CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL
ELEANOR SHARPSTON
apresentadas em 4 de Dezembro de 2008 [1]

1. A Directiva 96/34/CE do Conselho [2] tem por objectivo dar às mulheres e aos homens a liberdade de decidir, aquando do nascimento de filhos, se pretendem abandonar definitivamente o mercado de trabalho ou se desejam poder continuar as suas carreiras após uma interrupção temporária. Deixa, porém, inevitavelmente um certo número de aspectos por resolver.

2. No presente processo prejudicial, o Juzgado de lo Social (tribunal social) n.º 30, Madrid, Espanha, pede ao Tribunal de Justiça que esclareça os n.os 6 e 8 da cláusula 2 do acordo-quadro sobre a licença parental, anexo à Directiva 96/34 (a seguir «acordo-quadro sobre a licença parental»), bem como a Directiva 79/7/CEE [3].

3. O recurso perante o tribunal social foi interposto por Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho (a seguir «E. Gómez-Limón») contra o Instituto Nacional de la Seguridad Social (Instituto Nacional da Segurança Social, a seguir «INSS»), a Tesorería General de la Seguridad Social (Tesouraria Geral da Segurança Social, a seguir «TGSS») e a Alcampo SA. Respeita ao montante de uma pensão de invalidez, devida à recorrente no processo principal, que foi calculada tendo em conta o salário efectivamente auferido e as contribuições efectivamente pagas durante o período da sua licença parental, quando o respectivo horário de trabalho estava reduzido, e não no salário e nas contribuições correspondentes ao seu emprego exercido a tempo inteiro.

4. Será que esta forma de calcular uma pensão de invalidez viola o direito comunitário?

1 — Língua original: inglês.

2 — Directiva 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).

3 — Directiva de 19 de Dezembro de 1978, relativa à realização progressiva do princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres em matéria de segurança social (JO L 6, p. 24; EE 05 F2 p. 174).

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

5. O artigo 4.º da Directiva 79/7 dispõe:

«1. O princípio da igualdade de tratamento implica a ausência de qualquer discriminação em razão do sexo, quer directa, quer indirectamente por referência, nomeadamente, ao estado civil ou familiar especialmente no que respeita:

— ao âmbito dos regimes e às condições de acesso aos regimes,

— à obrigação de pagar as contribuições e ao cálculo destas,

— ao cálculo das prestações, incluindo os acréscimos devidos na qualidade de cônjuge e por pessoa a cargo e as condições de duração e de manutenção do direito às prestações.

2. […]».

6. O artigo 7.º da Directiva 79/7 dispõe:

«1 A presente directiva não prejudica a possibilidade que os Estados-Membros têm de excluir do seu âmbito de aplicação:

a) […];

b) As vantagens concedidas em matéria de seguro de velhice às pessoas que tenham educado menores; a aquisição de direitos às prestações na sequência de período de interrupção de emprego devidos à educação de menores;

[…]».

7. O objectivo da Directiva 96/34, tal como se encontra definido no artigo 1.º desta, é aplicar o acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995, pelas

organizações interprofissionais de vocação geral (UNICE [4], CEEP [5] e CES [6]), anexo a essa directiva.

8. Esse acordo-quadro contém, nomeadamente, os seguintes considerandos:

«[…]

8. […] os homens deveriam ser encorajados a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares, devendo, por exemplo, ser encorajados a pedir licenças parentais através de meios tais como programas de sensibilização;

[…]

11. […] sempre que adequado e tendo em conta as condições nacionais e a situação orçamental, os Estados-Membros deveriam igualmente prever a manutenção dos mesmos direitos às prestações de segurança social durante o período mínimo de licença parental;

[…]»

9. A cláusula 2, intitulada «Licença parental», dispõe o seguinte:

«1. Por força do presente acordo, e sob reserva do n.º 2 da presente cláusula [7], 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.

[…]

4 — União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa. Refira-se que, a partir de 23 de Janeiro de 2007, a UNICE mudou a sua designação para BUSINESSEUROPE, a Confederação de Negócios Europeus.

5 — Centro Europeu das Empresas de Participação Pública e das Empresas de Interesse Económico Geral.

6 — Confederação Europeia dos Sindicatos.

7 — Desde que o direito à licença parental fosse, em princípio, concedido numa base de não transferível.

6. Os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental. No termo da licença parental, são aplicáveis estes direitos, incluindo as alterações introduzidas pela legislação, por convenções colectivas ou pelas práticas nacionais.

[…]

8. Todas as questões de segurança social associadas ao presente acordo devem ser examinadas e determinadas pelos Estados-Membros nos termos da legislação nacional, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos, em particular aos cuidados de saúde.»

10. A cláusula 1 do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, anexo à Directiva 97/81/CE do Conselho [8] (a seguir «acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial»), define o seu objectivo da seguinte forma:

«[…]

a) Garantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial;

b) […]»

11. A cláusula 4, intitulada «Princípio de não discriminação», dispõe o seguinte:

«1. No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objectivas, a diferença de tratamento se justifique.

8 — Directiva de 15 de Dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9). Embora não seja especificamente referida nas questões prejudiciais do órgão jurisdicional de reenvio, esta directiva faz parte do quadro jurídico comunitário dentro do qual essas questões devem ser resolvidas.

