



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Quarta Secção)

16 de julho de 2015*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 96/34/CE — Acordo-quadro sobre a licença parental — Cláusula 2, ponto 1 — Direito individual à licença parental com fundamento no nascimento de um filho — Regime nacional que priva do direito a tal licença o funcionário cuja esposa não trabalha — Diretiva 2006/54/CE — Igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional — Artigos 2.º, n.º 1, alínea a), e 14.º, n.º 1, alínea c) — Condições de trabalho — Discriminação direta»

No processo C-222/14,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Symvoulio tis Epikrateias (Grécia), por decisão de 20 de março de 2014, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 7 de maio de 2014, no processo

Konstantinos Maïstrellis

contra

Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton,

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: J. Kokott,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de K. Maïstrellis, por ele próprio, assistido por K. Daktylidi, dikigoros,
 - em representação do Governo grego, por V. Karageorgos, I. Bakopoulos e S. Lekkou, na qualidade de agentes,
 - em representação da Comissão Europeia, por M. Patakia e D. Roussanov, na qualidade de agentes,
- ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 16 de abril de 2015,

* Língua do processo: grego.

profere o presente

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação das Diretivas 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), conforme alterada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, a seguir «Diretiva 96/34»), 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 K. Maïstrellis ao Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaionaton (Ministro da Justiça, da Transparência e dos Direitos Humanos), a propósito da recusa deste último em conceder ao interessado uma licença parental por a esposa deste não trabalhar.

Quadro jurídico

Direito da União

Diretiva 96/34

- 3 A Diretiva 96/34, que, por força do artigo 4.º da Diretiva 2010/18/UE do Conselho, de 8 de março de 2010, que aplica o Acordo-Quadro revisto sobre [a] licença parental celebrado entre a BUSINESSEUROPE, a UEAPME, o CEEP e a CES e que revoga a Diretiva 96/34 (JO L 68, p. 13), foi revogada com efeito a partir de 8 de março de 2012, destinava-se, nos termos do seu artigo 1.º, a aplicar o Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de dezembro de 1995 pelas organizações interprofissionais de vocação geral, nomeadamente a União das Confederações da Indústria e do Patronato da Europa (UNICE), o Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), acordo-quadro esse que se encontrava em anexo à referida diretiva (a seguir «acordo-quadro»).
- 4 O preâmbulo do acordo-quadro enunciava no seu primeiro parágrafo:
«O Acordo-quadro [...] representa um compromisso da UNICE, do CEEP e da CES para aplicar prescrições mínimas sobre a licença parental [...], enquanto meio importante de conciliar a vida profissional e a vida familiar e de promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres.»
- 5 Os pontos 4, 7 e 8 das considerações gerais do acordo-quadro tinham a seguinte redação:
«4. Considerando que no ponto 16, relativo à igualdade de tratamento, a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores [adotada durante a reunião do Conselho Europeu que teve lugar em Estrasburgo, em 9 de dezembro de 1989,] estipula que há que desenvolver medidas que permitam aos homens e às mulheres conciliar as suas obrigações profissionais e familiares;

[...]

7. Considerando que a política da família deve ser encarada no contexto da evolução demográfica, dos efeitos do envelhecimento da população, da aproximação entre as gerações e da promoção da participação das mulheres na vida ativa;
 8. Considerando 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;».
- 6 A cláusula 1 do acordo-quadro previa:
- «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 coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.»
- 7 A cláusula 2 do acordo-quadro dispunha:
- «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 adoção 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 coletivas dos Estados-Membros, no respeito das prescrições mínimas do presente acordo. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem, designadamente:
 - a) Decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um crédito de tempo;
 - b) Fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano;
 - c) Ajustar as condições de acesso e as regras de execução da licença parental às circunstâncias particulares da adoção;
 - 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;
 - e) Definir as circunstâncias em que a entidade patronal, após consulta nos termos da legislação, das convenções coletivas e das práticas nacionais, é autorizada a adiar a concessão da licença parental por razões justificáveis ligadas ao funcionamento da empresa (por exemplo, se o trabalho for sazonal, se não puder ser encontrado um substituto durante o período de pré-aviso, se uma percentagem significativa da mão de obra pedir licença parental ao mesmo tempo, se uma determinada função for de importância estratégica). Qualquer dificuldade decorrente da aplicação desta cláusula deve ser resolvida nos termos da legislação, das convenções coletivas e das práticas nacionais;

- f) Para além do disposto na alínea anterior, autorizar acordos particulares em resposta às necessidades de funcionamento e de organização das pequenas empresas.»

