ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

22 de Outubro de 2009 *

No processo C-116/08,

que tem por objecto um pedido de decisão prejudicial nos termos do artigo 234.º CE, apresentado pelo Hof van Cassatie (Bélgica), por decisão de 25 de Fevereiro de 2008, entrado no Tribunal de Justiça em 17 de Março de 2008, no processo

Christel Meerts

contra

Proost NV,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: J. N. Cunha Rodrigues, presidente da Segunda Secção, exercendo funções de presidente da Terceira Secção, P. Lindh, A. Rosas, U. Lõhmus (relator) e A. Ó Caoimh, juízes,

* Língua do processo: neerlandês.

advogada-geral: J. Kokott,
secretário: M. Ferreira, administradora principal,

vistos os autos e após a audiência de 11 de Março de 2009,

vistas as observações apresentadas:

— em representação de C. Meerts, por W. van Eeckhoutte, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— em representação da Proost NV, por H. Geinger, advocaat bij het Hof van Cassatie,

— em representação do Governo belga, por L. Van den Broeck e C. Pochet, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo helénico, por E.-M. Mamouna, O. Patsopoulou, I. Bakopoulos e M. Apessos, na qualidade de agentes,

— em representação do Governo francês, por G. de Bergues e B. Messmer, na qualidade de agentes,

— em representação da Comissão das Comunidades Europeias, por M. van Beek, na qualidade de agente,

ouvidas as conclusões da advogada-geral na audiência de 14 de Maio de 2009,

profere o presente

Acórdão

1 O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação dos n.os 4 a 7 da cláusula 2 do Acordo-Quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995, que figura em anexo à Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 145, p. 4), conforme alterada pela Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, a seguir «acordo-quadro sobre a licença parental»).

2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe C. Meerts à sua antiga entidade patronal, a Proost NV, respectivamente, recorrente e recorrida no processo principal, a respeito do despedimento de C. Meerts durante o período de uma licença parental a tempo parcial.

Quadro jurídico

Regulamentação comunitária

3 A Directiva 96/34 destina-se a dar aplicação ao acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado pelas organizações interprofissionais de âmbito geral [Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) e Confédération européenne des syndicats (CES)].

4 Nos termos do artigo 2.º da referida directiva, os Estados-Membros deviam pôr em vigor as disposições legislativas, regulamentares e administrativas necessárias para lhe dar cumprimento, consoante os Estados-Membros em causa, até 3 de Junho de 1998 ou 15 de Dezembro de 1999.

5 O primeiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro sobre a licença parental enuncia:

«O Acordo-Quadro [sobre a licença parental] 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.»

6 O n.º 5 das considerações gerais deste acordo-quadro tem a seguinte redacção:

«Considerando que a resolução do Conselho de 6 de Dezembro de 1994 reconhece que uma política efectiva de igualdade de oportunidades pressupõe uma estratégia global e integrada que permita uma melhor organização dos horários de trabalho e uma maior flexibilidade, bem como um mais fácil regresso à vida profissional, e verifica o importante papel dos parceiros sociais neste domínio e na oferta, aos homens e às mulheres, da possibilidade de conciliarem as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares.»

7 Nos termos do n.º 6 das referidas considerações gerais:

«Considerando que as medidas destinadas a conciliar vida profissional e vida familiar devem estimular a adopção de novas formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho, mais adaptad[a]s às exigências da sociedade em mutação, e devem ter em conta, simultaneamente, as necessidades das empresas e dos trabalhadores.»

8 A cláusula 2 do acordo-quadro sobre a licença parental prevê o seguinte:

«[…]

3. As condições de acesso e as regras de execução da licença parental serão definidas na lei e/ou nas convenções colectivas 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;

[…]

4. A fim de garantir que os trabalhadores possam exercer o seu direito à licença parental, os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais tomarão as medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental, nos termos da legislação, das convenções colectivas ou das práticas nacionais.

5. No termo da licença parental, o trabalhador tem direito a ser reintegrado no seu posto de trabalho ou, em caso de impossibilidade, num trabalho equivalente ou similar, consoante o seu contrato ou a sua relação de trabalho.

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

7. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definirão o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental.

[…]»

Legislação nacional

9 O Decreto real de 29 de Outubro de 1997 relativo à introdução de um direito à licença parental no quadro de uma interrupção da carreira profissional (*Moniteur belge* de 7 de Novembro de 1997, p. 29930) transpôs a Directiva 96/34 no que se refere aos trabalhadores por conta de outrem no sector privado.

10 Nos termos do artigo 2.º, n.º 1, deste decreto real, o trabalhador tem direito a beneficiar de uma licença parental, para poder cuidar do seu filho. Dispõe das possibilidades seguintes:

— suspensão da execução do contrato de trabalho, durante um período de três meses;

— redução do tempo de trabalho para metade, durante um período de seis meses, no caso de trabalhar a tempo inteiro;

— redução do tempo de trabalho em um quinto, durante um período de quinze meses, no caso de trabalhar a tempo inteiro.