2. Sempre que apropriado, aplicar-se-á o princípio *pro rata temporis*.

[…]»

Legislação espanhola

12. O artigo 37.º, n.º 5, do Texto Consolidado da Lei Estatuto dos Trabalhadores (Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, a seguir «Estatuto dos Trabalhadores») [9], na versão aplicável à data em que E. Gómez-Limón invocou o direito a uma redução do seu horário de trabalho a fim de tomar conta do filho [10], estabelecia que quem, por razões de guarda legal, tivesse ao seu cuidado directo um menor de seis anos teria direito a uma redução do horário de trabalho, com a correspondente diminuição proporcional do salário, de um terço, no mínimo, até metade, no máximo, da respectiva duração [11].

13. O artigo 139.º, n.º 2, da Lei Geral da Segurança Social (Ley General de la Seguridad Social, a seguir «LGSS») [12] estabelece que o trabalhador que sofra de uma incapacidade permanente que o impossibilite de exercer a sua profissão normal tem direito a uma pensão vitalícia fixada em 55% do montante resultante da divisão, por 112, da «contribuição-base» desse mesmo trabalhador correspondente aos 96 meses anteriores ao momento em que teve lugar o facto constitutivo do direito [13].

14. O artigo 109.º, n.º 1, da LGSS estabelece que por «contribuição-base», para efeitos dos riscos e das situações que beneficiam de protecção ao abrigo do regime geral, incluindo acidentes de trabalho e doenças profissionais, se entende a remuneração global, independentemente da sua forma ou designação, a que o trabalhador tem direito mensalmente, ou a remuneração que o trabalhador aufere efectivamente todos os meses, no caso de esta ser superior, em contrapartida do trabalho desempenhado como assalariado.

15. Para determinar a contribuição-base no caso de trabalhadores que se encontram em regime de horário reduzido para cuidarem de um menor de seis anos do qual têm a guarda legal, o Real Decreto 2064/1995, respeitante à contribuição e liquidação de outros direitos da segurança social [14], estabelece o sistema de contribuições no caso de contratos de

9 — Aprovado pelo Real Decreto Legislativo n.º 1/1995, de 24 de Março de 1995 (BOE de 29 de Março de 1995).

10 — Versão aprovada pela Lei 39/1999 para promover a conciliação da vida familiar e laboral das pessoas que trabalham (Ley 39/1999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras) (BOE de 6 de Novembro de 1999).

11 — O artigo 7.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores foi posteriormente modificado pela Lei Orgânica 3/2007 para a igualdade efectiva entre mulheres e homens (Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres) (BOE de 23 de Março de 2007). A modificação limita-se a alargar a margem de redução do horário de trabalho, que passa a situar-se entre um oitavo, no mínimo, e metade, no máximo, da respectiva duração.

12 — Versão consolidada pelo Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de Junho de 1994 (BOE de 29 de Junho de 1994).

13 — Artigo 140.º, n.º 1, da LGSS.

14 — Regulamento Geral sobre contribuição e liquidação de outros direitos da Segurança Social (Reglamento General sobre cotización y liquidación de otros derechos de la Seguridad Social), Real Decreto de 22 de Dezembro de 1995 (BOE de 25 de Janeiro de 1996).

trabalho a tempo parcial. O artigo 65.º desse real decreto, na versão aplicável aos factos do processo principal, dispõe que, no caso de assalariados que tenham celebrado contratos de trabalho a tempo parcial e contratos de substituição [15], a contribuição-base é determinada em função da remuneração auferida pelas horas de trabalho efectivo.

16. O artigo 14.º da Ordem Ministerial de 18 de Julho de 1991 do Ministério do Trabalho, que regula o convénio especial no âmbito do sistema da segurança social [16], aplicável a pessoas que tenham a custódia legal de um menor, dispõe que os trabalhadores que beneficiem, nos termos do artigo 37.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, de uma redução do horário de trabalho para cuidarem de um menor de seis anos, redução essa acompanhada da correspondente redução do salário, podem acordar um convénio especial a fim de manterem as mesmas contribuições-base. A contribuição-base mensal [17] corresponde à diferença entre a contribuição-base decorrente da redução do horário de trabalho e a contribuição-base que o interessado pode escolher, que inclui a contribuição-base correspondente ao seu emprego a tempo inteiro. As contribuições devidas nos termos desse convénio especial cobrem a reforma, a invalidez permanente, bem como a morte e a sobrevivência a uma doença comum ou a um acidente que não seja de trabalho.

Processo principal e questões prejudiciais

17. Em 17 de Dezembro de 1986, E. Gómez-Limón começou a trabalhar a tempo inteiro para a empresa Alcampo SA. Acordou com a entidade patronal reduzir o seu horário de trabalho, a partir de 6 de Dezembro de 2001, ao abrigo do Estatuto dos Trabalhadores, a fim de cuidar de um filho menor de seis anos. Assim, E. Gómez-Limón passou a trabalhar a dois terços do horário normal. O seu salário bem como as contribuições pagas por ela e pela entidade patronal ao INSS foram reduzidas proporcionalmente. Ao que parece, E. Gómez-Limón não acordou o convénio especial previsto pelo artigo 14.º da Ordem de 18 de Julho de 1991.

