Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

21 de maio de 2015 *

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 92/85/CEE — Medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho — Artigo 11.º, n.os 2 e 4 — Funcionária pública que obteve uma licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem — Recusa de atribuição de subsídio de maternidade por não ter cumprido, na qualidade de trabalhadora por conta de outrem, o período de garantia que dá direito a determinadas prestações sociais»

No processo C-65/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo tribunal du travail de Nivelles (Bélgica), por decisão de 20 de dezembro de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 10 de fevereiro de 2014, no processo

**Charlotte Rosselle**

contra

**Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI),**

**Union nationale des mutualités libres (UNM),**

estando presente:

**Institut pour l'égalité des femmes et des hommes (IEFH),**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção),

composto por: L. Bay Larsen, presidente de secção, K. Jürimäe, J. Malenovský, M. Safjan (relator) e A. Prechal, juízes,

advogado-geral: E. Sharpston,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de C. Rosselle, por L. Markey, avocate,

— em representação da Union nationale des mutualités libres (UNM), por A. Mollu,

* Língua do processo: francês.

— em representação do Governo belga, por M. Jacobs e C. Pochet, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão Europeia, por D. Martin, na qualidade de agente,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 18 de dezembro de 2014,

profere o presente

## Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação das Diretivas 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 L 348, p. 1), e 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 L 204, p. 23).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe C. Rosselle ao Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI) e à Union nationale des mutualités libres (UNM) a respeito do facto de lhe ter sido recusada a atribuição de um subsídio de maternidade por não ter cumprido o período de garantia previsto pelo direito nacional.

### Quadro jurídico

*Direito da União*

Diretiva 89/391/CEE

3 A 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 L 183, p. 1), enuncia, no seu artigo 2.º, n.º 1:

«A presente diretiva aplica-se a todos os setores de atividade, privados ou públicos (atividades industriais, agrícolas, comerciais, administrativas, de serviços, educativas, culturais, de ocupação de tempos livres, etc.).»

4 O artigo 3.º, alínea a), desta diretiva dispõe:

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

a) Trabalhador, qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com exceção dos empregados domésticos».

5 O artigo 16.º, n.º 1, da referida diretiva prevê:

«O Conselho adotará, sob proposta da Comissão, fundamentada no artigo 118.º-A do Tratado, diretivas especiais, nomeadamente nos domínios referidos no anexo.»

Diretiva 92/85

6 Nos termos dos considerandos 9 e 17 da Diretiva 92/85:

«Considerando que a proteção da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas e lactantes não deve desfavorecer as mulheres no mercado de trabalho e não deve afetar as diretivas em matéria de igualdade de tratamento entre homens e mulheres;

[...]

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».

7 O artigo 1.º, n.ºs 1 e 2, desta diretiva dispõe:

«1. A presente diretiva, que é a Décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva [89/391], 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.»

8 O artigo 2.º da referida diretiva contém as definições seguintes:

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

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

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

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

9 O artigo 8.º da mesma diretiva, 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.»

10 O artigo 11.º da Diretiva 92/85, sob a epígrafe «Direitos decorrentes do contrato de trabalho», 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 pelo presente artigo, prevê-se que:

[…]

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.»

*Direito belga*

11 A Lei consolidada de 14 de julho de 1994 relativa ao seguro obrigatório dos cuidados de saúde e das prestações por doença (loi du 14 juillet 1994 relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée) (*Moniteur belge* de 27 de agosto de 1994, p. 21524), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Lei de 14 de julho de 1994»), enuncia no seu artigo 86.º, § 1:

«São beneficiários do direito aos subsídios de incapacidade para o trabalho conforme definidos no título IV, capítulo III, da presente lei consolidada e nas condições por ela previstas, na qualidade de titulares:

1º a) os trabalhadores sujeitos ao seguro obrigatório de prestações por doença, nos termos da Lei de 27 de junho de 1969 que altera o Decreto-Lei de 28 de dezembro de 1994 relativo à segurança social do trabalhadores, incluindo os trabalhadores que beneficiam de um subsídio (devido na sequência da cessação irregular do contrato de trabalho, da cessação unilateral do contrato de trabalho dos delegados do pessoal, da cessação unilateral do contrato de trabalho dos delegados sindicais ou da cessação do contrato de trabalho de comum acordo), durante o período abrangido por esse subsídio;

b) os trabalhadores referidos *supra* durante o período de repouso referido no artigo 32.º, § 1, n.º 4;

c) os trabalhadores que se encontrem numa das situações referidas no artigo 32.º, § 1, n.os 3 e 5;

[...]

