CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL JEAN MISCHO

apresentadas em 16 de Novembro de 2000 [1]

1. O presente reenvio prejudicial tem a ver com um conflito negativo de leis nacionais que teve origem numa interpretação divergente que as instituições de segurança social belga e neerlandesa fazem dos conceitos de «desemprego parcial» e de «desemprego completo», que constam no artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i) e ii), do Regulamento (CEE) n.° 1408/71 do Conselho, de 14 de Junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e aos membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade (a seguir «regulamento»), na sua versão alterada pelo Regulamento (CEE) n.° 2001/83 do Conselho, de 2 de Junho de 1983, e actualizada na data dos factos [2].

I — O enquadramento jurídico

2. As disposições pertinentes do direito comunitário para dar resposta às questões prejudiciais constam nos artigo 13.° e 71.°, n.° 1, alínea a), i) e ii), do regulamento:

3. O artigo 13.° prevê que:

«1. Sem prejuízo do disposto no artigo 14.°-C, as pessoas às quais se aplica o presente regulamento apenas estão sujeitas à legislação de um Estado-Membro. Esta legislação será determinada em conformidade com as disposições do presente título.

2. Sem prejuízo do disposto nos artigos 14.° a 17.°:

a) A pessoa que exerça uma actividade assalariada no território de um Estado-Membro está sujeita à legislação deste Estado, mesmo se residir no território de outro Estado-Membro ou se a empresa ou entidade patronal que a emprega tiver a sua sede ou domicílio no território de outro Estado-Membro;

1 — Língua original: francês.

2 — JO L 149, p. 2; Regulamento (CEE) n.° 2001/83 (JO L 230, p. 8; EE 05 F3 p. 53).

b) ...»

4. O artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i) e ii), pelo seu lado, dispõe que:

«1. O trabalhador assalariado em situação de desemprego que, no decurso do último emprego, residia no território de um Estado-Membro que não seja o Estado competente beneficiará das prestações em conformidade com as disposições seguintes:

a) i) O trabalhador fronteiriço, em situação de desemprego parcial ou acidental na empresa que o emprega, beneficiará das prestações em conformidade com as disposições da legislação do Estado competente, como se residisse no território deste Estado; tais prestações serão concedidas pela instituição competente;

ii) O trabalhador fronteiriço, em situação de desemprego completo, beneficiará das prestações em conformidade com as disposições da legislação do Estado-Membro em cujo território reside, como se tivesse estado sujeito a essa legislação no decurso do último emprego; tais prestações serão concedidas pela instituição do lugar da residência e ficarão a seu cargo.»

II — Matéria de facto

5. Resulta do despacho de reenvio e do processo nacional que R. J. de Laat, cidadão neerlandês, reside nos Países Baixos com a sua família. Estava ao serviço da Amstelstad Belgium em Bree (Bélgica), na qualidade de gerente, de 1 de Dezembro de 1994 a 30 de Novembro de 1996 inclusive, data em que a relação de trabalho terminou. R. J. de Laat foi readmitido como lavador de vidros pela Amstelstad Belgium, por força de um contrato de trabalho a tempo parcial, com efeito a partir da segunda-feira, 2 de Dezembro de 1996, que previa 13 horas semanais de trabalho.

6. Segundo as observações do Bestuur van het Landelijk instituut sociale verzekeringen neerlandês (a seguir «LISV»), no momento dos factos, a Amstelstad Belgium tinha conhecido dificuldades financeiras mas não desejara separar-se de R. J. de Laat, que, de resto, retomou o seu trabalho a tempo completo na Amstelstad Belgium desde Fevereiro de 1997.

7. O órgão jurisdicional de reenvio expõe que, na data de 30 de Novembro de 1996,

R. J. de Laat dirigiu ao LISV um pedido para obter uma prestação de desemprego ao abrigo da Werkloosheidswet neerlandesa (a seguir «WW») devido à situação de desemprego parcial em que se encontrava desde 2 de Dezembro de 1996.

8. O LISV rejeitou este pedido, nos termos do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do regulamento e enviou R. J. de Laat para a instituição competente belga devido a considerá-lo em situação de desemprego parcial. Com efeito, subsistira um vínculo com o país do local de trabalho, na forma de um contrato de trabalho a tempo parcial celebrado por R. J. de Laat com a Amstelstad Belgium e, por conseguinte, R. J. de Laat não podia pretender obter um subsídio de desemprego nos Países Baixos, país de residência, pois estava abrangido pela legislação do seu país de trabalho, concretamente a legislação belga.