Diretiva 2006/54

- 8 Nos termos dos considerandos 2, 11 e 22 da Diretiva 2006/54:

«(2) A igualdade entre homens e mulheres é um princípio fundamental do direito comunitário consagrado no artigo 2.º e no n.º 2 do artigo 3.º [CE], bem como na jurisprudência do Tribunal de Justiça. As referidas disposições do Tratado proclamam a igualdade entre homens e mulheres como uma ‘missão’ e um ‘objetivo’ da Comunidade e impõem uma obrigação positiva de a promover em todas as suas ações.

[...]

(11) Os Estados-Membros deverão, em colaboração com os parceiros sociais, lutar contra o problema das persistentes diferenças salariais em razão do género e contra a segregação em razão do género no mercado de trabalho através de medidas, como disposições flexíveis em matéria de tempo de trabalho, que permitam, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional. Tais medidas poderão igualmente incluir disposições adequadas em matéria de licença parental, de que possam beneficiar cada um dos progenitores [...].

[...]

(22) Em conformidade com o disposto no n.º 4 do artigo 141.º [CE] e tendo em vista garantir uma igualdade total, na prática, entre homens e mulheres na vida profissional, o princípio da igualdade de tratamento não impede os Estados-Membros de manter ou adotar medidas que estabeleçam regalias específicas destinadas a facilitar o exercício de uma atividade profissional pelas pessoas do sexo subrepresentado, ou a prevenir ou compensar desvantagens na sua carreira profissional. Dada a situação atual e tendo em mente a declaração n.º 28 anexa ao Tratado de Amesterdão, os Estados-Membros deverão ter prioritariamente como objetivo melhorar a situação das mulheres na vida profissional.»

- 9 O artigo 1.º desta diretiva enuncia:

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

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

[...]

- b) Condições de trabalho, incluindo remuneração;

[...]»

10 O artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da referida diretiva contém a seguinte definição:

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

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

11 O artigo 3.º da mesma diretiva, intitulado «Ação positiva», prevê:

«Os Estados-Membros podem manter ou adotar medidas na aceção do n.º 4 do artigo 141.º [CE], a fim de assegurar, na prática, a plena igualdade entre homens e mulheres na vida profissional.»

12 O artigo 14.º da Diretiva 2006/54, intitulado «Proibição de discriminação», dispõe, no seu n.º 1, alínea c):

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

[...]

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

13 O artigo 28.º desta diretiva, intitulado «Relação com as disposições comunitárias e nacionais», enuncia, no seu n.º 2:

«A presente diretiva não prejudica as disposições da Diretiva 96/34[...] e da Diretiva 92/85/CEE [do Conselho, de 19 de outubro de 1992, relativa à implementação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho (Décima Diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391/CEE) (JO L 348, p. 1)]».

Direito grego

14 O artigo 44.º do Código da Organização Judiciária e do Estatuto dos Magistrados, na sua versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Código do Estatuto dos Magistrados»), dispõe, nos seus n.ºs 20 e 21:

«20. A magistrada grávida tem direito à licença antes e depois do parto, em conformidade com as disposições em vigor para os funcionários públicos do Estado.

21. À mãe que exerce a profissão de magistrada será concedida, a seu pedido e por decisão do Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropon Dikaiomaton, uma licença parental remunerada de nove (9) meses para cuidar do seu filho [...]»

15 O artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, do Código da Função Pública, na sua versão aplicável ao processo principal (a seguir «Código da Função Pública»), tem a seguinte redação:

«[...] [S]e a mulher do funcionário público não trabalhar nem exercer qualquer profissão, o marido não tem direito aos direitos previstos no n.º 2 [incluindo a licença parental remunerada para a educação de um filho] a menos que ela seja considerada não idónea para cuidar do filho devido a doença grave ou incapacidade comprovada pela Comissão médica competente de segundo grau.»

