Coletânea da Jurisprudência

CONCLUSÕES DO ADVOGADO-GERAL
NILS WAHL
apresentadas em 22 de maio de 2014[1]

Processo C-221/13

Teresa Mascellani
contra
Ministero della Giustizia

[pedido de decisão prejudicial apresentado pelo Tribunale ordinario di Trento (Itália)]

«Política social — Diretiva 97/81/CE — Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES — Conversão de uma relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador»

1. A adoção por parte de um Estado-Membro de disposições que permitam a um empregador modificar unilateralmente uma relação contratual, traduzindo-se na conversão de uma relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador, é compatível com a Diretiva 97/81/CE[2]? É esta, na sua essência, a questão submetida ao Tribunal no âmbito do presente processo.

I – **Quadro jurídico**

A – *Legislação da UE*

2. A Diretiva 97/81 integrou na legislação da UE o acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES («o acordo-quadro»). O texto do próprio acordo-quadro consta do Anexo à Diretiva 97/81.

3. Tal como reiterado no considerando 5 do preâmbulo da Diretiva 97/81, as conclusões do Conselho Europeu de Essen sublinharam a necessidade de serem tomadas medidas destinadas a promover o emprego e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e apelaram a que se tomem medidas que visem o aumento da intensidade da componente «emprego» no crescimento económico, designadamente mediante uma organização mais flexível do trabalho, que respondam tanto às aspirações dos trabalhadores, como às exigências da concorrência.

1 — Língua original: inglês.

2 — Diretiva do Conselho 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).

4. O considerando 11 do preâmbulo da Diretiva 97/81 refere:

«[…] os signatários pretenderam celebrar um acordo-quadro sobre o trabalho a tempo parcial que enuncie os princípios gerais e prescrições mínimas em matéria de trabalho a tempo parcial; […] manifestaram a sua vontade de estabelecer um quadro geral para a eliminação das discriminações contra os trabalhadores a tempo parcial e de contribuir para o aprofundamento das possibilidades de trabalho a tempo parcial numa base aceitável pelos empregadores e pelos trabalhadores».

5. O segundo considerando do preâmbulo do acordo-quadro refere:

«Reconhecendo a diversidade das situações nos Estados-Membros, bem como o facto de o trabalho a tempo parcial ser um elemento característico do emprego em alguns sectores e atividades, o presente [acordo-quadro] define os princípios gerais e prescrições mínimas em matéria de trabalho a tempo parcial e ilustra a vontade dos parceiros sociais em relação ao estabelecimento de um quadro geral para a eliminação da discriminação contra os trabalhadores a tempo parcial, e em relação à criação de oportunidades de trabalho a tempo parcial num regime aceitável quer para empregadores, quer para trabalhadores.»

6. Nos termos do n.º 5 das considerações gerais do acordo-quadro, as partes signatárias do acordo atribuem importância a medidas que facilitem o acesso de homens e mulheres ao trabalho a tempo parcial, com vista à sua preparação para a aposentação, à conciliação entre vida profissional e vida familiar e ao aproveitamento das possibilidade de ensino e formação para aumentarem os seus conhecimentos e perspetivas de carreira, no interesse mútuo de empregadores e trabalhadores e de um modo que propicie o desenvolvimento das empresas.

7. A cláusula 1 do acordo-quadro («Objeto») prevê:

«O presente acordo-quadro tem por objeto:

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

b) Fomentar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado e contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho de um modo que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.»

8. A cláusula 3, n.º 2, do acordo-quadro («Definições») define a expressão «trabalhador comparável a tempo inteiro». Essa expressão significa um trabalhador a tempo inteiro do mesmo estabelecimento, com o mesmo contrato ou relação de emprego e que exerça funções iguais ou semelhantes, tendo em devida conta outros fatores, como antiguidade, qualificações, conhecimentos. A cláusula 3, n.º 2 refere ainda que, se no estabelecimento não houver qualquer trabalhador comparável a tempo inteiro, a comparação será efetuada em referência à convenção coletiva aplicável ou, na ausência desta, em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas vigentes.

9. A cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro («Princípio de não discriminação») estipula:

«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 objetivas, a diferença de tratamento se justifique.»

10. A cláusula 5 do acordo-quadro («Possibilidades de trabalho a tempo parcial») estipula:

«1. No contexto da cláusula 1 do presente acordo e do princípio de não discriminação entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro:

a) Os Estados-Membros, após consulta aos parceiros sociais de acordo com a legislação ou as práticas nacionais, deveriam identificar e analisar quaisquer obstáculos de natureza jurídica ou administrativa suscetíveis de limitar as possibilidades de trabalho a tempo parcial e, eventualmente, eliminá-los;

b) Os parceiros sociais, agindo no âmbito das suas competências e mediante os mecanismos definidos nas convenções coletivas, deveriam identificar e analisar quaisquer obstáculos suscetíveis de limitar as possibilidades de trabalho a tempo parcial e, eventualmente, eliminá-los.

2. A recusa de um trabalhador ser transferido de um regime de trabalho a tempo inteiro para um regime a tempo parcial ou vice-versa não deve, por si só, constituir razão válida para despedimento, sem prejuízo da possibilidade de, nos termos da legislação, das convenções coletivas ou das práticas nacionais, proceder a despedimentos por outras razões, como as que podem resultar de contingências de funcionamento do estabelecimento em causa.