9. R. J. de Laat tinha igualmente apresentado um pedido para obter uma prestação dita de «garantia de rendimento» na instituição competente belga, alegando que a partir de 2 de Dezembro de 1996 era obrigado a trabalhar a tempo parcial na sua entidade patronal.

10. A instituição competente belga rejeitou o seu pedido pela razão de R. J. de Laat ser considerado, nos termos do direito belga e, segundo ela, pelo artigo 71.°, n.° 1, alínea a), ii), do regulamento, como trabalhador fronteiriço na situação de desemprego completo, dependendo portanto da legislação do país de residência, concretamente os Países Baixos.

11. R. J. de Laat não contestou a decisão da instituição competente belga e limitou-se a interpor recurso da decisão do LISV. O Arrondissementsrechtbank te Roermond (Países Baixos) (a seguir «órgão jurisdicional de reenvio»), depois de ter tomado conhecimento das decisões divergentes das instituições competentes belga e neerlandesa e tendo dúvidas quanto à interpretação dos conceitos de desemprego parcial e de desemprego completo, na acepção do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i) e ii), do regulamento, colocou as seguintes questões.

III — As questões prejudiciais

«1) O facto de um trabalhador assalariado dever ser considerado como encontrando-se em situação de desemprego parcial ou de desemprego completo nos termos da legislação interna do Estado-Membro competente ou do Estado-Membro onde reside é relevante para determinar se um trabalhador fronteiriço se encontra em situação de desemprego parcial, beneficiando, portanto,

de uma prestação do Estado-Membro competente ao abrigo do disposto no artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do Regulamento n.° 1408/71, ou se se encontra em situação de desemprego completo, beneficiando, então, de uma prestação do Estado-Membro em que reside nos termos do disposto no artigo 71.°, n.° 1, alínea a), ii), do Regulamento n.° 1408/71, ou os conceitos de desemprego parcial e de desemprego completo devem ser objecto de uma interpretação de conteúdo uniforme — comunitário?

2) Se a qualificação feita nos termos da legislação interna for relevante, qual é a qualificação que deve primar quando as análises feitas de acordo com as legislações do Estado-Membro competente e do Estado-Membro em que o trabalhador assalariado reside conduzirem a conclusões diferentes?

3) Se a qualificação dada de acordo com a legislação interna não for relevante e os conceitos de desemprego parcial e de desemprego completo deverem ser objecto de uma interpretação de conteúdo uniforme — comunitário — a que critério se deve, então, recorrer?

4) A subsistência ou não de um vínculo com o país de trabalho tem a este respeito um alcance determinante e, assim sendo, que condições devem estar preenchidas para que se verifique a existência de um vínculo desta natureza? Existe este vínculo se

a) o trabalhador assalariado tiver uma perspectiva concreta de retomar as actividades na anterior entidade patronal, ou

b) o trabalhador assalariado continuar a trabalhar no mesmo país, ainda que a tempo reduzido?

5) Ou haverá que verificar se está preenchido o critério referido na questão n.° 3 recorrendo a uma condição mais formal, como, por exemplo, o prosseguimento ou não de uma relação laboral na acepção do direito do trabalho?

6) Tendo em conta as respostas às questões anteriores, há que considerar um trabalhador fronteiriço, que, logo após ter-se despedido de um trabalho a tempo completo, vai trabalhar a tempo parcial para a mesma entidade patronal, como sendo um trabalhador fronteiriço em situação de desemprego

parcial, na acepção do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do regulamento ou como sendo um trabalhador fronteiriço em situação de desemprego completo, na acepção do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), ii), do regulamento?»

IV — As observações apresentadas no Tribunal de Justiça

12. Tratando-se da interpretação dos conceitos de «desemprego parcial» e de «desemprego completo», na acepção do regulamento, o LISV propõe remeter para a jurisprudência do mais alto órgão jurisdicional neerlandês, o Central Raad van Beroep, segundo a qual existe desemprego completo quando, no momento em que surge a situação de desemprego, já não se pode considerar que existe entre o trabalhador assalariado e a entidade patronal um vínculo que ofereça uma perspectiva concreta de retoma das actividades. Ao invés, quando subsiste um tal vínculo entre o trabalhador e a entidade patronal, trata-se de uma situação de desemprego parcial ou de desemprego acidental, e é ao Estado-Membro competente, em caso de desemprego parcial, que o trabalhador se deve dirigir para obter o subsídio de desemprego.

