da Directiva 92/85, sob a epígrafe «Direitos decorrentes do contrato de trabalho», dispõe:

«A fim de garantir às trabalhadoras, na acepção do artigo 2.º, o exercício dos direitos de protecção 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 acepção 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 actividade por razões relacionadas com o seu estado de saúde, eventualmente dentro de um limite determinado pelas legislações;

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.»

6 A Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 145, p. 4), aplica o acordo-quadro sobre a concessão da licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995 por essas organizações interprofissionais de vocação geral (a seguir «acordo-quadro»).

7 Nos termos do acordo-quadro:

«[...]

9. Considerando que o presente acordo é um acordo-quadro que enuncia prescrições mínimas e disposições sobre licença parental, distinta da licença de maternidade [...];

[...]

Cláusula 1: Objecto e âmbito de aplicação

1. O presente acordo enuncia prescrições mínimas para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos.

2. O presente acordo é aplicável a todos os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções colectivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.

Cláusula 2: Licença parental

1. Por força do presente acordo, e sob reserva do n.º 2 da presente cláusula, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adopção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos três meses até uma determinada idade, que poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais.

2. Para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, as partes signatárias do presente acordo consideram que o direito à licença parental previsto no n.º 1 deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível.

3. As condições de acesso e as regras de execução da licença parental serão definidas na lei e/ou nas convenções colectivas dos Estados-Membros, no respeito das prescrições mínimas do presente acordo. Os Estados-Membros e/ /ou os parceiros sociais podem, designadamente:

[...]

d) Fixar períodos de pré-aviso do trabalhador à entidade patronal, sempre que aquele exerça o seu direito à licença parental, especificando o início e o termo do período de licença;

[...]

[...]

7. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definirão o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental.

[...]»

Legislação nacional

8 Nos termos do capítulo 4, § 3, da Lei relativa ao contrato de trabalho [*Työsopimuslaki* (26.1.2001/55)], o trabalhador pode, por motivo justificado, alterar a data e a duração da licença parental para assistência aos filhos notificando esse motivo ao empregador o mais tardar um mês antes da alteração.

9 Nos termos dos §§ 11 e 12 do capítulo V da Convenção colectiva municipal que rege as condições de trabalho dos funcionários e contratados em 2003-2004 [*Kunnallinen yleinen virka- ja työehtosopimus* 2003-2004, a seguir «convenção colectiva»], o funcionário tem o direito, por motivo imprevisível e justificado, de obter, mediante pedido, uma alteração da data e da duração da licença parental para assistência aos filhos que lhe foi concedida. É considerado motivo justificado qualquer alteração imprevisível e essencial nas possibilidades práticas de cuidar de um filho, alteração que o funcionário não pôde ter em conta no momento em que pediu uma licença parental para assistência aos filhos.

10 Nos termos das normas de aplicação desta convenção colectiva, entre os motivos justificados figuram, por exemplo, o facto de um filho ou o outro progenitor ficar gravemente doente ou falecer e o divórcio. Em contrapartida, não são, em princípio, considerados motivos justificados uma mudança de residência para outra localidade, um novo emprego ou uma nova gravidez. A interrupção da licença parental para assistência aos filhos implica que o funcionário reassuma as suas funções.

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

11 S. Kiiski é professora no Tampereen Lyseon Lukio (Liceu de Tampere). O seu empregador é a Tampereen kaupunki, à qual está vinculada por uma relação de

trabalho de direito público sujeita à convenção colectiva. Em 3 de Maio de 2004, o director do liceu concedeu-lhe a licença parental para assistência aos filhos que ela tinha pedido para poder cuidar do seu filho, nascido em 2003, de 11 de Agosto de 2004 até 4 de Junho de 2005.

12 Tendo engravidado novamente, S. Kiiski solicitou, em 1 de Julho de 2004, uma alteração da decisão relativa à licença parental para assistência aos filhos, a fim de esta abranger, desde então, o período de 11 de Agosto de 2004 até 22 de Dezembro de 2004.