3. Na medida do possível, os empregadores deveriam tomar em consideração:

a) Os pedidos dos trabalhadores no sentido da transferência de um regime de trabalho a tempo inteiro para um regime a tempo parcial disponibilizado no estabelecimento;

[…]

d) As medidas destinadas a facilitar o acesso ao trabalho a tempo parcial a todos os níveis da empresa, incluindo os lugares de elevada qualificação e de direção, e, nos casos em que tal se justifique, a facilitar o acesso dos trabalhadores a tempo parcial à formação profissional, para melhorarem as suas perspetivas de carreira e a sua mobilidade profissional;

[…]»

11. A cláusula 6 do acordo-quadro («Disposições relativas à aplicação») estabelece determinadas regras. Nos termos da cláusula 6, n.º 1, os Estados-Membros podem adotar disposições mais favoráveis do que as previstas no acordo-quadro. Mais, ao abrigo da cláusula 6, n.º 2:

«A aplicação do disposto no presente acordo não constitui justificação válida para a regressão do nível geral de proteção dos trabalhadores no domínio por ele abrangido, sem prejuízo do direito de os Estados-Membros […] criarem disposições legislativas, regulamentares ou contratuais diferentes, tendo em conta a evolução da situação, nem da aplicação da cláusula 5, n.º 1, desde que seja respeitado o princípio de não discriminação enunciado na cláusula 4, n.º 1.»

B – *Legislação italiana*

12. Nos termos do artigo 16.º da Lei italiana n.º 183, de 4 de novembro de 2010[3] («Lei n.º 183/2010»), é possível a determinadas administrações públicas, no âmbito da primeira aplicação das disposições introduzidas pelo Decreto Legislativo n.º 112 de 25 de junho de 2008 («Decreto Legislativo n.º 112/2008»)[4], submeter a nova avaliação as decisões de autorização da conversão da relação laboral a tempo inteiro numa relação laboral a tempo parcial adotadas antes da data de entrada em vigor do referido Decreto Lei n.º 112, de 2008. Essa nova avaliação deverá ter lugar no prazo de 180 dias a contar da entrada em vigor do artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 e cumprir os princípios da correção e da boa-fé.

13. Foi aprovada pelo Ministério italiano da Função Pública uma circular contendo orientações para a aplicação, *inter alia*, do artigo 16.º da Lei n.º 183/2010[5]. Nos termos dessa decisão, esta disposição justifica-se pelos limites orçamentais mais estritos, impostos pelo contexto da crise financeira mundial. Na decisão salienta-se ainda que o poder unilateral dos empregadores públicos de conversão da relação laboral numa relação laboral a tempo inteiro é considerado excecional e deve ser exercido dentro dos limites referidos no n.º 12, *supra*.

14. A interpretação do artigo 16.º da Lei n.º 183/2010, tal como estabelecida na circular ministerial, foi entretanto confirmada pela Corte Costituzionale (Tribunal Constitucional) (Itália)[6].

II – **Factos, processo e questões prejudiciais**

15. Teresa Mascellani, funcionária do Ministero della Giustizia (Ministério da Justiça italiano), encontra-se ao serviço do órgão jurisdicional de reenvio. Tem vindo a trabalhar, desde 28 de agosto de 2000, com horário a tempo parcial com prestação de trabalho reduzida a 50% repartida em três dias por semana (um «horário a tempo parcial de tipo vertical»).

16. Na sequência da entrada em vigor da Lei n.º 183/2010, o Ministero della Giustizia, agindo por intermédio do diretor da Administração do Tribunal de Trento, adotou a Decisão n.º 20384 de 8 de fevereiro de 2011 e a Decisão n.º 1882 de 21 de março de 2011 (a seguir «decisões impugnadas»). As decisões impugnadas reavaliavam e revogavam unilateralmente o contrato a tempo parcial de Teresa Mascellani, nos termos do artigo 16 da Lei n.º 183/2010, convertendo-o num vínculo a tempo inteiro com base num horário completo, distribuído ao longo de uma semana de seis dias, a partir de 1 de abril de 2011.

17. A fim de contestar essa conversão do seu contrato de trabalho, Teresa Mascellani interpôs recurso para a Divisão do Trabalho do órgão jurisdicional de reenvio, com o objetivo de obter a anulação das decisões impugnadas, bem como uma declaração de que o seu contrato a tempo parcial não poderia ser convertido numa relação laboral a tempo inteiro contra sua vontade, sustentando que essa conversão é ilegal nos termos da Diretiva 97/81.

3 — GURI n.º 262 de 9 de novembro de 2010, Suplemento ordinário n.º 243.

4 — V. artigo 73.º do Decreto Legislativo n.º 112 de 25 de junho de 2008 (GURI n.º 147 de 25 de junho de 2008, Suplemento ordinário n.º 152/L), convertido na Lei n.º 133 de 6 de agosto de 2008 (GURI n.º 195 de 21 de agosto de 2008, Suplemento ordinário n.º 196).

5 — Circular n.º 9/2011, de 30 de junho de 2011.

6 — Acórdão n.º 224/2013, de 16 de julho de 2013. Neste acórdão, a Corte Costituzionale analisou a relação entre essa disposição e a cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro.

18. De acordo com Teresa Mascellani, graças ao horário a tempo parcial, pôde destinar o seu tempo não só ao cuidado da família, mas também à sua formação profissional, tendo-se inscrito na Ordem dos Advogados de Trento, frequentado a escola de especialização das profissões jurídicas e obtido o respetivo diploma, inscrevendo-se igualmente no curso de licenciatura de três anos para formadores que decorreu na Universidade de Pádua. Sempre graças ao trabalho a tempo parcial, pôde intensificar a assistência ao seu único progenitor sobrevivo, que hoje tem mais de 90 anos, vive com ela e não tem nenhum outro parente ou afim nas proximidades.

19. O Ministero della Giustizia opôs-se a esse pedido de Teresa Mascellani. Sustenta que o artigo 16.º da Lei italiana n.º 183, de 4 de novembro de 2010, prevê a possibilidade de o Ministero fazer cessar a relação laboral a tempo parcial e impor o horário de trabalho a tempo inteiro, mesmo contra a vontade do trabalhador. Segundo o Ministero, a Diretiva 97/81 não se opõe a essa disposição.