13. O Governo belga precisa que, na Bélgica, em caso de emprego a tempo parcial, as horas de inactividade não dão direito a uma prestação por desemprego. Existe somente, a título de incentivo, um direito limitado ao que está convencionado chamar a prestação de garantia de rendimento. Trata-se de uma soma determinada paga aos desempregados a tempo completo, que aceitam um trabalho a tempo parcial e que perdem, por conseguinte, o subsídio de desemprego. Se assim não fosse, estes trabalhadores a tempo parcial receberiam um rendimento inferior ao que recebiam antes sob a forma de subsídio de desemprego.

14. Como esta prestação de garantia de rendimento é considerada uma prestação no quadro do desemprego a tempo completo, também é concedida, nos Países Baixos, aos trabalhadores a tempo parcial que residem na Bélgica e que recebiam antes, na Bélgica, um subsídio de desemprego para todos os dias da semana. As situações de desemprego parcial, em contrapartida, são aquelas em que existe suspensão temporária do contrato de trabalho, quer seja a tempo completo ou a tempo parcial. A legislação belga reconhece nomeadamente as circunstâncias seguintes: suspensão em caso de força maior, por acidente técnico, por intempérie, ou por falta de trabalho derivada de causas económicas. A prestação concedida neste caso é uma compensação pelas horas em que não se trabalhou devido a circunstâncias imprevistas e é proporcional ao número de horas durante as quais a execução do contrato de trabalho foi suspensa. O Governo belga considera que os conceitos de desemprego «parcial» e de desemprego «acidental» que constam no artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do regulamento cobrem,

em grande parte, os mesmos casos de figura que o direito belga.

15. Fazendo referência aos diversos acórdãos do Tribunal de Justiça, o Governo português considera que um trabalhador fronteiriço que, desde o fim de um contrato de trabalho a tempo completo que o ligava a uma entidade patronal determinada, vai trabalhar a tempo parcial na mesma entidade patronal deve ser considerado um trabalhador fronteiriço em situação de desemprego parcial, na acepção do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do regulamento.

16. A Comissão recorda, em primeiro lugar, que, nos termos do n.° 1 do artigo 13.° do regulamento, as pessoas abrangidas pelo âmbito de aplicação do regulamento só estão submetidas à legislação de um único Estado-Membro e que, segundo a jurisprudência do Tribunal de Justiça, o regulamento deve ser interpretado de modo a evitar não só um conflito positivo, mas também um conflito negativo dos regimes de segurança social dos Estados-Membros.

17. O segundo princípio a tomar em consideração, enunciado na alínea a) do n.° 2 do artigo 13.° do regulamento, é o princípio da *lex loci laboris*, ou seja, que o interessado depende do regime de segurança social do Estado-Membro onde trabalha.

18. Tratando-se do artigo 71.° do regulamento, que contém uma excepção ao princípio, o legislador comunitário partiu da ideia de que é da instituição competente do seu país de residência que um trabalhador fronteiriço pode, quando ficou desempregado, receber melhor assistência e receber mais facilmente as prestações a que tem direito.

19. Se, em contrapartida, os vínculos com o país do local de trabalho não estão completamente desfeitos, nomeadamente porque o interessado continua a ter aí um emprego, mesmo que a tempo parcial, a lógica da excepção ao princípio da *lex loci laboris* não funciona e este princípio prevalece de novo.

20. Segundo a Comissão, «um trabalhador fronteiriço está, portanto, em situação de 'desemprego parcial' se conservar um emprego (diferente de um emprego a tempo completo) no território do país do local de trabalho, de forma que permanece sujeito

ao regime de segurança social deste país, nos termos do artigo 13.°, n.° 2, alínea a), do regulamento [...] Ao invés, um trabalhador fronteiriço em situação de 'desemprego completo' é uma pessoa que perdeu todos os vínculos de trabalho e de segurança social com o país onde trabalhava».

desempregado a tempo completo, ou pelo regime de segurança social belga, enquanto desempregado a tempo parcial, ou, em substância, como sustenta o Governo belga, pelos dois regimes ao mesmo tempo, o órgão jurisdicional de reenvio coloca-nos, na verdade, um problema deste tipo.