13 No entanto, o director do liceu comunicou à interessada que o seu pedido não fazia menção de um motivo imprevisível e justificado que permitisse alterar a duração da licença, em conformidade com a convenção colectiva. Em 9 de Agosto de 2004, S. Kiiski completou o seu pedido indicando que estava grávida de cinco semanas e que a sua gravidez implicava uma alteração essencial das possibilidades práticas de cuidar do seu filho. Comunicou a sua intenção de retomar o trabalho a partir de 23 de Dezembro de 2004, pois entendia que a licença parental para assistência aos filhos não podia ser anulada na totalidade. O pai da criança tinha a intenção de gozar, ele próprio, essa licença na Primavera de 2005.

14 O director do liceu indeferiu esse pedido por decisão de 19 de Agosto de 2004, em que alega, invocando as normas de aplicação da convenção colectiva e a jurisprudência finlandesa, que uma nova gravidez não constituía motivo justificado de alteração da duração de uma licença parental.

15 O pai da criança não obteve a licença parental para a Primavera de 2005, pois, segundo a convenção colectiva geral celebrada entre o Estado e os seus funcionários e contratados *(valtion yleinen virka- ja työehtosopimus)*, a licença parental só pode ser concedida a um dos progenitores de cada vez. S. Kiiski declarou, então, pretender interromper a sua licença parental para assistência aos filhos em 31 de Janeiro

de 2005 e gozar a sua licença de maternidade a partir dessa data, para que o seu cônjuge pudesse ele próprio obter uma licença parental. O director do liceu, no entanto, indeferiu esse novo pedido em 10 de Dezembro de 2004, na medida em que a decisão do empregador do cônjuge de recusar a licença parental não constituía motivo justificado, na acepção da convenção colectiva ou da lei finlandesa.

16 Considerando-se vítima de uma discriminação ilegal, S. Kiiski solicitou a intervenção do Tampereen käräjäoikeus (Tribunal de Primeira Instância de Tampere) através de recurso contra o seu empregador, a fim de obter reparação do prejuízo material e moral que alegava ter sofrido. Em apoio do seu recurso, invocou, nomeadamente, o acórdão de 27 de Fevereiro de 2003, Busch (C-320/01, Colect., p. I-2041). Considerou, com efeito, que tinha sido objecto de uma discriminação directa e indirecta em razão do sexo devido ao seu novo estado de gravidez, quando o seu empregador, não reconhecendo a sua nova gravidez como motivo suficiente, recusou qualquer alteração do período da sua licença parental e, agindo assim, a impediu de retomar o seu trabalho, ou mesmo de beneficiar da licença de maternidade.

17 Para a Tampereen kaupunki, a interrupção da licença parental para assistência aos filhos não foi recusada devido à nova gravidez, mas porque esta, segundo a convenção colectiva e a jurisprudência finlandesa aplicáveis, não constituía motivo imprevisível e justificado de molde a autorizar tal interrupção. A nova gravidez não alterou de forma essencial e imprevisível as possibilidades práticas de cuidar do seu primeiro filho de modo a que a interessada fosse impedida desses cuidados de forma duradoura.

18 A Tampereen kaupunki considerou, além disso, que o acórdão Busch, já referido, não é pertinente no caso em apreço. De qualquer forma, ainda que possa haver presunção de discriminação, a sua reacção foi motivada por razões objectivas e legítimas. Do seu ponto de vista, a retoma antecipada das suas funções por um trabalhador que beneficia de uma licença parental para assistência aos filhos nunca é desprovida de consequências para os outros trabalhadores e, em particular, para o seu substituto.

19 Nestas condições, o Tampereen käräjäoikeus decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:

«1) Constitui uma discriminação directa ou indirecta, contrária ao artigo 2.º da Directiva 76/207 [...], o facto de um empregador se recusar a alterar a duração de uma licença parental para assistência aos filhos concedida a uma trabalhadora ou a interrompê-la na sequência de uma nova gravidez de que a trabalhadora teve conhecimento antes do início da referida licença, com fundamento numa interpretação consolidada das disposições nacionais segundo a qual uma nova gravidez não constitui normalmente um facto imprevisível e pertinente com base no qual a data e a duração de uma licença parental para assistência aos filhos podem ser alteradas?