20. Nutrindo dúvidas quanto à interpretação da Diretiva 97/81, o órgão jurisdicional de reenvio decidiu suspender a instância e proceder ao reenvio das seguintes questões prejudiciais para o Tribunal de Justiça:

«1) A cláusula 5, ponto 2, do acordo anexo à Diretiva (que prevê que «[a] recusa de um trabalhador ser transferido de um regime de trabalho a tempo inteiro para um regime a tempo parcial ou vice versa não deve, por si só, constituir razão válida para despedimento, sem prejuízo da possibilidade de, nos termos da legislação, das convenções coletivas ou das práticas nacionais, proceder a despedimentos por outras razões, como as que podem resultar de contingências de funcionamento do estabelecimento em causa»), deve ser interpretada no sentido de que as legislações nacionais dos Estados-Membros não podem prever a possibilidade de o empregador proceder à conversão da relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador?

2) A Diretiva 97/81 opõe-se a que uma disposição nacional (como o artigo 16.º da Lei italiana n.º 183, de 4.11.2010) preveja a possibilidade de o empregador converter uma relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador?»

21. Foram apresentadas observações escritas pelos Governos italiano e checo, bem como pela Comissão. Na audiência de 20 de março de 2014, foram apresentadas alegações orais por Teresa Mascellani, pelo Governo italiano e pela Comissão.

III – **Observações apresentadas ao Tribunal**

22. Segundo *Teresa Mascellani*, a cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro deverá ser interpretada como impedindo um empregador — dos sectores, quer público, quer privado — de converter a relação laboral sem o consentimento expresso do trabalhador. Uma vez que o acordo-quadro visa impedir a discriminação dos trabalhadores a tempo parcial, esta será a única interpretação correta da referida cláusula.

23. O *Governo italiano* coloca a ênfase na natureza transitória do artigo 16.º da Lei n.º 183/2010. Observa que, ao abrigo do regime anteriormente aplicável ao sector público[7], os trabalhadores gozavam de um direito praticamente ilimitado à obtenção da redução do horário de trabalho. Contudo, o regime atual, nos termos do Decreto Legislativo n.º 112/2008, procura estabelecer um equilíbrio justo entre, por um lado, os direitos do empregador e, por outro, os direitos do trabalhador. Um empregador do setor público pode hoje recusar um pedido de horário reduzido sempre que a aceitação do pedido prejudique, entre outros, o funcionamento do organismo público. Assim, o

7 — Anteriormente regido pelo artigo 1.º, n.º 58, da Lei n.º 662 de 23 de dezembro de 1996, GURI n.º 303 de 28 de dezembro de 1996, Suplemento ordinário.° 233.

artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 rege a transição entre o regime anterior e o atualmente em vigor. O objetivo do artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 é estabelecer um equilíbrio entre os interesses divergentes dos empregadores e trabalhadores do setor público. Tem ainda como objetivo colocar os trabalhadores que haviam apresentado um pedido de trabalho a tempo parcial ao abrigo do regime anterior em pé de igualdade com aqueles que apresentem pedido semelhante em conformidade com o regime atual.

24. Segundo o Governo italiano, a cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro não pode ser interpretada como exigindo necessariamente consenso quanto à conversão da relação laboral a tempo parcial para tempo inteiro. Esta disposição visa apenas limitar a possibilidade de demissão, caso o trabalhador não concorde com tal conversão, mas não proíbe medidas menos drásticas da parte do empregador. Acresce que esta disposição está redigida em termos não vinculativos e, por conseguinte, não confere ao trabalhador um direito que este possa fazer valer.

25. O Governo italiano alega ainda que a Diretiva 97/81 não pode ser interpretada como exigindo, em geral, o consentimento do trabalhador para mudanças no tempo de trabalho. Não exigir esse consentimento não constitui uma discriminação entre trabalhadores a tempo inteiro e trabalhadores a tempo parcial na aceção da cláusula 4 do acordo-quadro, nem limita a possibilidade de trabalho a tempo parcial. Com efeito, o Governo italiano entende que, nos termos da cláusula 1, alínea b), do acordo-quadro só a transição do trabalho a tempo inteiro para trabalho a tempo parcial deve ser efetuada de forma voluntária, visto que implica uma perda económica para o trabalhador.

26. Na opinião do *Governo checo*, uma relação de trabalho anterior em regime de tempo parcial não pode ser modificada unilateralmente pelo empregador contra a vontade do trabalhador. Essa modificação prejudicaria o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial, desrespeitando a vontade do trabalhador, o que é contrário ao objetivo do acordo-quadro, expresso na sua cláusula 1, alínea b) e especificado na sua quinta consideração geral. O Governo checo considera também que, ao contrário do outro objetivo do acordo-quadro, tal como estabelecido na cláusula 1, alínea a), essa possibilidade gera uma discriminação injustificada contra os trabalhadores a tempo parcial, uma vez que os trabalhadores a tempo inteiro não enfrentam o mesmo risco. O Governo checo refere, mais genericamente, o princípio da liberdade contratual, bem como a proibição de trabalho forçado consagrada no artigo 5.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia [8], e defende que os empregadores do setor público não devem gozar de mais direitos do que os restantes.

27. A *Comissão*, que propõe dar uma resposta conjunta a ambas as questões, observa que a cláusula 5, n.º 2, e a cláusula 5, n.º 3, alínea a), do acordo-quadro estão redigidas de forma vaga. Afirma ainda que o acordo-quadro não confere aos trabalhadores o direito de se manterem num regime de trabalho a tempo parcial. A cláusula 5, n.º 2, em concreto, não exclui a possibilidade de despedimento de um trabalhador que recuse a conversão para uma relação de trabalho a tempo inteiro, sempre que as contingências de funcionamento do estabelecimento em questão o exijam. Esta interpretação é corroborada pelo objetivo do acordo-quadro — tal como indicado na cláusula 1, alínea b) —, concretamente, o de contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho de forma a ter em conta as necessidades tanto dos empregadores como dos trabalhadores.