15 — «Contrato de relevo», em espanhol. O sítio na Internet sobre segurança social do Ministério do Trabalho e da Imigração espanhol define «contrato de substituição» como «[…] o contrato celebrado (ao mesmo tempo que o contrato de trabalho a tempo parcial com uma pessoa parcialmente reformada) com um trabalhador desempregado ou que tenha acordado com a empresa um contrato de duração determinada, com o objectivo de ocupar o período de tempo que o trabalhador parcialmente reformado deixou vago. O contrato de substituição é obrigatório para o preenchimento dos lugares deixados vagos pelos trabalhadores que se tenham reformado parcialmente antes dos 65 anos e é admitido se os mesmos já tiverem atingido essa idade. O contrato de substituição deve, além disso, respeitar determinadas particularidades jurídicas.» http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=R.

16 — Ordem Ministerial, de 18 de Julho de 1991, que regula o convénio especial no Sistema da Segurança Social (Orden Ministerial de 18 de julio de 1991, por que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social) (BOE de 30 de Julho de 1991). Esta ordem foi revogada e substituída pela Ordem TAS/2865/2003 de 13 de Outubro de 2003, que regula o convénio especial no Sistema da Segurança Social (Orden de 13 octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social) (BOE de 18 de Outubro de 2003). O sítio na Internet sobre segurança social do Ministério do Trabalho e da Imigração espanhol define «convénio especial» como o «acordo celebrado com a Segurança Social pelos trabalhadores com baixa, ou por trabalhadores inscritos em determinadas situações especiais, a fim de manterem os seus direitos em fase de aquisição, sem perderem os efeitos das contribuições anteriormente pagas». http://www.seg-social.es/Internet_6/Masinformacion/Glosario/index.htm?ssUserText=S.

17 — I. e., de acordo com os termos do convénio: por outras palavras, a contribuição-base suplementar que acresce à contribuição-base correspondente ao emprego a tempo parcial.

18. Em resultado de doença não relacionada com o seu trabalho, E. Gómez-Limón requereu um procedimento administrativo que culminou numa decisão do INSS, de 30 de Junho de 2004. Essa decisão reconheceu que, em virtude de miopia patológica, E. Gómez-Limón sofria de incapacidade total permanente para o exercício da sua profissão habitual e atribuiu-lhe o direito a uma pensão de 55% sobre o montante de base de 920,33 euros mensais, calculada a partir do montante de contribuições efectivamente pagas pela entidade patronal desde 1 de Novembro de 1998 até 30 de Abril de 2004. Este montante incluía quer as percentagens pagas directamente pela entidade patronal quer os descontos efectuados por conta do trabalhador para posterior pagamento à TGSS, organismo do INSS responsável pelas cobranças [18].

19. E. Gómez-Limón propôs uma acção no Juzgado de lo Social alegando que, embora essas fossem as contribuições efectivamente pagas, o respectivo valor tinha sido reduzido devido à redução do seu horário de trabalho e correspondente salário durante o período de licença parcial para cuidar do filho menor. Considera, portanto, que a sua pensão de invalidez deveria ter sido calculada com base no montante correspondente ao horário de trabalho a tempo inteiro. De outro modo, a medida destinada a promover a igualdade perante a lei e a eliminar a discriminação em razão do sexo ficaria esvaziada de efeito prático.

20. O Juzgado de lo Social submeteu as seguintes questões ao Tribunal de Justiça:

«1) Tendo em conta […] que a concessão de uma licença parental deve revestir [a natureza de medida de promoção da igualdade], na modalidade e extensão que cada Estado[-Membro] tenha livremente fixado dentro dos limites mínimos impostos pela Directiva [96]/34/CE, pode o gozo desse período de licença parental, em caso de redução do horário de trabalho e do salário para cuidar de filhos menores, afectar os direitos em fase de aquisição pelo trabalhador ou trabalhadora que goza dessa licença parental, e podem os particulares invocar perante as instituições públicas de um Estado o princípio da não afectação dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição?

2) Em particular, a expressão 'direitos adquiridos ou em fase de aquisição' do n.º 6 da cláusula 2 da [Directiva 96/34] abrange apenas [os] direitos relacionados com as condições de trabalho e [respeita] apenas [à] relação contratual de trabalho

18 — A décima oitava disposição adicional da Lei Orgânica 3/2007 modificou o artigo 180.º da LGSS, pelo que o n.º 3 desta última disposição prevê agora que as contribuições pagas durante os dois primeiros anos de redução do horário de trabalho a fim de cuidar de um menor, prevista no artigo 37.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, devem corresponder a 100% do montante que teria sido pago se não tivesse havido essa redução, para efeito das prestações enunciadas no n.º 1 do mesmo artigo 180.º, e que são, entre outras, as prestações por incapacidade permanente, como a reclamada pela recorrente no presente litígio. Todavia, a nova Lei Orgânica dispõe expressamente (v. n.º 3 da sétima disposição transitória) que esta medida não é aplicável às prestações que não eram devidas antes da entrada em vigor da referida lei, em 24 de Março de 2007 (dia seguinte ao da publicação no BOE).

com o empregador ou, pelo contrário, também se aplica à conservação dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição em matéria de segurança social; […] pode ainda a exigência da 'continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos', na acepção do n.º 8 da cláusula 2 da Directiva [96]/34/CE, [ser considerada] satisfeita [pelo regime ora em apreço] que foi aplicad[o] pelas autoridades nacionais e, [sendo caso disso,] esse direito à continuidade dos direitos às prestações sociais [pode ser invocado perante as autoridades públicas de um Estado-Membro, por ser suficientemente preciso e concreto]?