11 O quadro legal geral do regime de interrupção da carreira está previsto no capítulo IV, secção 5, da Lei de estabilização que contém disposições sociais, de 22 de Janeiro de 1985 (*Moniteur belge* de 24 de Janeiro de 1985, p. 699), conforme alterada (a seguir «lei de estabilização»).

12 O trabalhador que goze uma licença parental com base no Decreto real de 29 de Outubro de 1997 beneficia, nos termos dos artigos 100.º e 102.º da lei de estabilização, de uma prestação por interrupção paga pelo Office national de l'emploi (Serviço Nacional de Emprego), no quadro do Decreto real de 2 de Janeiro de 1991 relativo à atribuição de prestações por interrupção (*Moniteur belge* de 12 de Janeiro de 1991, p. 691).

13 O artigo 101.º da lei de estabilização dispõe:

«Quando a execução do contrato de trabalho é suspensa […] ou quando as prestações de trabalho tenham sido reduzidas […], a entidade patronal não pode realizar actos que conduzam à rescisão unilateral da relação laboral, salvo por razões imperiosas nos termos do artigo 35.º da Lei de 3 de Julho de 1978 relativa aos contratos de trabalho [(*Moniteur belge* de 22 de Agosto de 1978, p. 9277, a seguir 'lei dos contratos de trabalho')], ou por justa causa.

[…]

Esta proibição termina três meses após o termo da suspensão da execução do contrato de trabalho ou da redução das prestações de trabalho.

A entidade patronal que, não obstante as disposições do n.º 1, rescinda o contrato de trabalho sem razões imperiosas ou sem justa causa, é obrigada a pagar ao trabalhador uma indemnização fixa igual à remuneração de seis meses, sem prejuízo das indemnizações devidas ao trabalhador no caso de rescisão do contrato de trabalho.

[…]»

14 O artigo 102.º da lei de estabilização prevê:

«É concedida uma indemnização ao trabalhador que chegue a acordo com a entidade patronal no sentido de reduzir as suas prestações em 1/5, 1/4, 1/3 ou 1/2 do número normal de horas de trabalho a tempo inteiro, ou que solicite a aplicação de uma convenção colectiva de trabalho que preveja um regime semelhante ou que remeta para as disposições do artigo 102.ºA.

[…]»

15 Nos termos do artigo 103.º da referida lei:

«Em caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal, o prazo de pré-aviso da decisão a comunicar ao trabalhador que reduziu a sua prestação de trabalho […] será calculado como se o trabalhador não tivesse reduzido a sua prestação de trabalho. Importa igualmente ter em consideração esse mesmo prazo de pré-aviso para determinar a indemnização [por despedimento] prevista no artigo 39.º da lei [dos contratos de trabalho].»

16 As questões de Direito do Trabalho relativas à licença parental, que não são regidas pela lei de estabilização, pelo Decreto real de 29 de Outubro de 1997 ou pelo Decreto real de 2 de Janeiro de 1991 continuam a ser regidas pela lei geral de trabalho, designadamente pela lei dos contratos de trabalho.

17 O artigo 39.º, n.º 1, desta lei dispõe:

«Se um contrato for celebrado por tempo indeterminado, a parte que rescinde o contrato sem justa causa ou sem observância do prazo de pré-aviso previsto nos artigos 59.º, 82.º, 83.º, 84.º e 115.º deve pagar à outra parte uma indemnização equivalente à remuneração em vigor, correspondente ao período do prazo de pré-aviso ou à fracção não decorrida desse prazo. Todavia, a indemnização será sempre igual ao montante da remuneração em curso correspondente ao período do prazo de pré-aviso, quando a licença seja concedida pela entidade patronal e em violação das disposições do artigo 38.º, § 3, da presente lei ou do artigo 40.º da Lei do Trabalho de 16 de Março de 1971.

A indemnização compreende não somente a remuneração em curso como também as regalias adquiridas nos termos do contrato.»

18 Por força do artigo 82.º, n.º 4, da lei dos contratos de trabalho, os prazos de pré-aviso devem ser calculados em função da antiguidade adquirida no momento em que se inicia o prazo de pré-aviso.

Litígio no processo principal e questão prejudicial

19 Resulta dos autos apresentados ao Tribunal de Justiça que C. Meerts trabalhava a tempo inteiro para a Proost NV, desde Setembro de 1992, nos termos de um contrato de trabalho por tempo indeterminado. Desde Novembro de 1996 beneficiou de diferentes formas de interrupção da carreira e, a partir de 18 de Novembro de 2002, trabalhou a meio tempo, ao abrigo de uma licença parental que devia terminar em 17 de Maio de 2003.