28. No entanto, a Comissão alega que decorre da cláusula 1, alínea b), do acordo-quadro, em conjugação com a sua cláusula 5, n.º 2, que o empregador é obrigado a consultar o trabalhador e a ter as suas necessidades em consideração; a avaliar outras possibilidades; e a conceder ao trabalhador um período de tempo para se adaptar ao novo regime. O despedimento apenas pode ser opção quando

8 — O artigo 5.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais prevê que «[n]inguém pode ser constrangido a realizar trabalho forçado ou obrigatório».

seja necessário para atender às contingências de funcionamento do estabelecimento em causa. Na opinião da Comissão, ao não prever que o despedimento seja a consequência automática de uma recusa e ao sujeitar a conversão da relação laboral aos princípios da correção e da boa-fé, a legislação italiana está em conformidade com as exigências do acordo-quadro.

29. Por último, referindo-se aos considerandos 5 e 11 do preâmbulo da Diretiva 97/81, ao preâmbulo do acordo-quadro anexo, ao n.º 5 das considerações gerais e às cláusulas 1, 4 e 5 do mesmo, o órgão jurisdicional de reenvio considera o artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 incompatível com a Diretiva 97/81/CE. No seu entender, o artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 permite a discriminação contra os trabalhadores a tempo parcial, os quais, ao contrário dos trabalhadores a tempo inteiro, ficam expostos ao risco de alteração do respetivo tempo de trabalho. Além disso, segundo o órgão jurisdicional de reenvio, decorre da cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro que uma relação de trabalho a tempo parcial não pode ser convertida numa relação laboral a tempo inteiro (ou vice-versa), exceto com o consentimento do trabalhador. Se a rescisão do contrato é considerada ilegal de acordo com essa cláusula, então a recusa do trabalhador em aceitar a mudança deve ser lícita, pelo que deve obter-se o consentimento do trabalhador.

IV – **Análise**

A – *Reformulação das questões prejudiciais*

30. As duas questões reenviadas pelo Tribunale ordinario di Trento estão claramente ligadas entre si. Com a sua primeira questão, o órgão jurisdicional de reenvio pretende saber se a cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro impede o empregador de converter de forma unilateral uma relação de trabalho a tempo parcial numa a tempo inteiro. Com a sua segunda questão, o órgão jurisdicional de reenvio procura, essencialmente, o mesmo esclarecimento, embora sem se referir a qualquer disposição específica da Diretiva 97/81 ou do acordo-quadro. Assim, a segunda questão abarca efetivamente o mesmo problema que a primeira; contudo, parece também ser de natureza subsidiária, em caso de resposta negativa à primeira questão.

31. Tal como a Comissão, entendo que o Tribunal de Justiça deve dar uma resposta conjunta às duas questões. No entanto, neste processo, considero — ao contrário da Comissão — que seria de utilidade para o órgão jurisdicional abordar, em termos mais gerais, a questão da compatibilidade das normas em causa com o acordo-quadro, dado ser esse o aspeto essencial suscitado na segunda questão. É o que farei na parte final das presentes conclusões.

32. Por conseguinte, reformulo as questões da seguinte forma:

«A Diretiva 97/81 — e, em particular, a cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro que lhe está anexo — opõe-se a uma disposição nacional, como o artigo 16.º da Lei 183/2010, nos termos da qual o empregador pode converter uma relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro sem o consentimento do trabalhador?»

B – *Análise da questão reformulada*

33. A resposta à questão assim reformulada evoca a proteção adequada a conceder aos trabalhadores nos termos da cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro. Abordarei o assunto tendo por base a letra, contexto e finalidade da referida disposição.

34. No que diz respeito à *letra* da disposição, gostaria de observar desde já — tal como o Governo italiano e a Comissão — que a cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro foi redigida de uma forma que obscurece a essência do seu verdadeiro significado.

35. Em primeiro lugar, a linguagem utilizada na cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro parece ser deliberadamente vaga. Nos termos dessa disposição, «[a] recusa de um trabalhador ser transferido de um regime de trabalho a tempo inteiro para um regime a tempo parcial ou vice-versa *não deve*, por si só, constituir razão válida para despedimento» (o sublinhado é meu) Por outro lado, fica a impressão de que, ao abrigo dessa disposição, essa modificação não justifica, *prima facie*, o despedimento de um trabalhador que não deseje a conversão da relação laboral. Porém, a utilização da expressão «não deve» não implica a obrigatoriedade do consentimento do trabalhador no que respeita à alteração do tempo de trabalho.

36. Em segundo lugar, a cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro prevê igualmente que a recusa da conversão do regime de tempo parcial para tempo inteiro pode inclusivamente constituir razão válida para despedimento, nos termos da legislação, das convenções coletivas ou das práticas nacionais, *por outras razões, como as que podem resultar de contingências de funcionamento do estabelecimento em causa* (o sublinhado é meu). Mais uma vez, é difícil, na minha opinião, tomando a passagem assinalada do trecho citado à luz dos direitos consagrados, concluir com certeza que a mesma confere aos trabalhadores um direito inquestionável de recusa da conversão da relação de trabalho. Com efeito, a prerrogativa de pôr fim a uma relação laboral, devido à constante alteração das contingências de funcionamento do local de trabalho parece negar, desde o início, a ideia de que a cláusula 5, n,.º 2, conceda qualquer proteção substantiva.

37. De um ponto de vista *sistémico*, esta consideração é confirmada, em primeiro lugar, pela formulação dada ao remanescente texto da cláusula 5. A cláusula 5, n.º 1, alínea a) e a cláusula 5, n.º 1, alínea b) referem que os Estados-Membros, juntamente com os parceiros sociais, «*deveriam* identificar» quaisquer obstáculos de natureza jurídica ou administrativa suscetíveis de limitar as possibilidades de trabalho a tempo parcial e, «*eventualmente*», eliminá-los; a cláusula 5, n.º 3, estabelece que «[*n*]*a medida do possível*, os empregadores *deveriam tomar em consideração*» uma lista de diferentes medidas, algumas das quais são descritas de forma ainda mais anódina (o sublinhado é meu em todas as citações) [9].