3) As disposições comunitárias são compatíveis com uma legislação nacional que, durante o período de redução do horário de trabalho resultante de licença parental, reduz a pensão por [invalidez] a [pagar] relativamente à que seria aplicável antes da referida licença e dá também lugar à redução do direito a futuras prestações e da consolidação destas proporcionalmente à redução do horário de trabalho e do salário?

4) No pressuposto de [que] os tribunais nacionais [são] obrigados a interpretar o direito nacional à luz das obrigações da directiva, para possibilitar o cumprimento mais amplo possível dos objectivos pretendidos pela[s] norma[s] comunitária[s], [deve também] esta exigência [ser aplicada] à continuidade dos direitos em matéria de segurança social durante a situação de gozo da licença parental, em concreto na hipótese de recurso a uma modalidade de licença parcial ou de redução do horário de trabalho como a utilizada no presente caso?

5) Nas condições concretas do litígio, a redução dos direitos reconhecidos e adquiridos em matéria de prestações da segurança social durante o período de licença parental pode ser considerada uma discriminação directa ou indirecta contrária [às disposições da] Directiva 79/7 […] e à exigência de igualdade e de não discriminação entre homens e mulheres segundo a tradição comum aos Estados Membros, na medida em que o referido princípio [se] deve aplicar […] não apenas no que respeita às condições de emprego, mas também à actividade pública de protecção social dos trabalhadores?»

21. Foram apresentadas observações escritas pelo INSS, pelos Governos espanhol e do Reino Unido e pela Comissão.

22. Não foi requerida e não foi realizada audiência.

Apreciação

Admissibilidade

23. O INSS e o Governo espanhol suscitaram dúvidas acerca da admissibilidade da primeira questão submetida pelo órgão jurisdicional de reenvio, que, de acordo com as suas alegações, é puramente hipotética e não tem qualquer relação com o processo principal.

24. Enquanto a primeira questão (saber se uma licença parental pode afectar direitos em fase de aquisição pelo trabalhador que optou por gozá-la) é de ordem geral, a segunda (saber se a cláusula 2, n.º 6, se aplica aos direitos em matéria de segurança social) é mais específica.

25. Se se responder negativamente à segunda questão, a primeira deixa de ser relevante e (independentemente da sua admissibilidade) não precisa de ser respondida.

26. Por conseguinte, parece-me apropriado começar por apreciar a segunda questão, que, em termos lógicos, precede a primeira.

Quanto à segunda questão

27. Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio pede esclarecimentos a respeito de três assuntos. Em primeiro lugar, a expressão «direitos adquiridos ou em fase de aquisição» da cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro sobre a licença parental anexo à Directiva 96/34 inclui apenas direitos relacionados com as condições de trabalho e afecta apenas as relações contratuais com a entidade patronal ou afecta também a segurança social? Em segundo lugar, a legislação espanhola satisfaz o requisito da «continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos» da cláusula 2, n.º 8, do referido acordo-quadro? Em terceiro lugar, caso seja aplicável, a cláusula 2, n.º 8, é suficientemente concreta e precisa para poder ser invocada perante as autoridades públicas de um Estado-Membro?

28. A resposta à primeira parte desta questão é razoavelmente simples. Nem a cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro sobre a licença parental nem qualquer outra disposição deste mesmo acordo-quadro ou da Directiva 96/34 contém uma definição de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição». Não obstante, é claro que esta expressão não respeita a direitos em matéria de segurança

social, como a pensão de invalidez de E. Gómez-Limón [19], porquanto estes últimos são objecto da cláusula 2, n.º 8. Esta cláusula prevê expressamente que «[t]odas as questões de segurança social associadas ao presente acordo devem ser examinadas e determinadas pelos Estados-Membros nos termos da legislação nacional, tendo em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos, em particular aos cuidados de saúde».

29. Por conseguinte, a expressão «direitos adquiridos ou em fase de aquisição» da cláusula 2, n.º 6, não pode abranger os direitos de segurança social. Como o INSS indica nas suas observações, o objectivo da Directiva 96/34, tal como definido no artigo 1.º, é aplicar o acordo-quadro sobre a licença parental celebrado entre as organizações interprofissionais de vocação geral ou, por outras palavras, entre organizações representantes de entidades patronais e trabalhadores, respectivamente [20]. O acordo-quadro destina-se a permitir a ambas as partes de um contrato laboral organizar o horário de trabalho de forma a que os trabalhadores possam gozar de uma licença parental, e não a regular questões do âmbito da segurança social.

30. No que respeita às segunda e terceira questões submetidas pelo órgão jurisdicional de reenvio, é jurisprudência assente que, em todos os casos em que disposições de uma directiva mostrem ser, do ponto de vista do seu conteúdo, incondicionais e suficientemente precisas, podem ser invocadas, na falta de medidas de aplicação adoptadas nos prazos, contra toda e qualquer disposição nacional que não esteja em conformidade com a directiva, ou ainda na medida em que sejam susceptíveis de definir direitos que os particulares estejam em condições de invocar contra o Estado [21]. Uma disposição comunitária é incondicional quando enuncia uma obrigação não qualificada nem subordinada, na sua execução ou nos seus efeitos, à intervenção de qualquer acto das instituições da Comunidade ou dos Estados-Membros. É suficientemente precisa para ser invocada por um particular e aplicada pelo juiz quando enuncia uma obrigação em termos inequívocos [22].