Litígio no processo principal e questão prejudicial

- 16 Em 7 de dezembro de 2010, K. Maïstrellis, magistrado na Grécia, pediu ao Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton a concessão de uma licença parental remunerada de nove meses para cuidar do seu filho, nascido em 24 de outubro de 2010. Na sua qualidade de magistrado, K. Maïstrellis está sujeito às disposições específicas a essa profissão, nomeadamente ao Código do Estatuto dos Magistrados.
- 17 Por decisão de 18 de janeiro de 2011, o Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton indeferiu o pedido de K. Maïstrellis com fundamento em que, nos termos do artigo 44.º, n.º 21, desse código, a licença parental apenas se aplica aos magistrados do sexo feminino.
- 18 K. Maïstrellis interpôs recurso desta decisão para o Symvoulio tis Epikrateias (Conselho de Estado). Por acórdão de 4 de julho de 2011, este órgão jurisdicional deu provimento ao recurso referindo que, em conformidade com a sua jurisprudência, o artigo 44.º, n.º 21, do Código do Estatuto dos Magistrados, interpretado à luz da Diretiva 96/34, deve aplicar-se não apenas aos magistrados do sexo feminino, mas também aos do sexo masculino. O processo foi remetido para a Administração.
- 19 Por decisão de 26 de setembro de 2011, o Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthroponon Dikaiomaton indeferiu novamente o pedido de K. Maïstrellis com fundamento em que, nos termos do artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, do Código da Função Pública, este não tinha direito à licença prevista no artigo 44.º, n.º 21, do Código do Estatuto dos Magistrados. Com efeito, se um magistrado de sexo masculino tem, em princípio, direito à licença parental para cuidar do seu filho, não pode beneficiar do mesmo se a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão. Ora, no processo principal, a mulher de K. Maïstrellis, conforme ele próprio declarou, estava desempregada.
- 20 Em 10 de outubro de 2011, K. Maïstrellis interpôs recurso dessa nova decisão para o Symvoulio tis Epikrateias. Este último sublinha que, segundo a sua jurisprudência, nos domínios que não são regulados de forma específica para os magistrados, aplicam-se complementarmente por remissão as disposições do Código da Função Pública, nomeadamente o artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, desse código.
- 21 A este propósito, o órgão jurisdicional de reenvio tem dúvidas sobre se essa disposição do Código da Função Pública está em conformidade com as Diretivas 96/34 e 2006/54.
- 22 Nestas condições, o Symvoulio tis Epikrateias decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«As disposições das Diretivas 96/34[...] e 2006/54[...], que se aplicam ao caso presente, devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a disposições nacionais como a do artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, [do Código da Função Pública,] nos termos da qual, se a mulher do funcionário público não trabalhar nem exercer qualquer profissão, [este último] não tem direito à licença parental, a menos que seja considerada não idónea para cuidar da prole devido a doença grave ou incapacidade?»

Quanto à questão prejudicial

- 23 Com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se as disposições das Diretivas 96/34 e 2006/54 devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a um regime nacional que priva um funcionário do direito à licença parental pelo facto de a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão, a menos que seja considerada não idónea para cuidar da prole devido a doença grave ou incapacidade.

Observações preliminares

- 24 No caso em apreço, K. Maïstrellis, na sua qualidade de magistrado, está, em princípio, sujeito ao Código do Estatuto dos Magistrados. No entanto, o órgão jurisdicional de reenvio sublinha que, segundo a sua jurisprudência, quando o regime dos magistrados não está sujeito a disposições específicas aplicam-se-lhes, complementarmente por remissão, as disposições do Código da Função Pública, nomeadamente o artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, desse código, o qual é expressamente mencionado no teor da questão colocada.
- 25 A este respeito, K. Maïstrellis defende que o Ypourgos Dikaiosynis, Diafaneias kai Anthropinon Dikaiomaton se baseou no artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, do Código da Função Pública, sem que as condições impostas para a aplicação dessa disposição aos magistrados estivessem reunidas.
- 26 No entanto, há que recordar que, segundo jurisprudência constante, as questões relativas à interpretação do direito da União submetidas pelo juiz nacional no quadro normativo e factual que este define sob a sua responsabilidade, e cuja exatidão não compete ao Tribunal de Justiça verificar, gozam de uma presunção de pertinência (acórdãos Melki e Abdeli, C-188/10 e C-189/10, EU:C:2010:363, n.º 27, e Stanley International Betting e Stanleybet Malta, C-463/13, EU:C:2015:25, n.º 26).
- 27 Em particular, importa, a este respeito, recordar que não compete ao Tribunal de Justiça pronunciar-se sobre a interpretação de disposições nacionais, uma vez que essa interpretação é da competência exclusiva dos órgãos jurisdicionais nacionais. Assim, quando um órgão jurisdicional nacional lhe submete uma questão prejudicial, o Tribunal de Justiça deve ater-se à interpretação do direito nacional que lhe foi apresentada pelo referido órgão jurisdicional (acórdão ČEZ, C-115/08, EU:C:2009:660, n.º 57 e jurisprudência referida).
- 28 Nestas condições, há que responder à questão prejudicial assim colocada pelo Symvoulio tis Epikrateias.