2) Um empregador pode justificar suficientemente a sua actuação, tal como foi descrita [na primeira questão], que constitui potencialmente uma discriminação indirecta à luz da [D]irectiva [76/207], invocando problemas correntes relacionados com a alteração da organização do trabalho de professores e com a continuidade do ensino, e não problemas de que resultem perturbações graves, ou o facto de, por força das disposições nacionais, o empregador ter de indemnizar a pessoa recrutada para substituir o professor que se encontra de licença parental para assistência aos filhos pelos prejuízos decorrentes da perda da remuneração, no caso de o professor que se encontra de licença para assistência aos filhos regressar ao trabalho a meio da referida licença?

3) A Directiva 92/85 [...] é aplicável e, em caso afirmativo, a actuação do empregador descrita [na primeira questão] é contrária aos artigos 8.º e 11.º dessa directiva se, devido à continuação da licença parental para assistência aos filhos, a trabalhadora perder a oportunidade de auferir (a)s prestações pecuniárias decorrentes da relação laboral em caso de licença de maternidade a que tem direito por ser titular do cargo que desempenha?»

Quanto às questões prejudiciais

Quanto à primeira e terceira questões

20 A título preliminar, há que observar, por um lado, que, segundo as indicações fornecidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, foi a recusa pelo empregador de S. Kiiski de interromper a licença parental para assistência aos filhos de que esta beneficiava que a privou de vantagens ligadas à licença de maternidade previstas pela Directiva 92/85. Por outro lado, embora o empregador de S. Kiiski tenha entendido não dar seguimento, por diversas considerações, aos três pedidos que esta apresentou sucessivamente, o seu indeferimento foi sempre fundado, pelo menos indirecta e implicitamente, na aplicação de disposições nacionais reguladoras da licença parental para assistência aos filhos que excluem geralmente o estado de gravidez dos motivos justificados que autorizam uma alteração do período dessa licença. Por último, os elementos dos autos submetidos ao Tribunal de Justiça não permitem considerar que a referida licença parental para assistência aos filhos não faz parte das abrangidas pelo regime de licença parental previsto pelo acordo-quadro.

21 Neste contexto, deve compreender-se que, com a primeira e terceira questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se o artigo 2.º da Directiva 76/207, que proíbe qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo no que respeita às condições de trabalho, bem como os artigos 8.º e 11.º da Directiva 92/85, relativos à licença de maternidade, se opõem a disposições nacionais reguladoras da licença parental para assistência aos filhos que excluam geralmente o estado de gravidez, incluindo na sua última fase correspondente ao período da licença de maternidade, dos motivos justificados que autorizam uma alteração do período da referida licença parental.

22 A resposta assim solicitada pressupõe, em primeiro lugar, que a pessoa que, como S. Kiiski, pretende o benefício de direitos inerentes à licença de maternidade esteja incluída no âmbito de aplicação da Directiva 92/85, isto é, que seja uma «trabalhadora grávida», na acepção do artigo 2.º, alínea a), desta directiva.

23 Segundo essa disposição, a «trabalhadora grávida» é definida como «toda a trabalhadora grávida que informe o empregador do seu estado, em conformidade com as legislações e/ou práticas nacionais».

24 Daí resulta que, para efeitos da aplicação da Directiva 92/85, o legislador comunitário pretendeu dar uma definição comunitária do conceito de «trabalhadora grávida», mesmo que, quanto a um dos aspectos dessa definição, o que tem a ver com as modalidades segundo as quais a trabalhadora informa o seu empregador do seu estado, tenha procedido a uma remissão para as legislações e/ou práticas nacionais.

25 Quanto ao conceito de trabalhador, importa lembrar que, por virtude de jurisprudência constante, não pode ser objecto de uma interpretação que varie consoante os direitos nacionais, mas reveste um alcance comunitário. Este conceito deve ser definido segundo critérios objectivos que caracterizem a relação de trabalho tendo em consideração os direitos e os deveres das pessoas em causa. Ora, a característica essencial da relação de trabalho é a circunstância de uma pessoa realizar, durante certo tempo, em benefício de outra e sob a sua direcção, prestações em contrapartida das quais recebe uma remuneração (v., nomeadamente, acórdãos de 3 de Julho de 1986, Lawrie-Blum, 66/85, Colect., p. 2121, n.os 16 e 17; de 13 de Abril de 2000, Lehtonen e Castors Braine, C-176/96, Colect., p. I-2681, n.º 45; de 23 de Março de 2004, Collins, C-138/02, Colect., p. I-2703, n.º 26; de 7 de Setembro de 2004, Trojani, C-456/02, Colect., p. I-7573, n.º 15; e de 26 de Abril de 2007, Alevizos, C-392/05, ainda não publicado na Colectânea, n.º 67).