19 — As prestações relacionadas com a invalidez constituem um ramo tradicional da segurança social. São, por exemplo, mencionados como tais no artigo 4.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento (CEE) n.º 1408/71 do Conselho, de 14 de Junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade (JO L 149, p. 2; EE 05 F1 p. 98, várias vezes modificado). É jurisprudência assente que uma prestação pode ser considerada prestação de segurança social se for concedida aos beneficiários, independentemente de qualquer apreciação individual e discricionária das necessidades pessoais, com base numa situação definida na lei e estiver relacionada com um dos riscos expressamente previstos no artigo 4.º, n.º 1, do Regulamento n.º 1408/71 (v., nomeadamente, acórdãos de 21 de Fevereiro de 2006, Hosse, C-286/03, Colect., p. I-1771, n.º 37; de 18 de Dezembro de 2007, Habelt e o., C-396/05, C-419/05 e C-450/05, Colect., p. I-11895, n.º 63, e de 11 de Setembro de 2008, Petersen, C-228/07, Colect., p. I-6989, n.º 19). No caso vertente, é dado assente que a prestação de invalidez em causa no processo principal constitui uma prestação de segurança social.

20 — V. também décimo terceiro considerando do acordo-quadro: «Considerando que os parceiros sociais estão nas melhores condições para encontrar soluções que correspondam às necessidades das entidades patronais e dos trabalhadores e que, por conseguinte, lhes deve ser atribuído um papel especial na aplicação do presente acordo».

21 — V., por exemplo, acórdão de 28 de Junho de 2007, Morgan Fleming Claverhouse Investment Trust e The Association of Investment Trust Companies (C-363/05, Colect., p. I-5517, n.º 58 e jurisprudência citada).

22 — V. acórdão de 29 de Maio de 1997, Klattner (C-389/95, Colect., p. I-2719, n.º 33).

31. A cláusula 2, n.º 8, do acordo-quadro sobre a licença parental não satisfaz estes requisitos. Pelo contrário, indica expressamente que as questões de segurança social devem ser «examinadas e determinadas pelos Estados-Membros nos termos da legislação nacional», limitando-se a recordar que os mesmos devem ter «em conta a importância da continuidade dos direitos às prestações de segurança social relativas aos diversos riscos, em particular aos cuidados de saúde». Essa disposição reflecte a jurisprudência do Tribunal de Justiça segundo a qual, no estado actual do direito comunitário, a política social é matéria da competência dos Estados-Membros. Cabe a estes últimos escolherem as medidas de prossecução dos objectivos das suas políticas sociais e de emprego. Ao exercerem essa competência, os Estados-Membros dispõem de uma ampla margem de discricionariedade [23].

32. Por conseguinte, a cláusula 2, n.º 8, do acordo-quadro sobre a licença parental não impõe uma obrigação clara aos Estados-Membros [24]. Decorre daí, por uma questão de lógica, que a referida cláusula não é suficientemente inequívoca, precisa e incondicional para poder ser invocada pelos particulares contra o Estado, perante os tribunais nacionais.

23 — V., por exemplo, acórdãos de 14 de Dezembro de 1995, Nolte (C-317/93, Colect., p. I-4625, n.º 33), e de 26 de Setembro de 2000, Kachelmann (C-322/98, Colect., p. I-7505, n.º 30 e jurisprudência citada).

24 — V., além disso, décimo primeiro considerando do acordo-quadro sobre a licença parental, o qual estabelece que os Estados-Membros devem igualmente *prever*, sempre que adequado e tendo em conta as condições nacionais e a situação orçamental, a manutenção dos mesmos direitos às prestações de segurança social durante o período mínimo de licença parental (sublinhado meu).

33. Além disso, tal como a Comissão alegou, a expressão «continuidade dos direitos às prestações de segurança social» nessa cláusula implica continuidade na fruição de direitos em matéria de segurança social, mas não menciona a necessidade de os Estados-Membros garantirem o direito à aquisição de direitos *novos* durante o período de licença parental. As informações que constam dos autos indicam que Espanha tomou, efectivamente, em conta essa questão, embora a cláusula 2, n.º 8, do acordo-quadro sobre a licença parental não a obrigasse a fazê-lo.

34. Acrescentarei que o artigo 14.º da Ordem de 18 de Julho de 1991 teria permitido a E. Gómez-Limón obter uma pensão de invalidez do mesmo nível que aquela a que teria direito caso continuasse a trabalhar a tempo inteiro [25]. Todavia, resulta dos autos que a mesma não fez uso dessa faculdade [26].

35. Resumindo: em primeiro lugar, a cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro sobre a licença parental anexo à Directiva 96/34 não é aplicável a questões de segurança social; e, em segundo lugar, a cláusula 2, n.º 8, do acordo-quadro sobre a licença parental não pode ser invocada contra as autoridades públicas, perante um tribunal nacional.

25 — Ao abrigo do artigo 37.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores. V. explicação no n.º 16, *supra*.

26 — V. n.º 17, *supra*.