38. Em segundo lugar, não deve deixar de considerar-se que, nos termos do artigo 288.º TFUE, o acordo-quadro, anexo à Diretiva 97/81, deixa aos Estados-Membros a liberdade de determinarem a forma como os objetivos deste instrumento devem ser concretizados. De acordo com a cláusula 6, n.º 1 do acordo-quadro, o acordo prevê apenas uma harmonização mínima. Além disso, certas disposições da diretiva e do acordo-quadro conferem explicitamente certos poderes regulamentares aos Estados-Membros [10]. O facto de muitas questões não resolvidas serem deixadas ao critério dos Estados-Membros corrobora a ideia de que a linguagem utilizada na cláusula 5 do referido acordo-quadro não é vinculativa.

9 — V. cláusula 5, n.º 3, alínea b), que, uma vez mais, inclui a palavra «deveriam»; a cláusula 5, n.º 3, alínea d), que recorre aos termos «nos casos em que tal se justifique»; e a cláusula 5, n.º 3, alínea e), que menciona a palavra «apropriada».

10 — V., por exemplo, considerando 16 da Diretiva 97/81, segundo o qual «Considerando que, em relação aos termos utilizados no acordo-quadro sem uma definição específica, a presente diretiva deixa aos Estados-Membros a tarefa de os definirem de acordo com o direito e/ou as práticas nacionais, a exemplo do que acontece com outras diretivas adotadas em matéria social que utilizam termos semelhantes, desde que essas definições respeitem o conteúdo do acordo-quadro»; v., ainda, a cláusula 2, n.º 2; a cláusula 3, n.º 2, segunda frase; a cláusula 4, n.º 3; a cláusula 4, n.º 4; e a cláusula 6, n.º 5 do acordo-quadro.

39. Quanto à sua *finalidade*, o objetivo global da cláusula 5 do acordo-quadro é expressamente referido na cláusula 1, alínea b), concretamente, «a fim de facilitar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado e contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho de uma forma que leve em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores». A flexibilidade prevista é bipolar, uma vez que engloba tanto o «lado da procura» — flexibilidade para os empregadores — como o «lado da oferta» — flexibilidade para os trabalhadores [11], *embora sem favorecer nenhum deles* [12].

40. À luz desses elementos, alguns autores consideram que, contrariamente à cláusula 4, a cláusula 5 do acordo-quadro (e/ou certas sub-cláusulas do mesmo) se encontra redigida de forma ambígua com termos de natureza declaratória [13], enquanto outros defendem, simplesmente, não existir direito ao trabalho a tempo parcial [14]. Resulta, no entanto, evidente que nem todos partilham da opinião de que a cláusula 5 não estabelece nenhuma obrigação legal [15].

41. Não me oponho de todo a que o despedimento só deva ser efetuado quando necessário, a fim de atender às contingências de funcionamento do estabelecimento em causa. Porém, duvido que, para o efeito, exista uma exigência jurídica, no que respeita à legislação da UE, ao abrigo da cláusula 5, n.º 2. Com efeito, a cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro parece-me demasiado vaga para poder ser reconhecida pelos tribunais. Além das alegações apresentadas nos n.ºs 34 a 39, *supra*, entendo que esta interpretação é corroborada por diversos elementos, nomeadamente, pelo contexto e pela história legislativa do acordo-quadro.

11 — V., *inter alia*, Deakin, S., e Reed, H. — «The Contested Meaning of Labour Market Flexibility», in Shaw, J. (ed.), *Social Law and Policy in an Evolving European Union*, Hart Publishing, Oxford: 2000, p. 75.

12 — O considerando 11 da Diretiva 97/81 e o segundo considerando do acordo-quadro referem, ambos, que o objetivo do acordo é contribuir para o aprofundamento das possibilidades de trabalho a tempo parcial numa base aceitável pelos empregadores e pelos trabalhadores. De igual modo, o considerando 5 no preâmbulo da diretiva refere-se a uma organização mais flexível que responda tanto às aspirações dos trabalhadores, como às exigências da concorrência.

13 — V., *inter alia*, Rodière, P. — *Droit social de l'Union européene*, L. G. D. J., Paris: 2002 (2.ª ed.), de acordo com o qual «[e]n dehors de la règle de non-discrimination, l'accord-cadre prend une tournure recommandationnell»; Barnard, C. — *EU Employment Law*, Oxford University Press, Oxford: 2012 (4.ª ed.), p. 437, que refere «[m]uch of the remainder of Directive 97/81 has the feel of an exhortatory resolution rather than a hard law measure»; Jeffery, M. — «Not Really Going to Work? Of the Directive on Part-Time Work, «Atypical Work» and Attempts to Regulate It», 3(27), 1998, *Industrial Law Journal* 193, pp. 198 e 203, onde se refere que «the wording of [Clause 5.2] is vague, and leaves the applicability of the general rule highly uncertain».

14 — V., a este respeito, Hepple, B., e Barnard, C. — «Substantive Equality» 3(59) 2000 *Cambridge Law Journal* 562, p. 582, de acordo com o qual «there is no obligation to create part-time jobs or job-shares»; Nielsen, R. — *European Labour Law*, DJØF, Copenhaga: 2000, p. 152, onde se afirma que «[Directive 97/81] establishes no right for workers who might wish to do so to work part-time»».

15 — V. Kilpatrick, C., e Freedland, M. — «The United Kingdom: how is EU governance transformative?» in Sciarra, S., Davies, P., e Freedland, M. (eds.), *Employment Policy and the Regulation of Part-time Work in the European Union. A Comparative Analysis*, Cambridge University Press, Cambridge: 2004, pp. 329 e segs., onde, referindo-se à cláusula 5, n.º 2, se refere que «[Clause] 5 cannot be dismissed out of hand as a purely soft law provision, containing only aspirational social protection aims and promotional employment goals».

42. Aquando da apreciação da proposta de diretiva da Comissão por parte do Parlamento Europeu, a Comissão parlamentar do Emprego e dos Assuntos Sociais elaborou um relatório sobre essa proposta. No relatório, a comissão afirma que a cláusula 5 do acordo-quadro «não reveste carácter vinculativo» em qualquer dos pontos a que se refere [16]. A resolução parlamentar sobre a proposta da Comissão, na sequência desse relatório endossou a crítica feita pelo relatório [17]. No entanto, o conteúdo do acordo-quadro não foi modificado conforme sugerido.