2º os trabalhadores que, durante um período de incapacidade para o trabalho (ou de proteção da maternidade), conforme definida pela presente lei consolidada, percam a qualidade de titular referida em 1º;

3º no termo do período de seguro continuado referido no artigo 32.º, § 1, 6º, os trabalhadores que tenham sido titulares da qualidade referida em 1º, na condição de terem ficado incapacitados para o trabalho (ou de se encontrarem num período de proteção da maternidade, o mais tardar no primeiro dia útil após o termo do seguro continuado).»

12 O artigo 112.º da Lei de 14 de julho de 1994 prevê:

«São beneficiários do direito ao subsídio de maternidade conforme definido no título V, capítulo III, da presente lei consolidada e nas condições previstas pela mesma, os titulares referidos no artigo 86.º, § 1.»

13 O artigo 116.º da referida lei dispõe:

«Para obter o direito às prestações previstas no título V, os titulares referidos no artigo 112.º devem preencher os requisitos previstos nos artigos 128.º a 132.º

Segundo parecer do Comité de gestion du Service des indemnités [Comité de gestão do serviço dos subsídios], o Rei pode, relativamente às categorias de titulares por Ele definidas, dispensar ou adaptar os requisitos do período de garantia previstos no artigo 128.º»

14 O artigo 128.º da mesma lei tem a seguinte redação:

«1. Para obter o direito às prestações previstas no título IV, os titulares mencionados no artigo 86.º, § 1, devem cumprir um período de garantia, preenchendo os seguintes requisitos:

1° terem totalizado num período de seis meses anterior à data da aquisição do direito um número de dias de trabalho determinado pelo Rei. Os dias de inatividade profissional equiparáveis a dias de trabalho efetivo são definidos pelo Rei. O Rei define o que se deve entender por 'dia de trabalho';

2° fazerem prova, de acordo com os requisitos estabelecidos pelo Rei, de que, relativamente a este mesmo período, as contribuições para o setor das prestações foram efetivamente pagas; estas contribuições devem atingir um montante mínimo fixado pelo Rei ou devem, de acordo com as condições por Este fixadas, ser completadas por contribuições pessoais.

2. O Rei estabelece os requisitos de acordo com os quais o período de garantia é suprimido ou reduzido.

[...]»

15 O Decreto Real de 3 de julho de 1996 de execução da Lei relativa ao seguro obrigatório dos cuidados de saúde e das prestações por doença, consolidada em 14 de julho de 1994 (arrêté royal du 3 juillet 1996 portant exécution de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités, coordonnée le 14 juillet 1994) (*Moniteur belge* de 31 de julho de 1996, p. 20285), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Decreto Real de 3 de julho de 1996»), enuncia no seu artigo 203.º:

«Para a aplicação do artigo 128.º, § 1, da Lei [de 14 de julho de 1994], os titulares devem totalizar, no decurso de um período de seis meses, um mínimo de cento e vinte dias de trabalho [...]»

16 O artigo 205.º, § 1, n.º 6, deste decreto real prevê:

«Estão dispensadas do período de garantia para o direito aos subsídios de incapacidade para o trabalho:

[...]

6° as pessoas que, no período de trinta dias subsequente à data em que a sua demissão voluntária como funcionário se torna efetiva, adquirirem a qualidade de titular na aceção do artigo 86.º, § 1, 1º, a) ou c), da Lei [de 14 de julho de 1994], desde que tenham estado empregadas com a qualidade de funcionário por um período ininterrupto de pelo menos seis meses. Na eventualidade de terem estado empregadas nessa qualidade por um período inferior a seis meses, esse período é equiparado a um período que é tomado em consideração para o cumprimento do período de garantia nos termos do artigo 128.º da Lei [de 14 de julho de 1994].»

17 Os artigos 203.° e 205.° do Decreto Real de 3 de julho de 1996 figuram no título III, capítulo III, secções 1 e 2, desse decreto.

18 A Lei de 20 de julho de 1991 relativa a disposições sociais e diversos (loi du 20 juillet 1991 portant des dispositions sociales et diverses) (*Moniteur belge* de 1 de agosto de 1991, p. 16951), na sua versão aplicável ao litígio no processo principal, enuncia no seu artigo 7.º, § 1:

«O presente capítulo é aplicável às pessoas:

— cuja relação de trabalho num serviço público ou noutro organismo de direito público cessa por decisão unilateral da autoridade ou por anulação, retirada, revogação ou não renovação do ato de nomeação,

— e que, devido a essa relação de trabalho, não estejam sujeitas às disposições da Lei de 27 de junho de 1969 que alterou o Decreto-Lei de 28 de dezembro de 1944 relativo à segurança social dos trabalhadores por conta de outrem, no que se refere ao regime de emprego e desemprego e ao setor das prestações de seguro obrigatório de doença e invalidez.»