V — Apreciação

Quanto às primeira e segunda questões

21. Para começar, recordemos que o regulamento não organiza um regime comum de segurança social, mas tem por único objectivo assegurar uma coordenação entre os regimes nacionais [3]. Estabelece critérios de ligação destinados a evitar que um trabalhador migrante não seja abrangido por qualquer regime de segurança social, ou que seja abrangido simultaneamente por regimes de dois Estados-Membros.

23. Com a primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se os conceitos de desemprego parcial e de desemprego completo devem receber um conteúdo uniforme — comunitário. Todos os Estados-Membros que apresentaram observações, assim como a Comissão, estiveram de acordo para considerar que esta questão deve receber uma resposta afirmativa.

24. Evidentemente deve-se aprovar esta reacção.

22. Ora, com a questão de saber se um trabalhador que se encontra na situação de R. J. de Laat está abrangido pelo regime de segurança social neerlandesa, enquanto

25. Com efeito, resulta de jurisprudência constante do Tribunal de Justiça que «o Regulamento n.° 1408/71, adoptado com base no artigo 51.° do Tratado, tem essencialmente por objectivo assegurar a aplica-

3 — V., nomeadamente, o acórdão de 5 de Julho de 1988, Borowitz (Colect., p. 3715, n.° 23).

ção, segundo critérios uniformes e comunitários [4], dos regimes de segurança social relativos, em cada Estado-Membro, aos trabalhadores que se deslocam no interior da Comunidade» [5].

26. Quanto à questão de saber qual a legislação aplicável a uma situação concreta, o Tribunal de Justiça declarou que resulta das disposições do título II do Regulamento n.º 1408/71 «que a aplicação de uma legislação nacional é determinada em função de critérios desenvolvidos pelas regras do direito comunitário». Com efeito, se «compete à legislação de cada Estado-Membro determinar as condições do direito ou da obrigação de inscrição num regime de segurança social ou num ou noutro ramo de tal regime, há que salientar que os Estados-Membros não dispõem, por isso, da faculdade de determinar em que medida é aplicável a sua própria legislação ou a de outro Estado-Membro» [6].

27. Tendo em conta a resposta que propomos dar à primeira questão, não há que responder à segunda questão.

Quanto às terceira, quarta, quinta e sexta questões

28. Com as terceira, quarta e quinta questões, o juiz nacional pergunta-nos a que critérios devemos recorrer para determinar, em direito comunitário, se um trabalhador se encontra na situação de desemprego parcial ou de desemprego completo.

29. Em seguida, com a sexta questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta se uma pessoa que se encontre na situação de R. J. de Laat deve ser considerada um trabalhador fronteiriço em situação de desemprego parcial, na acepção do artigo 71.º, n.º 1, alínea a), i), do regulamento, ou um trabalhador fronteiriço em situação de desemprego completo, na acepção do artigo 71.º, n.º 1, alínea a), ii), do regulamento.

30. Ora, não há dúvida que, perante o direito comunitário, este trabalhador não pode ser considerado como estando em situação de desemprego completo.

31. No entanto, o senso comum leva-nos a pensar que um trabalhador na situação de

4 — Sublinhado nosso.

5 — Acórdão de 10 de Janeiro de 1980, Jordens-Vosters (69/79, Recueil, p. 75, n.º 11).

6 — Acórdão de 23 de Setembro de 1982, Kuijpers (276/81, Recueil, p. 3027, n.º 14).

desemprego completo é um trabalhador que, no fim da sua relação de trabalho, não exerce mais qualquer actividade ao mesmo tempo que está à procura de um novo emprego.

32. De resto, é igualmente a definição que a Comissão, numa proposta apresentada em 12 de Janeiro de 1996 e ainda não adoptada pelo Conselho [7], propôs inserir no regulamento.

33. Segundo esse texto, «a expressão 'desemprego completo' designa a situação de um trabalhador cuja relação de trabalho foi interrompida ou terminou».

34. Esta definição cobre não só os trabalhadores cujo contrato terminou e os que foram despedidos, mas também aqueles que pediram a demissão [8] do seu emprego. Isto parece-me aceitável, sendo certo que, de qualquer modo, o regulamento não tem por objectivo definir os direitos materiais de que possa beneficiar um trabalhador na situação de desemprego completo. Estes direitos são definidos pelas legislações nacionais. Portanto, pode acontecer que, num Estado-Membro, um trabalhador que voluntariamente apresentou a sua demissão não receba subsídio de desemprego, enquanto o inverso pode acontecer num outro Estado-Membro.