36. Por conseguinte, é desnecessário responder à primeira questão.

Quanto às terceira e quinta questões

37. Com a sua terceira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o direito comunitário é compatível com legislação que, durante o período de redução do horário de trabalho por motivo de gozo de uma licença parental, reduz o montante da pensão de invalidez a pagar e reduz a aquisição e a consolidação de prestações futuras na proporção da redução do horário de trabalho e do correspondente salário.

38. A competência do Tribunal de Justiça está limitada à análise apenas das disposições de direito comunitário, enquanto cabe ao órgão jurisdicional nacional apreciar o alcance das disposições nacionais e o modo como devem ser aplicadas [27]. Por conseguinte, entendo que o órgão jurisdicional de reenvio está a perguntar se a legislação nacional em causa no processo principal é compatível com o direito comunitário.

27 — V. acórdão de 1 de Junho de 2006, innoventif (C-453/04, Colect., p. I-4629, n.º 29 e jurisprudência citada).

39. Com a sua quinta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se a redução de direitos adquiridos e consolidados durante o período de licença parental a) constitui uma discriminação directa ou indirecta contrária às disposições da Directiva 79/7 e b) é contrária ao princípio da igualdade e da não discriminação entre homens e mulheres, na medida em que este princípio se aplica não apenas às condições de emprego mas também à protecção social dos trabalhadores.

40. Ambas as questões perguntam, no essencial, se legislação nos termos da qual uma pensão de invalidez de um trabalhador a tempo parcial é calculada *pro rata temporis* com base no tempo efectivo de trabalho é compatível com as disposições de direito comunitário que proíbem a discriminação entre homens e mulheres, quando o motivo subjacente à redução do tempo de trabalho reside numa licença parental.

41. Se as disposições em causa garantirem o direito à licença parental tanto a mulheres como homens e se as consequências do exercício deste direito forem as mesmas, não se coloca a questão de uma discriminação directa. A legislação espanhola tal como foi descrita na decisão de reenvio, em particular a disposição do artigo 37.º, n.º 5, do Estatuto dos Trabalhadores, preenche esses requisitos. Por conseguinte, o regime nela estabelecido não faz discriminações directas em razão do sexo.

42. No que respeita a discriminações indirectas, é jurisprudência assente que disposições nacionais criam uma discriminação indirecta contra os trabalhadores do sexo feminino quando, muito embora formuladas em termos neutros, prejudicam de facto uma percentagem muito maior de mulheres do que de homens, a menos que essa diferença de tratamento se justifique por factores objectivos e alheios a qualquer discriminação em razão do sexo [28].

43. Podemos estabelecer um paralelismo útil com os factos que deram origem ao acórdão Grau-Hupka [29]. R. Grau-Hupka alegava que o período de tempo durante o qual havia cuidado dos filhos não tinha sido suficientemente considerado para efeitos do cálculo da sua pensão de reforma. O órgão jurisdicional de reenvio tinha partido do princípio de que há um maior número de mulheres do que de homens a ficarem em casa durante um determinado período de tempo para cuidar dos filhos e que, como resultado, mais mulheres que homens vêem a sua pensão «reduzida» em aplicação das disposições nacionais na matéria. Sugeriu que, quando essa pensão «reduzida» for considerada um rendimento proveniente da actividade principal de uma pessoa, o que permite assim à sua entidade patronal pagar-lhe uma remuneração menor pelo seu emprego a tempo parcial, se pode verificar uma discriminação indirecta no que respeita a esta remuneração [30].

44. Nas suas conclusões naquele processo, o advogado-geral F. G. Jacobs refutou aquela sugestão. A redução do rendimento global de R. Grau-Hupka tinha-se devido a uma «redução» da sua pensão, e não a qualquer desigualdade no que toca à sua remuneração. Quanto à sugestão de que a redução da sua pensão de reforma não estava em concordância com as normas comunitárias sobre a igualdade de tratamento, o advogado-geral F. G. Jacobs considerou que era claro que não existia qualquer discriminação incompatível com as disposições da Directiva 79/7 [31].

45. O Tribunal de Justiça concordou, afirmando que a Directiva 79/7 não obriga, em caso algum, os Estados-Membros a conceder benefícios em matéria de seguro de velhice às pessoas que educaram os seus filhos ou a prever direitos a prestações na sequência de períodos de interrupção de actividade devidos à educação dos filhos. E prosseguiu: «Dado que o direito comunitário relativo à igualdade de tratamento em matéria de segurança social não obriga os Estados a tomarem em consideração, aquando do cálculo da pensão de reforma legal, os anos consagrados à educação de um filho, não é possível considerar contrário ao princípio da igualdade de remuneração entre homens e mulheres, consagrado pelo artigo [141.º CE] e pela directiva

28 — V. acórdãos de 6 de Abril de 2000, Jørgensen (C-226/98, Colect., p. I-2447, n.º 29); Kachelmann, já referido na nota 23, n.º 23; de 9 de Setembro de 2003, Rinke (C-25/02, Colect., p. I-8349, n.º 33), e de 12 de Outubro de 2004, Wippel (C-313/02, Colect., p. I-9483, n.º 43).

29 — Acórdão de 13 de Dezembro de 1994, Grau-Hupka (C-297/93, Colect., p. I-5535).

30 — V. conclusões do advogado-geral F. G. Jacobs, n.º 15.