26 O Tribunal de Justiça tem, além disso, considerado que a natureza jurídica *sui generis* da relação laboral face ao direito nacional não pode ter quaisquer consequências sobre a qualidade de trabalhador na acepção do direito comunitário (v. acórdãos de 23 de Março de 1982, Levin, 53/81, Recueil, p. 1035, n.º 16; de 31 de Maio de 1989, Bettray, 344/87, Colect., p. 1621, n.os 15 e 16; de 19 de Novembro de 2002, Kurz, C-188/00, Colect., p. I-10691, n.º 32; e Trojani, já referido, n.º 16).

27 Embora seja claro que S. Kiiski, antes de beneficiar da sua licença parental para assistência aos filhos, mantinha uma relação de trabalho que tem a característica lembrada no n.º 25 do presente acórdão e tinha, portanto, a qualidade de trabalhadora na acepção do direito comunitário, é ainda necessário, para que possa reivindicar os direitos conferidos pela Directiva 92/85, que o benefício da licença parental não a tenha feito perder essa qualidade.

28 A este propósito, deve salientar-se, em primeiro lugar, que a Directiva 92/85 não exclui do seu âmbito de aplicação a situação das trabalhadoras que beneficiam já de uma licença como a licença parental para assistência aos filhos.

29 É verdade que, segundo o primeiro, quinto e sexto considerandos, a Directiva 92/85 visa promover a melhoria das condições de trabalho para proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores, em particular, da mulher grávida no trabalho. Todavia, nos termos do décimo quarto considerando desta directiva, o legislador comunitário entendeu que a vulnerabilidade da trabalhadora grávida, puérpera ou lactante torna necessário um direito a um período de licença de maternidade.

30 Se bem que o legislador comunitário, deste modo, teve a intenção, nomeadamente, de proteger, de forma geral, as trabalhadoras grávidas contra os riscos que podem resultar do exercício da sua actividade profissional, reconhecendo-lhes um direito a uma licença de maternidade que lhes permita estarem afastadas momentaneamente do seu trabalho, é claro que não subordinou esse direito à condição de que a mulher grávida que pretenda o benefício dessa licença esteja necessariamente colocada pessoalmente numa situação que a faça correr tal risco.

31 Por isso, o facto de o objectivo da Directiva 92/85 ser a melhoria da protecção da mulher grávida no trabalho não pode por si mesmo permitir considerar que o legislador comunitário teve a intenção de excluir do benefício dessa licença uma trabalhadora que, no momento em que deseja colocar-se sob o regime dessa licença, esteja já afastada temporariamente do exercício da sua actividade profissional porque beneficia de outra licença.

32 Importa salientar, em segundo lugar, que, nos termos da cláusula 2, ponto 7, do acordo-quadro, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definirão o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental. Daí resulta que o legislador comunitário, ao adoptar a Directiva 96/34 que implementa o referido acordo, considerou que, durante o período de licença parental, a relação de trabalho entre o trabalhador e o seu empregador se mantinha. Por consequência, o beneficiário de uma licença parental continua, durante esse período, a ser trabalhador na acepção do direito comunitário.

33 Por outro lado, não é contestado que, no momento em que foi tomada a decisão de 10 de Dezembro de 2004, que teve por efeito, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, privar em parte S. Kiiski do direito à remuneração ou à prestação adequada prevista pelo artigo 11.º da Directiva 92/85, a interessada informara o seu empregador do seu estado de gravidez, em conformidade com a legislação ou a prática nacional. Nessa data, S. Kiiski esteve abrangida, portanto, pelo âmbito de aplicação dessa directiva.

34 Importa, por isso, saber se as regras que regem a licença parental para assistência aos filhos, em particular, as que definem as condições em que pode ser alterado o período dessa licença, podiam privar S. Kiiski dos direitos inerentes à licença de maternidade.