35. Portanto, pode reter-se que a noção de 'desemprego completo', na acepção do regulamento, designa a situação de um trabalhador cuja relação de trabalho é interrompida ou chega ao fim e que está à procura de um novo emprego [9].

36. Como R. J. de Laat exerceu, durante o período em questão, uma actividade profissional na Bélgica, não pode ser considerado um trabalhador na situação de desemprego completo.

37. Em contrapartida, há matéria para discussão no que diz respeito à questão de saber se R. J. de Laat se encontra numa situação de desempregado a tempo parcial ou de trabalhador a tempo parcial. Não há dúvida que, perante o direito comunitário,

7 — Proposta de regulamento (CE) do Conselho que altera, a favor dos trabalhadores desempregados, o Regulamento n.º 1408/71 e o Regulamento n.º 574/72 que estabelece as modalidades de aplicação do Regulamento n.º 1408/71 (JO 1996, C 68, p. 11).

8 — No entanto, resulta de uma das peças que está no processo nacional que R. J. de Laat teria sido despedido por razões económicas. Esteve sem contrato de trabalho durante um dia (um domingo).

9 — A procura de um emprego é provada por um registo junto de um organismo competente.

deve ser considerado um trabalhador na situação de desemprego parcial aquele que, titular de um contrato de trabalho, é levado, contra a sua vontade, a só prestar um número de horas inferior ao previsto no dito contrato.

38. Será também necessário incluir nesta definição uma situação, tal como a do caso em apreço, em que esta redução do horário de trabalho foi feita, sempre na mesma empresa, por meio de *um novo contrato*?

39. À primeira vista, poder-se-ia ser tentado a responder afirmativamente a esta questão em todos os casos em que o trabalhador tinha primeiro sido despedido e em que o antigo contrato (a tempo completo) foi imediatamente seguido pelo novo contrato (a tempo parcial).

40. No entanto, esta abordagem depara-se com uma dificuldade que é a de determinar objectivamente se estamos perante um trabalhador que escolheu livremente passar para um horário reduzido. Com efeito, o novo contrato é muitas vezes redigido em termos idênticos nas duas hipóteses.

41. Com efeito, não se pode excluir totalmente que um trabalhador, de modo diferente de R. J. de Laat, que deseje, na realidade, para o futuro só trabalhar a tempo reduzido, se faça afectar para este efeito a uma outra função na empresa, mas que, apesar de tudo, seja tentado a dirigir um pedido de prestações por desemprego parcial às autoridades competentes para compensar a sua perda de rendimento.

42. Além disso, se se deve considerar desempregado parcial o trabalhador que celebrou com a sua entidade patronal um novo contrato que prevê um horário de trabalho reduzido, não se vê em quê esta hipótese diferiria da de um trabalhador que celebrou um tal contrato com uma nova entidade patronal. Portanto, logicamente este deveria também ser considerado em situação de desemprego parcial.

43. Ora, considerar em situação de desemprego parcial aquele que celebrou um novo contrato de trabalho, que prevê uma actividade a tempo parcial, com uma nova entidade patronal, na medida em que o interessado entenda sempre retomar uma actividade a tempo completo, abriria a porta a incertezas. Com efeito, isto equivaleria a tomar em consideração as intenções do trabalhador, circunstância que o regulamento visa precisamente evitar.

44. A interpretação do conceito de desemprego parcial parece-me, sobretudo, dever

fundar-se no artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do regulamento que dispõe que: «o trabalhador fronteiriço, em situação de desemprego parcial ou acidental na empresa que o emprega, beneficiará das prestações em conformidade com as disposições da legislação do Estado competente [...]».

45. As palavras «que o emprega» implicam uma continuidade na relação de trabalho, ou seja, que a passagem de um regime de tempo completo para um regime de tempo parcial tenha tido lugar dentro da mesma empresa, sem que o contrato tenha sido rescindido nem tenha sido objecto de uma cláusula adicional destinada a reduzir a duração do trabalho.

46. Notemos que isto não antecipa em nada o conteúdo dos direitos de que uma pessoa, que se encontra na situação de R. J. de Laat, poderia beneficiar no Estado cuja legislação lhe é aplicável, em virtude do regulamento.