19 O artigo 10.º, § 1, dessa lei dispõe:

«O empregador pagará ao Office national de sécurité sociale [Instituto nacional da segurança social] ou ao Office national de sécurité sociale des administrations provinciales et locales [Instituto nacional da segurança social das administrações provinciais e locais] a favor dos beneficiários do presente capítulo:

1° as contribuições devidas pelo empregador e pelo trabalhador relativas ao período correspondente ao número de dias de trabalho que a pessoa despedida deve normalmente prestar consoante a categoria etária a que pertence, para lhe ser atribuído o benefício do subsídio de desemprego nos termos da regulamentação em matéria de desemprego;

2° as contribuições devidas pelo empregador e pelo trabalhador, calculadas para um período de seis meses, para atribuição ao interessado do benefício do regime de seguro obrigatório de doença e invalidez, setor dos subsídios, e do subsídio de maternidade.»

**Litígio no processo principal e questão prejudicial**

20 C. Rosselle foi contratada em setembro de 2003 para trabalhar como docente em Ternat (Bélgica) e, em setembro de 2008, foi nomeada funcionária pela Comunidade Flamenga.

21 C. Rosselle obteve uma licença sem vencimento a fim de lecionar na Comunidade Francesa, no âmbito de cursos de imersão linguística, a partir de 1 de setembro de 2009, na qualidade de trabalhadora por conta de outrem.

22 C. Rosselle exerceu a referida atividade até 11 de janeiro de 2010, data em que começou a gozar a sua licença de maternidade. O parto teve lugar em 2 de fevereiro de 2010.

23 C. Rosselle requereu à UNM, organismo em que estava inscrita, que lhe fosse pago um subsídio de maternidade a partir de 11 de janeiro de 2010.

24 Por decisão de 23 de fevereiro de 2010, a UNM indeferiu esse pedido, alegando que C. Rosselle tinha mudado de estatuto em 1 de setembro de 2009, passando a ser trabalhadora por contra de outrem após ter sido funcionária. Ora, segundo a regulamentação belga, é necessário cumprir um período de garantia de seis meses para beneficiar de um subsídio de maternidade, requisito que C. Rosselle não cumprira como trabalhadora por conta de outrem.

25 C. Rosselle interpôs recurso dessa decisão no tribunal du travail de Nivelles (Tribunal do Trabalho de Nivelles), invocando designadamente a Diretiva 92/85.

26 O órgão jurisdicional de reenvio sublinha que a regulamentação belga prevê, em caso de demissão ou despedimento de um funcionário, uma dispensa do período de garantia para a concessão de determinadas prestações sociais. Em contrapartida, essa dispensa não existe no caso de um funcionário em situação de licença sem vencimento, designadamente no que se refere ao subsídio inerente à licença de maternidade.

27 Nestas circunstâncias, o tribunal du travail de Nivelles decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«O Decreto Real [...] de 3 de julho de 1996 [...], no seu título III, capitulo III, secções 1 e 2, viola a [Diretiva 92/85] e a [Diretiva 2006/54] por não prever a dispensa do [período] de garantia em relação a uma [funcionária pública] em situação de licença sem [vencimento] que está em gozo da licença de maternidade, embora preveja essa dispensa [em caso de demissão ou despedimento da funcionária]?»

## Quanto à questão prejudicial

28 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se as Diretivas 92/85 e 2006/54 devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a que um Estado-Membro recuse atribuir a uma trabalhadora um subsídio de maternidade por, na sua qualidade de funcionária pública em situação de licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem, não ter cumprido, no âmbito dessa atividade profissional por conta de outrem, o período de garantia previsto pelo direito nacional para beneficiar do referido subsídio de maternidade, apesar de ter trabalhado mais de doze meses imediatamente antes da data prevista para o parto.

### *Quanto à Diretiva 92/85*

29 Nos termos do artigo 8.º, n.º 1, da Diretiva 92/85, os Estados-Membros devem tomar as medidas necessárias para que as trabalhadoras beneficiem de uma licença de maternidade de, pelo menos, catorze semanas consecutivas, a gozar antes e/ou depois do parto, em conformidade com a lei nacional e/ou com as práticas nacionais.

30 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, o direito a uma licença de maternidade reconhecido às trabalhadoras grávidas deve ser considerado um meio de proteção de direito social que se reveste de uma importância particular. O legislador da União Europeia 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 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 Kiiski, C-116/06, EU:C:2007:536, n.º 49; Betriu Montull, C-5/12, EU:C:2013:571, n.º 48; e D., C-167/12, EU:C:2014:169, n.º 32).