43. Além disso, a cláusula 5 do acordo-quadro parece inspirar-se nos artigos 9.° e 10.° da Convenção n.º 175 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre trabalho a tempo parcial («Convenção da OIT») [18]. Na verdade, o legislador da União Europeia reconheceu que devem ser tidos em conta os princípios da Convenção da OIT [19]. Acresce que a recomendação adotada como complemento da Convenção da OIT [20] — que deve, de acordo com o seu n.º 1, ser considerada em conjunto com as disposições da Convenção — contém, nos n.º 17 a 19, disposições bastante semelhantes às do acordo-quadro.

44. A esse respeito, tem-se defendido — a meu ver, de forma convincente — que o nível geral de proteção conferido aos trabalhadores a tempo parcial nos termos da Diretiva 97/81 é inferior ao previsto pela Convenção da OIT e pela Recomendação que a acompanha [21]. Se assim for, considero mais difícil ainda conceber que a cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro possa permitir a recusa da conversão de uma relação laboral anterior a tempo parcial para um contrato a tempo inteiro, quando a letra da disposição correspondente no instrumento de direito internacional que desencadeou a aprovação do acordo-quadro também não prevê explicitamente esse direito.

45. Dito isto, estou ciente de que o Tribunal de Justiça decidiu no acórdão Michaeler e o. que a cláusula 5, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro se opõe a disposições nacionais que impõem, sob pena de multa, a obrigação de enviar às autoridades competentes uma cópia de cada contrato de trabalho a tempo parcial no prazo de 30 dias após a sua assinatura [22]. O Tribunal reconheceu, assim, implicitamente que uma cláusula desse tipo encerra um conteúdo essencial que a legislação nacional deve respeitar [23]. No entanto, embora se possa concordar que as regras burocráticas em questão, nesse caso, dificultaram o trabalho a tempo parcial, devo admitir não entender completamente de que forma a palavra «deveriam» na cláusula 5, n.º 1, alínea a), do acordo-quadro — mesmo quando à luz do objetivo da Diretiva 97/81 — pode ser interpretada como dando origem a uma obrigação juridicamente

16 — Relatório de 6 de novembro de 1997 sobre a proposta de diretiva do Conselho relativa ao Acordo-Quadro relativo ao Trabalho a Tempo Parcial celebrado por UNICE, CEEP e CES (A4-0352/97, p. 16). A passagem em causa refere: «Esta cláusula 5 do Acordo-Quadro não reveste carácter vinculativo em qualquer dos pontos supramencionados. Com efeito, a expressão 'na medida do possível', os empregadores devem ter em consideração» não comporta qualquer vínculo específico para os Estados-Membros, os parceiros sociais e, em especial, para os empregadores. Estas disposições permanecem a um nível declarativo ou de manifestação de intenções, não permitindo realizar o segundo objetivo enunciado no preâmbulo do Acordo, isto é, tornar o trabalho a tempo parcial mais aliciante e promover, assim, o desenvolvimento das possibilidades de trabalho a tempo parcial.»

17 — Resolução do Parlamento Europeu sobre a proposta de diretiva do Conselho relativa ao Acordo-Quadro relativo ao Trabalho a Tempo Parcial celebrado por UNICE, CEEP e CES (JO 1997, C 371, p. 41), p. 62, n.os 7 a 9: «O Parlamento Europeu: […] 7. Considera fundamental que a passagem dos trabalhadores para «tempo parcial» não resulte de uma imposição; 8. Lamenta que o acordo europeu entre os parceiros sociais não prescreva explicitamente, tal como a Convenção relativa ao Trabalho a Tempo Parcial da OIT, adotada em 1994, a supressão progressiva, implícita, de derrogações; 9. Verifica que, se se abstrair dos elementos de carácter declarativo, o teor concreto do acordo nem sempre faz justiça ao fim a que alegadamente se propõe, dado não eliminar as discriminações que se abatem sobre os trabalhadores a tempo parcial nem contribuir para tornar este regime de trabalho mais aliciante.»

18 — À altura da redação do presente documento, a Convenção da OIT havia sido ratificada por nove dos 28 Estados-Membros (Chipre, Finlândia, Hungria, Itália, Luxemburgo, Países Baixos, Portugal, Eslovénia e Suécia).

19 — V. Proposta da Comissão de 23 de julho de 1997 de Diretiva do Conselho relativa ao Acordo-Quadro relativo ao Trabalho a Tempo Parcial celebrado por UNICE, CEEP e CES, COM (97) 392 final, n.º 5. V. Também a resolução supramencionada do Parlamento Europeu, n.º 8.

20 — Recomendação n.º 182 da OIT relativa ao Trabalho a Tempo Parcial («A Recomendação»).

21 — V. Hepple, B., e Barnard, C., *op.cit*, p. 580, e Jeffery, M., *op.cit*., p. 200. V. Também a resolução supramencionada do Parlamento Europeu, n.º 8.

22 — V. dispositivo do acórdão Michaeler e o. (C-55/07 e C-56/07, EU:C:2008:248).

23 — Curiosamente, as disposições italianas em questão no processo Michaeler e o. (C-55/07 e C-56/07, ECLI:EU:C:2008:248) foram aprovadas em execução da Diretiva 97/81/CE, e o Governo italiano argumentou que promoviam a proteção e o estímulo do trabalho a tempo parcial (v. n.os 6, 7 e 22).

vinculativa [24]. Seja como for, o processo Michaeler e Outros, não dizia respeito à cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro. Além disso não constitui um precedente adequado para o caso em apreço, uma vez que o processo principal não se prende com a imposição de «disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas que sejam contrárias à criação e desenvolvimento de pequenas e médias empresas» [25]. Ao invés, precisamente, caso o Tribunal seguisse a fundamentação do acórdão Michaeler e o. no presente processo, exigindo o consentimento formal do trabalhador a uma alteração da relação laboral, essas disciplinas seriam criadas.