35 A este propósito, deve recordar-se que o direito individual a uma licença parental de uma duração de, pelo menos, três meses é concedida aos trabalhadores, homens e mulheres, pela cláusula 2, ponto 1, do acordo-quadro. A licença é concedida aos pais para que possam cuidar dos filhos. Essa licença pode ser gozada até uma determinada idade dos filhos que pode ir até aos oito anos (v. acórdão de 14 de Abril de 2005, Comissão/Luxemburgo, C-519/03, Colect., p. I-3067, n.^{os} 31 e 32).

36 Deve recordar-se igualmente que, como foi dito no n.º 32 do presente acórdão, o acordo-quadro atribui aos Estados-Membros e/ou parceiros sociais o cuidado de definir o regime do contrato ou da relação de trabalho durante o período da licença parental prevista nesse acordo-quadro.

37 Uma vez que a concessão da licença parental produz efeitos na organização da empresa ou do serviço em que está inserido o emprego do trabalhador que beneficia dessa licença e pode implicar, nomeadamente, o recrutamento de um substituto, é legítimo que o direito nacional fixe de maneira rigorosa as condições em que pode ocorrer uma alteração do período da referida licença.

38 Todavia, tendo em conta o objectivo do acordo-quadro que confere aos trabalhadores, homens e mulheres, devido ao nascimento ou à adopção de um filho, um direito individual a uma licença para cuidar do filho, é igualmente legítimo que as ocorrências que, posteriormente ao pedido ou à concessão dessa licença, colocam incontestavelmente o trabalhador em causa na impossibilidade de cuidar do filho nas condições inicialmente consideradas possam ser invocadas pelo interessado para obter uma alteração do período da referida licença.

39 No processo principal, por um lado, a convenção colectiva reconhece ao funcionário em causa o direito de, por um motivo imprevisível e justificado, obter, mediante pedido, uma alteração da data e da duração da licença parental para assistência aos filhos que lhe foi concedida. Por outro lado, essa mesma convenção considera como motivo justificado qualquer alteração imprevisível e essencial nas possibilidades práticas de cuidar de um filho, e que não pôde ser tomada em conta no momento em que a licença parental foi pedida.

40 Quanto às normas de aplicação da convenção colectiva, elas referem, como exemplos dos motivos legítimos assim visados, ocorrências como o facto de o filho ou o outro detentor do poder paternal ficar gravemente doente ou falecer e o divórcio. Em contrapartida, as referidas normas consideram que uma mudança de residência para uma outra localidade, um novo emprego ou uma nova gravidez não constituem, em princípio, motivos imprevisíveis e justificados.

41 Há que salientar que, embora a mudança de residência para outra localidade ou um novo emprego, que dependam da simples vontade dos interessados, possam, com razão, ser considerados previsíveis, o estado de gravidez não pode ser comparado, desse ponto de vista, a tais ocorrências.

42 A imprevisibilidade que se liga, no essencial, a esse estado torna-o mais comparável a ocorrências como o facto de o filho ou o outro detentor do poder paternal ficar gravemente doente ou falecer e o divórcio.

43 Essas ocorrências, que as normas de aplicação em causa no processo principal consideram como imprevisíveis, reflectem todas mudanças essenciais ocorridas na família e nas relações entre os pais, por um lado, e entre os pais e o filho, por outro, caracterizadas pela perda ou a forte diminuição da disponibilidade de um dos membros dessa família, ou pela perda ou pela forte diminuição das possibilidades reais de o detentor do poder paternal em causa educar o filho ou de este último ser educado. Nestes termos, as referidas ocorrências constituem um obstáculo para que sejam preenchidas as condições em que, no momento em que a licença parental foi pedida, tinha sido previsto, em conformidade com o objectivo da referida licença, cuidar do filho.

44 No tocante ao estado de gravidez, não pode ser contestado que altera as relações no seio da família e que os riscos que a ele estão ligados tanto para a mãe como para o feto transportado afectam a disponibilidade da interessada e as suas possibilidades de educar um filho no âmbito da licença parental. Assim sendo, não se afigura mesmo assim que esse estado, em si mesmo, acarrete, em princípio, alterações essenciais ou de importância tal que constituam obstáculo a que sejam preenchidas as condições em que, no momento em que a licença parental foi pedida, tinha sido previsto cuidar do filho.

