



Coletânea da Jurisprudência

Processo C-167/12

**C. D.
contra
S. T.**

(pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Employment Tribunal, Newcastle upon Tyne)

«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 8.º — Mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição — Recusa de lhe conceder uma licença de maternidade — Diretiva 2006/54/CE — Igualdade de tratamento entre trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino — Artigo 14.º — Tratamento menos favorável de uma mãe intencional no que respeita à atribuição de uma licença de maternidade»

Sumário — Acórdão do Tribunal de Justiça (Grande Secção) de 18 de março de 2014

1. *Política social — Proteção da segurança e da saúde dos trabalhadores — trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho — Diretiva 92/85 — Direito de beneficiar de licença de maternidade — Mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição — Trabalhadora que não está abrangida pelo artigo 8.º da Diretiva 92/85 — Faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições mais favoráveis*

(Diretiva 92/85 do Conselho, artigo 8.º)

2. *Política social — Trabalhadores do sexo masculino e do sexo feminino — Acesso ao emprego e condições de trabalho — Igualdade de tratamento — Diretiva 2006/54 — Recusa de conceder uma licença de maternidade a uma mãe intencional — Tratamento menos favorável no quadro da gravidez ou da licença de maternidade — Inexistência*

[Diretiva 2006/54 do Parlamento Europeu e do Conselho, artigos 2.º, n.ºs 1, alíneas a) e b), e 2, alínea c), e 14.º; Diretiva 92/85 do Conselho, artigo 8.º]

1. A Diretiva 92/85, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, deve ser interpretada no sentido de que os Estados-Membros não são obrigados a conceder uma licença de maternidade a título do artigo 8.º desta diretiva a uma trabalhadora, na sua qualidade de mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição, mesmo quando pode amamentar essa criança após o parto ou quando a amamenta efetivamente.

Resulta simultaneamente do objetivo da Diretiva 92/85, da letra do seu artigo 8.º, que se refere expressamente ao parto, e da jurisprudência do Tribunal de Justiça que a licença de maternidade prevista no referido artigo 8.º tem por finalidade proteger a saúde da mãe da criança na situação específica de vulnerabilidade decorrente da gravidez. A este propósito, embora o Tribunal de Justiça

tenha declarado que a licença de maternidade visa também assegurar a proteção das relações especiais entre a mulher e o seu filho, esse objetivo, só respeita todavia ao período subsequente à gravidez e ao parto. Decorre daqui que a atribuição de uma licença de maternidade com base no artigo 8.º da Diretiva 92/85 pressupõe que a trabalhadora que beneficia dessa licença tenha estado grávida e tenha dado à luz a criança. Nestas condições, uma trabalhadora, na sua qualidade de mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição, não entra no âmbito de aplicação desta disposição, mesmo quando pode amamentar essa criança após o parto ou quando a amamenta efetivamente. Consequentemente, os Estados-Membros não são obrigados a conceder a essa trabalhadora o direito a uma licença de maternidade por força deste artigo.

No entanto, a Diretiva 92/85 tem por objetivo estabelecer algumas exigências mínimas em matéria de proteção das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho. Por conseguinte, esta diretiva não excluiu, de forma alguma, a faculdade de os Estados-Membros aplicarem ou introduzirem disposições legislativas, regulamentares ou administrativas mais favoráveis à proteção da segurança e da saúde das mães intencionais que tiveram um filho através de um contrato de maternidade de substituição, permitindo-lhes beneficiar de uma licença de maternidade pelo nascimento desse filho.

(cf. n.ºs 35-37, 40-43, disp. 1)

2. O artigo 14.º da Diretiva 2006/54, 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, lido em conjugação com o artigo 2.º, n.ºs 1, alíneas a) e b), e 2, alínea c), desta diretiva, deve ser interpretado no sentido de que o facto de um empregador recusar conceder uma licença de maternidade a uma mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição não constitui uma discriminação em razão do sexo.

Com efeito, a recusa de conceder uma licença de maternidade nessa hipótese constitui uma discriminação direta em razão do sexo, na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da dita diretiva, se o motivo essencial dessa recusa se aplicar exclusivamente aos trabalhadores de um dos sexos. Todavia, tal discriminação direta não existe quando, por força da regulamentação nacional, um pai intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição é tratado da mesma maneira que uma mãe intencional numa situação comparável, a saber, esse pai também não tem o direito de beneficiar de uma licença remunerada equivalente a uma licença de maternidade. Por outro lado, não existe discriminação indireta na aceção do artigo 2.º, n.º 1, alínea b), da diretiva, na medida em que nenhum elemento permite demonstrar que a recusa da licença em causa prejudica em especial os trabalhadores do sexo feminino comparativamente aos trabalhadores do sexo masculino.

Acresce que, nos termos do artigo 2.º, n.º 2, alínea c), desta diretiva, qualquer tratamento menos favorável de uma mulher no quadro da gravidez ou da licença de maternidade na aceção da Diretiva 92/85, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho, constitui uma discriminação na aceção da Diretiva 2006/54. Todavia, por um lado, uma mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição não pode, por definição, ser objeto de um tratamento menos favorável no quadro da sua gravidez, dado que ela não esteve grávida dessa criança. Por outro lado, dado que a Diretiva 92/85 não impõe a concessão de uma licença de maternidade a uma trabalhadora na sua qualidade de mãe intencional que teve um filho através de um contrato de maternidade de substituição, essa mãe intencional não é objeto de um tratamento menos favorável no quadro do benefício de uma licença de maternidade, na aceção da Diretiva 92/85.

(cf. n.ºs 46, 47, 49, 51-53, 55, disp. 2)