31 — V. n.º 17 das conclusões. O advogado-geral F. G. Jacobs sublinhou, em particular, que o artigo 7.º, alínea b), da Directiva 79/7 é uma disposição de autorização, não uma disposição vinculativa.

relativa à igualdade de remuneração, o facto de se poder remunerar com um salário inferior ao normal uma pessoa que beneficia de uma pensão e, portanto, de uma situação social protegida, quando a pensão de reforma foi reduzida na sequência de uma perda de remuneração devida ao tempo consagrado à educação de um filho.» [32]

46. Não vejo qualquer diferença relevante entre pensões de velhice e pensões de invalidez que justifique abordagens diferentes no que respeita à aplicação do princípio *pro rata temporis* ao cálculo das últimas.

47. Jurisprudência mais recente não sugere que o acordo-quadro sobre a licença parental tenha de alguma forma modificado esta análise [33].

48. Pelo contrário, o Tribunal de Justiça não está inclinado a considerar os efeitos que uma licença parental pode produzir no cálculo de determinados direitos como uma violação da proibição da discriminação em razão do sexo.

49. O Tribunal de Justiça declarou, por exemplo, que o artigo 141.º CE e a Directiva 75/117/CEE do Conselho [34] não se opõem a que o cálculo da indemnização por despedimento tome em consideração, como antiguidade no posto de trabalho, a duração dos serviços militares ou do seu equivalente civil (prestados maioritariamente por homens), mas não a duração das licenças parentais (gozadas, a maior parte das vezes, por mulheres) [35]. Ao fazer essa afirmação, o Tribunal de Justiça sublinhou que, enquanto o cumprimento de um serviço nacional responde a uma obrigação cívica prevista pela lei e não obedece ao interesse particular do trabalhador, a licença parental é gozada voluntariamente por um trabalhador para cuidar do seu filho [36].

50. O Tribunal de Justiça declarou igualmente que o trabalhador que exerce o direito à licença parental se encontra numa situação específica, que não pode ser equiparada à de um homem ou de uma mulher que trabalha, uma vez que esta licença se caracteriza pela suspensão do contrato de trabalho e, por conseguinte, das obrigações respectivas da

32 — Acórdão Grau-Hupka, já referido na nota 29, n.os 27 e 28. V. também acórdão de 23 de Outubro de 2003, Schönheit (C-4/02 e C-5/02, Colect., p. I-12575, n.os 90 e 91), onde o Tribunal de Justiça afirmou que o direito comunitário não se opõe ao cálculo de uma pensão de reforma de acordo com a regra *pro rata temporis*, no caso de trabalho a tempo parcial. A tomada em consideração do tempo efectivo de trabalho, comparativamente ao de um funcionário que tenha cumprido durante toda a sua carreira um horário de trabalho a tempo inteiro, constitui um critério objectivo e alheio a qualquer discriminação baseada no sexo, permitindo uma redução proporcional do direito à pensão. V. também conclusões do advogado-geral L. A. Geelhoed, nesse processo, n.º 102.

33 — Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, da Directiva 96/34, os Estados-Membros porão em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para dar cumprimento à directiva o mais tardar em 3 de Junho de 1998, ou assegurar-se-ão, o mais tardar nessa data, de que os parceiros sociais introduziram as disposições necessárias, mediante acordo, devendo os Estados-Membros tomar as medidas necessárias para poderem, em qualquer momento, garantir os resultados impostos pela directiva.

34 — Directiva de 10 de Fevereiro de 1975, relativa à aproximação das legislações dos Estados-Membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade de remuneração entre os trabalhadores masculinos e femininos (JO L 45, p. 19; EE 05 F2 p. 52).

35 — Acórdão de 8 de Junho de 2004, Österreichischer Gewerkschaftsbund (C-220/02, Colect., p. I-5907, n.º 65).

36 — Acórdão Österreichischer Gewerkschaftsbund, já referido na nota 35, n.os 60 e 61.

entidade patronal e do trabalhador [37]. Daí o Tribunal de Justiça concluiu que o artigo 141.º CE, o artigo 11.º, n.º 2, alínea b), da Directiva 92/85/CEE do Conselho [38] e a cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro sobre a licença parental anexo à Directiva 96/34 não se opõem a que uma entidade patronal, no momento da concessão de uma gratificação de Natal a uma trabalhadora que se encontra em situação de licença parental [39], tenha em conta esses períodos de licença parental de forma a reduzir proporcionalmente a prestação [40].

51. Esses dois acórdãos tinham por objecto a relação contratual entre entidade patronal e trabalhador. Uma vez que o Tribunal de Justiça considera que as consequências que a licença parental pode ter no cálculo de determinados direitos na relação entre entidade patronal e trabalhador não violam a proibição de discriminação em razão do sexo, parece-me que seria ilógico adoptar uma abordagem diferente em matéria de segurança social. Na medida em que a relação entre a entidade patronal e o trabalhador está abrangida pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro sobre a licença parental e do direito comunitário em geral, as questões relativas à segurança social continuam, em grande medida, a integrar a competência dos Estados-Membros. Por conseguinte, estão abrangidas pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro sobre a licença parental, como resulta claramente da cláusula 2, n.º 8, desse acordo.

52. Além disso, como observa a Comissão, nem a Directiva 96/34 nem nenhuma outra directiva comunitária contêm disposições expressas sobre a questão da remuneração durante o período de licença parental. A regulamentação dessa matéria é, portanto, da competência dos Estados-Membros.