45 Todavia, não se pode ignorar o facto de a gravidez evoluir inevitavelmente e que a mulher em causa vai necessariamente sofrer, no último período que precede o parto ou nas primeiras semanas que o seguem, alterações nas suas condições de existência de importância tal que vão constituir obstáculo à possibilidade de a interessada cuidar do seu primeiro filho.

46 Foi justamente essa evolução que o legislador comunitário tomou em conta ao conferir às trabalhadoras grávidas um direito especial, a saber, o direito a uma licença de maternidade como é previsto pela Directiva 92/85, que tem por objectivo, por um lado, a protecção da condição biológica da mulher no decurso da sua gravidez e na sequência desta e, por outro, a protecção das relações especiais entre a mulher e o seu filho durante o período que se segue à gravidez e ao parto, evitando que essas relações sejam perturbadas pela cumulação de encargos resultantes do exercício simultâneo de uma actividade profissional (v., neste sentido, acórdãos de 29 de Novembro de 2001, Griesmar, C-366/99, Colect., p. I-9383, n.º 43; de 18 de Março de 2004, Merino Gómez, C-342/01, Colect., p. I-2605, n.º 32; e Comissão/ /Luxemburgo, já referido, n.º 32).

47 Por conseguinte, os Estados-Membros devem, de harmonia com o disposto no artigo 8.º da Directiva 92/85, tomar as medidas necessárias para que as trabalhadoras beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, catorze semanas.

48 A esse propósito, resulta do quinto e sexto considerandos dessa directiva que o legislador comunitário teve a intenção de se conformar, assim, com os objectivos da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, adoptada na reunião do Conselho Europeu de Estrasburgo em 9 de Dezembro de 1989. O artigo 136.º CE refere-se igualmente à Carta Social Europeia, que foi assinada em Turim, em 18 de Outubro de 1961, e revista em Estrasburgo, em 3 de Maio de 1996, e da qual todos os Estados-Membros são partes, na medida em que a ela aderiram na sua versão original, na sua versão revista ou nas suas duas versões. O artigo 8.º da Carta Social Europeia, consagrado ao direito das trabalhadoras à protecção da

maternidade, tem por objectivo assegurar-lhes um direito a uma licença de maternidade, de uma duração mínima, na sua versão original, de doze semanas e, na sua versão revista, de catorze semanas.

49 Nestas condições, o direito a uma licença de maternidade reconhecido às trabalhadoras grávidas deve ser considerado um meio de protecção de direito social que reveste uma importância particular. O legislador comunitário considerou, assim, que as alterações essenciais nas condições de existência das interessadas durante o período limitado de, pelo menos, catorze semanas que precede e se segue ao parto constituíam um motivo justificado de suspender o exercício da sua actividade profissional, sem que o carácter justificativo desse motivo possa ser posto em causa, de qualquer maneira, pelas autoridades públicas ou pelos empregadores.

50 Como decorre da jurisprudência do Tribunal de Justiça referida no n.º 46 do presente acórdão, a protecção concedida à mãe sob a forma de uma licença de maternidade visa evitar a cumulação dos seus encargos. Ora, os cuidados a dar ao primeiro filho, em conformidade com o objectivo atribuído à licença parental prevista pelo acordo-quadro, representam para a mãe na última fase da sua gravidez um encargo cumulado de carácter e de importância comparáveis. É, por isso, legítimo exigir que tal cumulação possa ser evitada, permitindo à interessada, devido a esse estado, alterar o período da referida licença.

51 Resulta de tudo o que precede que o período limitado de, pelo menos, catorze semanas que precede e se segue ao parto deve ser considerado uma situação que, à luz da finalidade da licença parental prevista pelo acordo-quadro, constitui um obstáculo à realização dessa finalidade, e portanto um motivo justificado que autoriza uma alteração do período dessa licença.

52 Contudo, as disposições nacionais como as que estão em causa no processo principal excluem geralmente o estado de gravidez dos motivos justificados, ao passo que prevêem o facto de o filho ou o outro detentor do poder paternal ficar gravemente doente ou falecer, bem como o divórcio, como motivos que autorizam uma alteração do período da licença parental para assistência aos filhos.