47. É assim que, se a legislação aplicável, tal como determinada pela aplicação dos critérios de direito comunitário, cria para os trabalhadores que começaram uma relação de trabalho a tempo parcial direitos a certas prestações, porque os considera abrangidos pelo subsídio de desemprego, é evidente que o benefício de tais prestações não pode ser recusado a um trabalhador com o pretexto de residir num outro Estado-Membro.

48. Com efeito, semelhante recusa constituiria uma violação directa do princípio da não discriminação enunciado no artigo 48.° do Tratado CE (que passou, após alteração, a artigo 39.° CE).

49. No fim de contas, portanto, entendo que deve ser considerado trabalhador na situação de desemprego parcial, na acepção do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i), do regulamento, o trabalhador titular de um contrato de trabalho que é levado, contra a sua vontade [10], a prestar apenas um número de horas inferior ao previsto pelo dito contrato.

50. Todavia, o órgão jurisdicional de reenvio não nos pede para interpretar o con-

10 — Tal como esta vontade está documentada de maneira objectiva pelo contrato existente, não emendado.

ceito de desemprego parcial em relação com o de trabalho parcial. De resto, que um trabalhador dependa de uma ou de outra destas categorias não faz qualquer diferença do ponto de vista da legislação aplicável segundo o regulamento. Tanto o artigo 71.°, n.° 1, alínea a), i) (trabalhador fronteiriço na situação de desemprego parcial), como o artigo 13.°, n.° 2, alínea a) (trabalhador que exerce uma actividade assalariada mesmo a tempo parcial), aplicam, com efeito, o mesmo critério, a saber, o da localização da actividade.

51. O que o órgão jurisdicional de reenvio queria saber, em substância, é se um trabalhador que se encontra na situação de R. J. de Laat pode ser considerado na situação de desemprego a tempo completo na acepção do regulamento, o que teria como consequência que, por força do artigo 71.°, n.° 1, alínea a), ii), seria a legislação do Estado-Membro no território do qual reside que lhe seria aplicável.

52. Ora, não é contestado que R. J. de Laat exerceu, durante o período em litígio, uma actividade assalariada em virtude da qual esteve sujeito, por força do artigo 13.°, n.° 2, alínea a), à legislação do Estado-Membro em que esta actividade foi exercida, concretamente o Reino da Bélgica.

53. Para mais, resulta da jurisprudência do Tribunal de Justiça que «o n.° 2, alínea a), do artigo 13.° do Regulamento n.° 1408/71 deve ser interpretado no sentido de que uma pessoa que é abrangida por este regulamento, que exerce no território de um Estado-Membro uma actividade assalariada a tempo parcial, está sujeita à legislação desse Estado tanto durante os dias em que exerce essa actividade como durante os dias em que não a exerce» [11].

54. Por conseguinte, proponho ao Tribunal de Justiça que responda como segue às terceira, quarta, quinta e sexta questões:

«Um trabalhador fronteiriço que exerce uma actividade assalariada não pode ser considerado desempregado a tempo completo na acepção do Regulamento n.° 1408/71. Está sujeito à legislação do Estado-Membro em que está empregado, mesmo se residir no território de um outro Estado-Membro.»

11 — Acórdão de 3 de Maio de 1990, Kits van Heijningen (C-2/89, Colect., p. I-1755, n.° 15).

VI — Conclusão

55. Com fundamento em todas as considerações que precedem, proponho ao Tribunal de Justiça que responda do modo seguinte às questões colocadas pelo Arrondissementsrechtbank te Roermond:

«1) Os conceitos de 'desemprego completo' e de 'desemprego parcial' que figuram no artigo 71.°, n.° 1, alínea a), do Regulamento (CEE) n.° 1408/71 do Conselho, de 14 de Junho de 1971, relativo à aplicação dos regimes de segurança social aos trabalhadores assalariados, aos trabalhadores não assalariados e membros da sua família que se deslocam no interior da Comunidade, devem receber uma interpretação comunitária.

2) Um trabalhador fronteiriço que exerce uma actividade assalariada não pode ser considerado desempregado a tempo completo na acepção do Regulamento n.° 1408/71. Está sujeito à legislação do Estado-Membro em que está empregado, mesmo se residir no território de um outro Estado-Membro.»