53. É verdade que, segundo o princípio da não discriminação contido na cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro sobre a licença parental, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados, relativamente às condições de emprego, de forma menos favorável que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que a diferença de tratamento se justifique por razões objectivas. Contudo, a cláusula 4, n.º 2, do referido acordo dispõe que, sempre que apropriado, se aplicará o princípio *pro rata temporis* [41].

54. Constitui um argumento apelativo defender que o gozo de licenças parentais deveria ser encorajado [42] mediante a *não* redução das prestações de segurança social em função do tempo efectivo de trabalho, antes permitindo que as pessoas que gozam essas licenças continuem a adquirir direitos

37 — Acórdão de 21 de Outubro de 1999, Lewen (C-333/97, Colect., p. I-7243, n.º 37).

38 — Directiva 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).

39 — No acórdão Lewen, já referido na nota 37, são utilizadas as expressões «licença parental» e «licença para educação» alternadamente (v., por exemplo, n.º 10).

40 — Acórdão Lewen, já referido na nota 37, n.º 50.

41 — V. também conclusões da advogado-geral J. Kokott no processo que deu lugar ao acórdão de 15 de Abril de 2008, Impact (C-268/06, Colect., p. I-2483, n.º 101).

42 — O objectivo do acordo-quadro sobre a licença parental, tal como definido na cláusula 1, alínea a), é «[g]arantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial».

como se trabalhassem a tempo inteiro. Essa posição contribuiria substancialmente para a igualdade entre sexos [43], tendo em conta o facto de que, como foi referido na decisão de reenvio, existe um número significativamente superior de mulheres a gozar uma licença parental para cuidar dos filhos. Dessa forma, os homens seriam também encorajados a fazê-lo [44].

55. Não obstante, não posso interpretar as disposições legais existentes no sentido de que impõem aos Estados-Membros que promovam esse tipo de incentivos ao gozo de licenças parentais. Pelo contrário, tais disposições não só prevêem expressamente a aplicação do princípio *pro rata temporis* como atribuem aos Estados-Membros uma ampla margem de discricionariedade para tomarem as medidas que entendam apropriadas. A este respeito, o legislador espanhol havia previsto, à data dos factos do processo principal, a hipótese de os trabalhadores celebrarem um convénio especial a fim de manterem as suas anteriores contribuições-base [45] e, entretanto, foi implementado um regime [46] destinado a permitir que pessoas que reduzem o seu horário de trabalho a fim de cuidarem de um filho menor conservem o seu nível inicial de cobertura em matéria de segurança social durante os dois primeiros anos de redução do horário.

43 — V., por exemplo, Barnard, C., *EC Employment Law* (3.ª ed., 2006), pp. 333 a 338.

44 — V., por exemplo, oitavo considerando do acordo-quadro sobre a licença parental, que afirma que «os homens deveriam ser encorajados a assumir uma parte igual das responsabilidades familiares, devendo, por exemplo, ser encorajados a pedir licenças parentais através de meios tais como programas de sensibilização».

45 — V. n.º 16, *supra*.

46 — V. nota 18.

56. Se os incentivos ao gozo de licenças parentais forem considerados socialmente desejáveis — como pode ser bem o caso —, cabe aos Estados-Membros e ao legislador comunitário adoptar as medidas legislativas necessárias para atingir esse objectivo. Tal como a situação se afigura actualmente, porém, o direito comunitário não impõe qualquer obrigação por força da qual o direito às prestações de segurança social durante a referida licença deva ser adquirido como se o interessado se encontrasse a trabalhar a tempo inteiro.

57. Por conseguinte, considero que legislação por força da qual, no caso de trabalho a tempo parcial, uma prestação por invalidez é calculada *pro rata temporis* com base no tempo efectivo de trabalho é compatível com o direito comunitário, mesmo quando a redução do horário de trabalho se deva ao gozo de uma licença parental.

Quanto à quarta questão

58. Com a sua quarta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se o dever de os tribunais nacionais interpretarem o direito interno à luz das obrigações impostas pela Directiva 96/34 se aplica igualmente à continuidade dos direitos às prestações de segurança social, em especial, nas circunstâncias do processo principal, a uma modalidade de licença parcial ou de redução do horário de trabalho como a que foi utilizada no caso vertente.

59. Se tenho razão em que a cláusula 2, n.º 8, do acordo-quadro sobre a licença parental não impõe obrigações aos Estados-Membros, que continuam a ser competentes em matéria de segurança social, não é necessário responder a esta questão.

Conclusão

60. Atendendo às considerações precedentes, entendo que as questões submetidas pelo Juzgado de lo Social devem ser respondidas como segue:

— A cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro sobre a licença parental anexo à 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, não se aplica a questões de segurança social;

— A cláusula 2, n.º 8, do acordo-quadro sobre a licença parental não impõe uma obrigação inequívoca, precisa e incondicional aos Estados-Membros e, portanto, não pode ser invocada pelos particulares contra as autoridades nacionais de um Estado-Membro, perante os tribunais nacionais;

— Legislação por força da qual, no caso de trabalho a tempo parcial, uma prestação por invalidez é calculada *pro rata temporis* com base no tempo efectivo de trabalho não é incompatível com o direito comunitário, mesmo quando a redução do horário de trabalho se deva ao gozo de uma licença.