31 Decorre do artigo 11.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 92/85 que, a fim de garantir às trabalhadoras o exercício dos direitos de proteção da sua segurança e saúde reconhecidos por esse artigo, prevê-se que, no caso de licença de maternidade, devem ser garantidos a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadoras.

32 A este respeito, o n.º 4 do artigo 11.º da Diretiva 92/85 precisa que os Estados-Membros dispõem da faculdade de submeter o direito à remuneração ou à prestação referida na alínea b) do n.º 2 desse artigo à condição de a trabalhadora em questão preencher as condições de acesso ao direito a estas vantagens previstas nas legislações nacionais, sendo certo que estas condições em caso algum podem prever períodos de trabalho superiores a doze meses imediatamente anteriores à data prevista para o parto.

33 No caso, decorre da decisão de reenvio que, por força da regulamentação nacional em causa no processo principal, para obter o direito a um subsídio de maternidade, a trabalhadora em causa deve completar um período de garantia, que pressupõe, designadamente, ter cumprido, no período de seis meses anterior à data de aquisição do direito ao subsídio de maternidade, um mínimo de 120 dias de trabalho.

34 Contudo, essa regulamentação não prevê a dispensa do período de garantia para aquisição do direito ao subsídio de maternidade no caso de, como sucede no processo principal, uma funcionária que obteve uma licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem, embora preveja essa dispensa em caso de demissão ou despedimento da funcionária.

35 Assim, no processo principal, entre a data em que C. Rosselle se tornou trabalhadora por conta de outrem após ter sido funcionária pública e a data prevista para o seu parto, esta não cumpriu, na qualidade de trabalhadora por conta de outrem, os seis meses do período de garantia exigidos pela regulamentação belga. Daqui decorre que, apesar de C. Rosselle ter trabalhado ininterruptamente na qualidade de docente durante vários anos antes de ter gozado a sua licença de maternidade, foi privada de qualquer subsídio de maternidade.

36 Importa, pois, verificar se o artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85 se opõe a que um Estado-Membro possa impor um novo período de garantia de seis meses quando um funcionário, como C. Rosselle, obtém uma licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem, embora tenha trabalhado durante mais de doze meses imediatamente antes da data prevista para o parto.

37 A título preliminar, há que recordar que, nos termos do seu artigo 1.º, n.ºs 1 e 2, a Diretiva 92/85 é a Décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391 e que as disposições desta última diretiva, com exceção do seu artigo 2.º, n.º 2, se aplicam integralmente à totalidade do domínio referido no artigo 1.º, n.º 1, da Diretiva 92/85. Ora, por força do artigo 2.º, n.º 1, da Diretiva 89/391, esta última diretiva aplica-se a todos os setores de atividade, privados ou públicos. No seu artigo 3.º, alínea a), a mesma diretiva define «trabalhador» como qualquer pessoa ao serviço de uma entidade patronal e bem assim os estagiários e os aprendizes, com exceção dos empregados domésticos.

38 Quanto à letra do artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85, há que observar que este se refere a «períodos de trabalho» no plural em várias versões linguísticas dessa disposição. É o caso, designadamente, das versões em línguas espanhola («períodos de trabajo previo»), inglesa («periods of previous employment»), francesa («périodes de travail préalable»), italiana («periodi di lavoro preliminare») ou portuguesa («períodos de trabalho»).

39 Outras versões linguísticas, designadamente as versões em línguas dinamarquesa, alemã ou neerlandesa, não excluem a existência de vários períodos de trabalho.

40 Por outro lado, nem o artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85 nem qualquer outra disposição dessa diretiva fixam requisitos quanto à natureza desses períodos de trabalho.

41 Nestas circunstâncias, os «períodos de trabalho» referidos no artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85 não podem estar apenas limitados ao emprego em curso antes da data prevista para o parto. Estes períodos de trabalho devem ser entendidos no sentido de que incluem os diferentes empregos sucessivos da trabalhadora em causa antes dessa data, incluindo diferentes empregadores e diferentes estatutos. A única exigência prevista por essa disposição é que a pessoa em causa tenha exercido um ou mais empregos durante o período exigido pelo direito nacional para adquirir o direito ao subsídio de maternidade, nos termos da referida diretiva.

42 Resulta, pois, da letra do artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85 que um Estado-Membro não pode impor um novo período de garantia de seis meses anterior à aquisição do direito ao subsídio de maternidade pelo simples facto de a trabalhadora em causa ter mudado de estatuto ou de trabalho.