46. Assim sendo, concluo que a cláusula 5, n.º 2 do acordo-quadro não se opõe a uma disposição nacional, nos termos da qual o empregador pode converter uma relação de trabalho a tempo parcial numa relação de trabalho a tempo inteiro sem o consentimento do trabalhador.

47. Resta determinar se esta conclusão é, de alguma forma, afetada por outras disposições da Diretiva 97/81.

C – *Outras considerações*

48. Gostaria de salientar, desde já, que a cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro é a única disposição da Diretiva 97/81, que trata especificamente da questão suscitada pelo órgão jurisdicional de reenvio, concretamente as consequências de uma recusa da conversão de uma relação laboral de tempo parcial para tempo inteiro. Por isso, parece-me que, em virtude do princípio da especialidade *lex specialis derogat legi generali*, a questão sobre a qual o Tribunal foi chamado a pronunciar-se deve ser resolvida apenas com base na referida cláusula, não sendo necessário ir mais além. Se o Tribunal, no entanto, entender ser útil fazê-lo, então apresento os seguintes pontos de vista.

49. Na minha opinião, o facto de apenas os trabalhadores a tempo parcial estarem expostos ao risco de uma conversão da sua relação laboral para trabalho a tempo inteiro não dá origem a qualquer discriminação proibida pela cláusula 4 do acordo-quadro. Na verdade, as normas em questão não envolvem um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial, no que diz respeito às condições de emprego, relativamente aos trabalhadores a tempo inteiro.

50. O elemento de comparação pertinente aqui não se prende com o pagamento, a pensão ou outras condições «tradicionais» de emprego, que são determinadas com base no critério do emprego (ou seja, da relação laboral entre um trabalhador e a sua entidade patronal) [26]. Ao invés, o elemento de comparação em que o órgão jurisdicional de reenvio pretende que o Tribunal de Justiça se concentre é o risco que o trabalhador a tempo parcial corre de que a duração da jornada dedicada ao trabalho possa ser ajustada contra a sua vontade. No entanto, essa não é uma questão que possa ser avaliada para efeitos de discriminação ao abrigo da referida cláusula. Tendo em conta a definição estabelecida na cláusula 3, n.º 2 do acordo-quadro, não é possível comparar o risco de um trabalhador a tempo parcial ver a sua relação laboral convertida em trabalho a tempo inteiro com o risco de que o mesmo pudesse acontecer a um trabalhador comparável a tempo inteiro, pois este último já trabalha a tempo inteiro [27].

24 — V. Michaeler e o. (EU:C:2008:248, n.º 21).

25 — V. Michaeler e o. (EU:C:2008:248, n.º 22), no que se refere ao artigo 2.º, n.º 2, do Acordo relativo à política social celebrado entre os Estados-Membros da Comunidade Europeia com exceção do Reino Unido da Grã-Bretanha e da Irlanda do Norte (JO 1992, C 191, p. 91), anexo ao Protocolo (n.º 14) relativo à política social anexo ao Tratado que institui a Comunidade Europeia.

26 — V., no que se refere ao conceito «condições de emprego» na aceção da cláusula 4, n.º 1, do acordo-quadro, acórdão Carratù (C-361/12, EU:C:2013:830, n.ºs 34 e 35). O Tribunal entendeu que um contrato que preveja um regime de «contrato-quadro em função as necessidades» se insere naquele conceito; v. acórdão Wippel (C-313/02, EU:C:2004:607, n.ºs 30 e 32).

27 — No acórdão Wippel (EU:C:2004:607), o Tribunal sustentou que um limite máximo superior de duração do trabalho, obviamente relevante para a maioria dos trabalhadores a tempo parcial, não constituía um tratamento menos favorável dos trabalhadores a tempo parcial relativamente aos trabalhadores comparáveis a tempo inteiro. V. n.ºs 49 e 50 do referido acórdão.

51. A título meramente argumentativo, é de qualquer modo duvidoso que a situação de um trabalhador a tempo parcial, que enfrenta o risco de ter de trabalhar a tempo inteiro contra a sua vontade seja, de facto, comparável à de um trabalhador a tempo inteiro que corra o risco de ter de trabalhar a tempo parcial. Ser levado a trabalhar mais não é o mesmo do que ser levado a trabalhar menos — pelo menos do ponto de vista dos meios de subsistência do trabalhador. A questão de saber se existe um trabalhador comparável a tempo inteiro permanece, por conseguinte, em aberto [28].

52. Para além do acórdão Michaeler e o., o Tribunal sustentou, de facto, no acórdão Bruno e o., que sempre que as disposições nacionais violam a cláusula 4 do contrato-quadro, são igualmente passíveis de violar a cláusula 5, n.º 1 do mesmo acordo [29]. É difícil discordar desta opinião, uma vez que a parte inicial desta disposição remete explicitamente, *inter alia*, para o princípio da não discriminação [30]. No entanto, como já referi, não considero que este caso dê origem a uma forma de discriminação. Além disso, como supramencionado, a jurisprudência em questão dizia respeito a obstáculos de natureza administrativa que podem limitar as oportunidades de trabalho a tempo parcial, o que não é a situação no processo pendente no órgão jurisdicional de reenvio.

53. Por outro lado, o Governo checo refere com pertinência o facto de o Tribunal de Justiça ter defendido que um contrato se caracteriza pelo princípio da autonomia da vontade, segundo o qual as partes têm a liberdade de se obrigarem uma perante a outra [31]. No entanto, este princípio não significa que as questões colocadas devam ser respondidas de forma afirmativa, como sugere o referido Governo. Na verdade, as disposições legislativas, como o artigo 18.º da Lei n.º 183/2010, podem interferir na liberdade de contratação. É o que se prevê explicitamente na cláusula 5, n.º 2, do acordo-quadro. Além disso, um trabalhador é sempre livre de terminar a relação laboral, caso não deseje trabalhar a tempo inteiro. Por essa razão, fico bastante perplexo com a comparação estabelecida pelo Governo checo com uma situação de trabalho forçado.