53 Nestas condições, ao não tratar de maneira idêntica uma situação que, à luz do objectivo da licença parental prevista pelo acordo-quadro e dos obstáculos que podem comprometer a sua realização, é, contudo, comparável à que resulta da doença grave do filho ou do cônjuge, do falecimento destes ou do divórcio, essas disposições são discriminatórias, sem que esse tratamento seja objectivamente justificado.

54 Ora, segundo jurisprudência assente, o respeito dos princípios da igualdade de tratamento e da não discriminação exige que situações comparáveis não sejam tratadas de modo diferente e que situações diferentes não sejam tratadas de modo igual, a menos que esse tratamento seja objectivamente justificado (v., nomeadamente, acórdãos de 26 de Outubro de 2006, Koninklijke Coöperatie Cosun, C-248/04, Colect., p. I-10211, n.º 72, e de 3 de Maio de 2007, Advocaten voor de Wereld, C-303/05, ainda não publicado na Colectânea, n.º 56).

55 Não podendo um tratamento discriminatório resultante de disposições como as que estão em causa no processo principal dizer respeito senão às mulheres, as referidas disposições, que definem as condições da relação de trabalho mantida durante a licença parental para assistência aos filhos, comportam uma discriminação directa em razão do sexo proibida pelo artigo 2.º da Directiva 76/207 (v., neste sentido, acórdão Busch, já referido, n.º 38).

56 O Tribunal de Justiça julgou, aliás, já no sentido de que uma licença garantida pelo direito comunitário não pode afectar o direito de gozar outra licença garantida por esse direito (acórdão Comissão/Luxemburgo, já referido, n.º 33, e acórdão de 6 de Abril de 2006, Federatie Nederlandse Vakbeweging, C-124/05, Colect., p. I-3423, n.º 24).

57 Daqui resulta que o direito comunitário se opõe a uma decisão de um empregador, como a que foi tomada no processo principal em 10 de Dezembro de 2004, que, nas suas consequências, não permite a uma trabalhadora grávida obter, a seu pedido, uma alteração do período da sua licença parental para assistência aos filhos no momento em que pede a sua licença de maternidade e a priva, assim, dos direitos inerentes a essa licença de maternidade que resultam dos artigos 8.º e 11.º da Directiva 92/85.

58 Tendo em conta as considerações que precedem, há que responder à primeira e terceira questões submetidas que o artigo 2.º da Directiva 76/207, que proíbe qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo no que se refere às condições de trabalho, bem como os artigos 8.º e 11.º da Directiva 92/85 relativos à licença de maternidade, se opõem a disposições nacionais reguladoras da licença parental para assistência aos filhos que, na medida em que não têm em conta as alterações que implica o estado de gravidez para a trabalhadora em causa no período limitado de, pelo menos, catorze semanas que precede e se segue ao parto, não permitem à interessada obter, a seu pedido, uma alteração do período da sua licença parental para assistência aos filhos no momento em que invoca os seus direitos a uma licença de maternidade e a privam, assim, de direitos ligados a essa licença de maternidade.

Quanto à segunda questão

59 A segunda questão foi submetida apenas para o caso de o Tribunal de Justiça considerar que as disposições nacionais em causa no processo principal continham uma discriminação indirecta.

60 Da apreciação feita no n.º 55 do presente acórdão, resulta que disposições nacionais como as que estão em causa no processo principal contêm, na acepção do artigo 2.º, n.º 2, da Directiva 76/207, uma discriminação directa e não uma discriminação indirecta.

61 Não há, por isso, que responder à segunda questão.

Quanto às despesas

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

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

O artigo 2.º 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, alterada pela Directiva 2002/73/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de Setembro de 2002, que proíbe qualquer discriminação directa ou indirecta em razão do sexo no que se refere às condições de trabalho, bem como os artigos 8.º e 11.º 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.º 1 do artigo 16.º da Directiva 89/391/CEE), que regem a licença de maternidade, opõem-se a disposições nacionais reguladoras da licença

parental para assistência aos filhos que, na medida em que não têm em conta as alterações que implica o estado de gravidez para a trabalhadora em causa no período limitado de, pelo menos, catorze semanas que precede e se segue ao parto, não permitem à interessada obter, a seu pedido, uma alteração do período da sua licença parental para assistência aos filhos no momento em que invoca os seus direitos a uma licença de maternidade e a privam, assim, de direitos ligados a essa licença de maternidade.

Assinaturas