Quanto à Diretiva 96/34

- 29 Desde logo, há que referir que a Diretiva 96/34 e o acordo-quadro se aplicam a um funcionário (v. acórdão Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, n.ºs 27 a 30).
- 30 De acordo com jurisprudência constante do Tribunal de Justiça, ao interpretar uma disposição do direito da União, cabe atender não apenas aos seus termos mas também aos objetivos prosseguidos pelo regime em que está integrada e ao seu contexto (v. acórdãos Adidas, C-223/98, EU:C:1999:500, n.º 23; SGAE, C-306/05, EU:C:2006:764, n.º 34; e Hoštická e o., C-561/13, EU:C:2014:2287, n.º 29).
- 31 Quanto ao teor do acordo-quadro, nos termos da sua cláusula 2, ponto 1, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um «direito individual» à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos três meses.
- 32 Por outro lado, nos termos da cláusula 2, ponto 2, do acordo-quadro, para promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, esse direito à licença parental «deve, em princípio, ser concedido numa base não transferível».
- 33 Resulta dessas disposições que cada um dos progenitores da criança é titular, individualmente, do direito a uma licença parental com uma duração mínima de três meses (v., neste sentido, acórdão Comissão/Luxemburgo, C-519/03, EU:C:2005:234, n.º 33).

- 34 Este direito à licença parental para cada um dos progenitores da criança constitui uma das prescrições mínimas estabelecidas pelo acordo-quadro, na aceção da cláusula 1, ponto 1, desse acordo.
- 35 Deste modo, a cláusula 2, ponto 3, do acordo-quadro enuncia que as condições de acesso e as regras de execução da licença parental serão definidas na lei e/ou nas convenções coletivas dos Estados-Membros, no respeito das prescrições mínimas deste acordo. A mesma disposição indica as condições de acesso à licença parental e regras de execução desta que os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem, designadamente, adotar.
- 36 Ora, conforme referiu a advogada-geral no n.º 42 das suas conclusões, essas condições e regras não preveem de todo que um dos progenitores possa ser privado do direito à licença parental, nomeadamente devido à situação profissional do seu cônjuge.
- 37 Esta interpretação literal das cláusulas 1 e 2 do acordo-quadro é corroborada pelos objetivos e pelo contexto do referido acordo-quadro.
- 38 Com efeito, o acordo-quadro visa, segundo a sua cláusula 1, ponto 1, facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos, objetivo que é estabelecido, como indica o ponto 4 das considerações gerais do mesmo acordo-quadro, no ponto 16 da Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores (acórdão Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, n.º 36).
- 39 Foi com esse objetivo que o direito à licença parental foi inscrito, no artigo 33.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, entre os direitos sociais fundamentais incluídos no título IV desta sob a epígrafe «Solidariedade» (acórdão Chatzi, C-149/10, EU:C:2010:534, n.º 37). Esta disposição enuncia que, a fim de poderem conciliar a vida familiar e a vida profissional, todas as pessoas têm direito, nomeadamente, a uma licença parental pelo nascimento ou adoção de um filho.
- 40 No mesmo sentido, os pontos 7 e 8 das considerações gerais do acordo-quadro enunciam que a política da família deve ser encarada no contexto da «promoção da participação das mulheres na vida ativa», e que os homens devem ser encorajados a assumir uma «parte igual das responsabilidades familiares», nomeadamente pedindo uma licença parental.
- 41 Por conseguinte, resulta simultaneamente do teor do acordo-quadro, dos objetivos e do contexto deste que cada um dos progenitores tem direito a uma licença parental, o que implica que os Estados-Membros não podem adotar um regime que prive um funcionário que é pai do direito a essa licença pelo facto de a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão.

Quanto à Diretiva 2006/54

- 42 A título preliminar, há que referir, por um lado, conforme é recordado no considerando 2 da Diretiva 2006/54, que o princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres que essa diretiva implementa tem um alcance geral. Por outro, a referida diretiva, conforme resulta, designadamente, do seu artigo 14.º, n.º 1, e da jurisprudência do Tribunal de Justiça, aplica-se às relações de trabalho dos setores tanto público como privado (v., neste sentido, acórdão Napoli, C-595/12, EU:C:2014:128, n.º 39).
- 43 Segundo o considerando 11 desta diretiva, para permitir, tanto aos homens como às mulheres, conciliar mais facilmente a vida familiar e a vida profissional, os Estados-Membros deverão, nomeadamente, adotar «disposições adequadas em matéria de licença parental, de que possam beneficiar cada um dos progenitores».