54. Além disso, também gostaria de chamar a atenção para a «cláusula de não-regressão» contida na cláusula 6, n.º 2 do acordo-quadro. Essa cláusula refere-a explicitamente, sem prejuízo do direito de os Estados-Membros «criarem, disposições legislativas, regulamentares ou contratuais diferentes, tendo em conta a evolução da situação, nem da aplicação da cláusula 5, n.º 1, desde que seja respeitado o princípio de não discriminação enunciado na cláusula 4, n.º 1». Parece-me que a razão de ser desta disposição é permitir que os Estados-Membros a modifiquem, se necessário, para reduzir o nível de proteção segundo as suas regras em matéria de trabalho a tempo parcial em épocas difíceis. Pelo menos, essa disposição deixa claro que essas regras não são imutáveis. A este respeito, cabe observar que o regime italiano aplicável a partir de 2008 parecer coincidir com o agravamento da crise financeira mundial.

55. Tanto quanto percebo, no direito italiano, a possibilidade de ordenar a um trabalhador a tempo parcial que volte a trabalhar a tempo inteiro é de natureza excecional e limitada, além do mais, pelos princípios da correção e da boa-fé. No entanto, ao contrário da Comissão, não consigo discernir qualquer base jurídica *no acordo-quadro* que exija que o empregador observe as garantias indicadas no

28 — V, para o efeito, o acórdão Wippel (EU:C:2004:607, n.ºs 57 a 62), no qual o Tribunal defende que a relação laboral habitual de um trabalhador a tempo inteiro, não pode ser comparável, no que se refere ao objeto e causa, à de um trabalhador a tempo parcial vinculado por um contrato-quadro de trabalho em função das necessidades. V., também, por analogia, o acórdão Carratù (EU:C:2013:830, n.ºs 41 a 45), no qual o Tribunal defende que a indemnização paga em caso de fixação ilegal de um termo num contrato de trabalho não pode ser comparável à indemnização paga pela indemnização paga em caso de interrupção ilegal de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.

29 — V. Acórdão Bruno e o. (C-395/08 e C 396/08, EU:C:2010:329, n.º 81). V, ainda, despachos Dai Cugini (C-151/10, ECLI:EU:C:2011:223, n.º 56), e Yangwei (C-349/11, EU:C:2011:826, n.º 37).

30 — No n.º 112 das suas Conclusões no processo Bruno e o. (EU:C:2010:28), a advogada-geral E. Sharpston refere que «[a] obrigação contida na cláusula 5 do Acordo-quadro parece-me, portanto, constituir uma aplicação específica da proibição de discriminação contida na cláusula 4». Sempre que, como se deduz dos factos do processo, a referência à «cláusula 5» deve ser entendida como a cláusula 5, n.º 1, do referido acordo-quadro, com o resulta dos factos no processo Bruno e o. (EU:C:2010:28), sinto-me inclinado a partilhar dessa opinião.

31 — V. acórdão Werhof (C-499/04, ECLI:EU:C:2006:168, n.º 23).

n.º 28, *supra*. A Comissão refere que essa abordagem decorre da cláusula 1, alínea b), que define a finalidade do acordo-quadro, lida em conjugação com a cláusula 5, n.º 2. No entanto, uma interpretação cabal da própria cláusula 5, n.º 2, exige, por si mesma, uma análise dessa mesma finalidade (v. n.º 39, *supra*). Assim, a cláusula 1, alínea b), nada mais pode acrescentar a essa análise.

56. Partindo desta base, parece-me que, na ausência de uma harmonização nesse sentido [32], cabe aos Estados-Membros prever essas garantias no quadro do poder de apreciação que lhes é conferido pela Diretiva 97/81, na condição de respeitarem o efeito útil e o princípio da equivalência na aplicação da diretiva, bem como os restantes princípios gerais do direito da UE [33]. Em Itália, estas garantias não são uma possibilidade puramente teórica, mas, seguindo a jurisprudência da Corte costituzionale, uma questão de direito [34].

57. No entanto, é igualmente evidente que qualquer mudança no tempo de trabalho — e, em particular, uma redução do mesmo — aquando de uma conversão do trabalho a tempo inteiro para o trabalho a tempo parcial não pode diminuir quaisquer direitos já adquiridos que o trabalhador *já tenha acumulado* durante o período de trabalho a tempo inteiro [35].

V – **Conclusão**

58. Pelas razões expostas, proponho que às questões prejudiciais submetidas pelo Tribunale ordinario di Trento (Itália) seja respondido da seguinte forma:

«A Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, deve ser interpretada no sentido de que não se opõe, em circunstâncias como as do processo submetido ao órgão jurisdicional de reenvio, a uma disposição nacional que permite à entidade patronal converter uma relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro sem o consentimento do trabalhador.»

32 — No que se refere à obrigação da entidade patronal de informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato, essa é uma questão que *está* de facto harmonizada; V. Diretiva do Conselho 91/533/CEE de 14 de outubro de 1991 relativa à obrigação de a entidade patronal informar o trabalhador sobre as condições aplicáveis ao contrato ou à relação de trabalho (JO 1991, L 288, p. 32).

33 — V., a este respeito, acórdão O'Brien (C-393/10, ECLI:EU:C:2012:110, n.º 34). Nesse sentido, não me é possível — ao contrário da advogada-geral J. Kokott nas suas conclusões no processo Wippel (ECLI:EU:C:2004:308, n.ºs 108 e 109) —, sem uma disposição correspondente (positiva) no acordo-quadro ou noutro instrumento para o mesmo efeito, interpretar o objetivo de uma proteção social adequada, referido *inter alia* no artigo 151.º, n.º 1, TFUE, como impondo a obrigação legal aos empregadores de tomarem determinadas medidas em relação aos trabalhadores.

34 — V. n.º 3.3 do acórdão referido na nota 6 das presentes conclusões.

35 — V., para o efeito, acórdãos Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols (C-486/08, ECLI:EU:C:2010:215, n.º 32), e Heimann (C-229/11 e C-230/11, ECLI:EU:C:2012:693, n.º 35).