43 Segundo jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, para interpretar uma disposição do direito da União, deve ter-se em conta não só os seus termos mas também o seu contexto e os objetivos prosseguidos pela regulamentação em que se integra (acórdãos Merck, 292/82, EU:C:1983:335, n.º 12; TNT Express Nederland, C-533/08, EU:C:2010:243, n.º 44; e Utopia, C-40/14, EU:C:2014:2389, n.º 27).

44 A este respeito, importa recordar que o objetivo da Diretiva 92/85, que foi adotada com base no artigo 118.º-A do Tratado CEE, a que corresponde o artigo 153.º TFUE, é promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (acórdãos Paquay, C-460/06, EU:C:2007:601, n.º 27; Danosa, C-232/09, EU:C:2010:674, n.º 58; e D., C-167/12, EU:C:2014:169, n.º 29).

45 Neste contexto, e conforme decorre do considerando 17 da Diretiva 92/85, a fim de evitar o risco de que as disposições relativas à licença de maternidade percam o seu efeito útil se não forem acompanhadas da manutenção dos direitos ligados ao contrato de trabalho, o legislador da União previu, no artigo 11.º, n.º 2, alínea b), da Diretiva 92/85, que a manutenção de uma remuneração e/ou o benefício de uma prestação adequada às trabalhadores a que se aplica a mesma diretiva devem ser assegurados no caso da licença de maternidade visada no artigo 8.º da referida diretiva (v., neste sentido, acórdão Boyle e o., C-411/96, EU:C:1998:506, n.º 30).

46 Ora, exigir um período de garantia diferente em cada alteração de estatuto ou de trabalho equivaleria a pôr em causa a proteção mínima prevista no artigo 11.º, n.º 2, da Diretiva 92/85 quando a trabalhadora em causa não cumpriu o período de garantia de seis meses no seu novo trabalho, apesar de ter realizado períodos de trabalho superiores a doze meses imediatamente antes da data prevista para o parto.

47 Por último, o Governo belga alega que a regulamentação nacional em causa no processo principal não exige que a trabalhadora em causa ocupe o mesmo emprego durante os seis meses que antecedem o parto, mas que tenha exercido, durante pelo menos seis meses, um ou mais empregos que lhe

concedam direitos no âmbito da segurança social dos trabalhadores por conta de outrem. Ora, estando em causa um emprego exercido no âmbito da função pública, este não implica o pagamento de contribuições para a segurança social dos trabalhadores por conta de outrem.

48 A este respeito, basta recordar que, no caso de a trabalhadora em causa mudar de emprego, tornando-se trabalhadora por conta de outrem após ter sido funcionária pública durante o período previsto no artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85, cabe a cada Estado-Membro garantir a coordenação dos diferentes organismos que podem intervir no pagamento do subsídio de maternidade.

49 Nestas circunstâncias, há que concluir que, por força do artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85, um Estado-Membro não pode recusar conceder a uma trabalhadora um subsídio de maternidade por, na sua qualidade de funcionária pública em situação de licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem, não ter cumprido, no âmbito dessa atividade profissional por conta de outrem, o período de garantia previsto pelo direito nacional para beneficiar do referido subsídio de maternidade, apesar de ter trabalhado mais de doze meses imediatamente antes da data prevista para o parto.

*Quanto à Diretiva 2006/54*

50 Atendendo à resposta dada à questão à luz da Diretiva 92/85, não é necessário responder a essa mesma questão à luz da Diretiva 2006/54.

51 Em face do exposto, há que responder à questão submetida que o artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, da Diretiva 92/85 deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro recuse conceder a uma trabalhadora um subsídio de maternidade por, na sua qualidade de funcionária pública em situação de licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem, não ter cumprido, no âmbito dessa atividade profissional por conta de outrem, o período de garantia previsto pelo direito nacional para beneficiar do referido subsídio de maternidade, apesar de ter trabalhado mais de doze meses imediatamente antes da data prevista para o parto.

**Quanto às despesas**

52 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 (Quarta Secção) declara:

**O artigo 11.º, n.º 4, segundo parágrafo, 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), deve ser interpretado no sentido de que se opõe a que um Estado-Membro recuse conceder a uma trabalhadora um subsídio de maternidade por, na sua qualidade de funcionária pública em situação de licença sem vencimento para exercício de uma atividade profissional por conta de outrem, não ter cumprido, no âmbito dessa atividade profissional por conta de outrem, o período de garantia previsto pelo direito nacional para beneficiar do referido subsídio de maternidade, apesar de ter trabalhado mais de doze meses imediatamente antes da data prevista para o parto.**

Assinaturas