- 44 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, alínea a), da referida diretiva, verifica-se uma «discriminação direta» sempre que, em razão do sexo, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável que aquele que é, tenha sido ou possa vir a ser dado a outra pessoa em situação comparável.
- 45 A concessão de uma licença parental, que permite aos que tenham sido pais recentemente interromper a sua atividade profissional para se dedicarem às suas responsabilidades familiares, tem consequências no exercício da atividade profissional dos funcionários em causa. Portanto, as condições de atribuição da licença parental decorrem das condições de emprego e de trabalho, na aceção do artigo 14.º, n.º 1, alínea c), da Diretiva 2006/54.
- 46 No caso vertente, a licença parental, conforme prevista no artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, do Código da Função Pública, diz respeito aos funcionários na sua qualidade de pais.
- 47 A este propósito, importa recordar que a situação de um trabalhador masculino com a qualidade de progenitor e aquela de um trabalhador feminino que também tem essa qualidade são comparáveis no que se refere à educação dos filhos (v. acórdãos Comissão/França, 312/86, EU:C:1988:485, n.º 14; Griesmar, C-366/99, EU:C:2001:648, n.º 56; e Comissão/Grécia, C-559/07, EU:C:2009:198, n.º 69).
- 48 Ora, embora o artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, do Código da Função Pública, prive um funcionário de sexo masculino do direito à licença parental para cuidar do seu filho pelo facto de a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão, a menos que ela seja considerada não idónea para cuidar da prole devido a doença grave ou incapacidade, essa disposição não prevê, pelo contrário, para um funcionário de sexo feminino, essa privação como consequência da situação profissional do seu cônjuge. Por outro lado, a decisão de reenvio não faz referência a nenhuma outra disposição do direito nacional que criasse essa condição para os funcionários de sexo feminino.
- 49 Daqui resulta que, por força do direito nacional, as mães com o estatuto de funcionário podem sempre beneficiar de uma licença parental, ao passo que os pais com o mesmo estatuto só podem beneficiar dela se a mãe do seu filho trabalhar ou exercer uma profissão. Assim, o simples facto de ser progenitor não é suficiente para permitir aos homens funcionários beneficiarem dessa licença, ao passo que o é para as mulheres com igual estatuto (v., por analogia, acórdão Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, n.º 23).
- 50 Por outro lado, à luz do artigo 3.º da Diretiva 2006/54, uma disposição como a que está em causa no processo principal, longe de assegurar, concretamente, a igualdade plena entre os homens e as mulheres na vida profissional, contribui sobretudo para perpetuar uma distribuição tradicional dos papéis entre os homens e as mulheres, ao manter os homens num papel subsidiário relativamente ao das mulheres no que respeita ao exercício da sua função parental (v., neste sentido, acórdãos Lommers, C-476/99, EU:C:2002:183, n.º 41, e Roca Álvarez, C-104/09, EU:C:2010:561, n.º 36).
- 51 Por fim, importa recordar que, nos termos do artigo 28.º, n.º 2, da Diretiva 2006/54, esta não prejudica as disposições das Diretivas 96/34 e 92/85. No entanto, uma disposição como o artigo 53.º, n.º 3, terceiro período, do Código da Função Pública não pode ser abrangida pela proteção prevista pela Diretiva 92/85. Com efeito, conforme sublinhou a advogada-geral no n.º 50 das suas conclusões, a privação, para o pai da criança, do direito à licença parental devido à situação profissional da sua mulher não constitui, de modo algum, uma medida destinada a promover a melhoria da segurança e da saúde das trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes no trabalho.
- 52 Nestas condições, há que constatar que a disposição em causa no processo principal estabelece uma discriminação direta em razão do sexo, na aceção do artigo 14.º, n.º 1, da Diretiva 2006/54, lido em conjugação com o artigo 2.º, n.º 1, alínea a), dessa diretiva, no que respeita aos funcionários de sexo masculino, no que respeita à concessão de uma licença parental.

- 53 Em face das considerações que precedem, há que responder à questão submetida que as disposições das Diretivas 96/34 e 2006/54 devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a um regime nacional que prive um funcionário do direito à licença parental pelo facto de a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão, a menos que seja considerada não idónea para cuidar da prole devido a doença grave ou incapacidade.

Quanto às despesas

- 54 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:

As disposições das Diretivas 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, conforme alterada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, 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, devem ser interpretadas no sentido de que se opõem a um regime nacional que prive um funcionário do direito à licença parental pelo facto de a sua mulher não trabalhar nem exercer qualquer profissão, a menos que seja considerada não idónea para cuidar da prole devido a doença grave ou incapacidade.

Assinaturas