20 Em 8 de Maio de 2003, C. Meerts foi despedida com efeitos imediatos, mediante o pagamento de uma indemnização por despedimento igual a dez meses de salário, calculada com base na remuneração que recebia nesse momento, reduzida para metade em razão da redução equivalente das suas prestações de trabalho.

21 A recorrente contestou o montante desta indemnização de despedimento no arbeidsrechtbank van Turnhout (Tribunal de Trabalho de Turnhout), pedindo a condenação da Proost NV no pagamento de uma indemnização por despedimento calculada com base na remuneração a tempo inteiro que teria recebido se não tivesse reduzido as suas prestações de trabalho no quadro da licença parental.

22 O seu pedido foi julgado improcedente por decisão de 22 de Novembro de 2004. Em sede de recurso, o Arbeidshof te Antwerpen (Tribunal de Trabalho de Antuérpia) confirmou esta decisão. No recurso, C. Meerts defende que, quer em primeira instância quer em sede de recurso, os órgãos jurisdicionais interpretaram o direito nacional sem ter em conta as disposições da Directiva 96/34.

23 Nestas condições, o Hof van Cassatie decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:

«As disposições da cláusula 2, n.os 4 a 7, do acordo-quadro sobre a licença parental […] devem ser interpretadas no sentido de que, em caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal durante a vigência de um regime de redução da prestação de trabalho, sem justa causa ou sem observância do pré-aviso previsto na lei, a indemnização por despedimento devida ao trabalhador deve ser determinada em função do salário de base calculado como se o trabalhador não tivesse reduzido a sua prestação de trabalho como forma de gozar a licença parental, nos termos do n.º 3, alínea a), da cláusula [2] do acordo-quadro?»

Quanto à admissibilidade

24 O Governo belga e a Comissão das Comunidades Europeias defendem que, na decisão de reenvio, o Hof van Cassatie não explica as razões por que considera necessária uma resposta do Tribunal de Justiça para a solução do litígio no processo principal. A Comissão é de opinião de que, na medida em que o órgão jurisdicional de reenvio indica apenas sumariamente os fundamentos e algumas partes do recurso da recorrente e se limita a citar alguns excertos do acórdão proferido em sede de recurso, a dita decisão não preenche os requisitos de admissibilidade de um pedido de decisão prejudicial tal como são precisados na jurisprudência.

25 Há que lembrar que, segundo jurisprudência assente, compete apenas ao juiz nacional, a quem foi submetido o litígio e que deve assumir a responsabilidade pela decisão jurisdicional a tomar, apreciar, tendo em conta as especificidades do processo, tanto a necessidade de uma decisão prejudicial para poder proferir a sua decisão como a pertinência das questões que submete ao Tribunal de Justiça (v., designadamente, acórdãos de 15 de Dezembro de 1995, Bosman, C-415/93, Colect., p. I-4921, n.º 59, e de 15 de Junho de 2006, Acereda Herrera, C-466/04, Colect., p. I-5341, n.º 47).

26 Não obstante, o Tribunal de Justiça não se pode pronunciar sobre uma questão prejudicial quando é manifesto que a interpretação de uma regra comunitária solicitada por um órgão jurisdicional nacional não tem relação alguma com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal, quando o problema for hipotético ou ainda quando o Tribunal de Justiça não disponha dos elementos de facto e de direito necessários para dar uma resposta útil a essa questão (v., neste sentido, designadamente, acórdãos, já referidos, Bosman, n.º 61, e Acereda Herrera, n.º 48, e acórdão de 5 de Dezembro de 2006, Cipolla e o., C-94/04 e C-202/04, Colect., p. I-11421, n.º 25).

27 A este respeito, a decisão de reenvio deve indicar as razões precisas que conduziram o juiz nacional a interrogar-se sobre a interpretação do direito comunitário e a considerar necessário apresentar questões prejudiciais ao Tribunal de Justiça. Neste contexto, é indispensável que o juiz nacional forneça um mínimo de explicações sobre os motivos da escolha das disposições comunitárias cuja interpretação pede e sobre o nexo que

estabelece entre estas disposições e a legislação nacional aplicável ao litígio no processo principal (v., designadamente, despacho de 7 de Abril de 1995, Grau Gomis e o., C-167/94, Colect., p. I-1023, n.º 9; acórdãos de 6 de Dezembro de 2005, ABNA e o., C-453/03, C-11/04, C-12/04 e C-194/04, Colect., p. I-10423, n.º 46, e de 31 de Janeiro de 2008, Centro Europa 7, C-380/05, Colect., p. I-349, n.º 54).

28 Ora, no caso em apreço, há que concluir que o Tribunal de Justiça dispõe de elementos suficientes que lhe permitem fornecer uma resposta útil ao órgão jurisdicional de reenvio.

29 Com efeito, por um lado, a decisão de reenvio expõe, de modo breve mas preciso, os factos na origem do litígio no processo principal e o quadro jurídico nacional aplicável. Daí se infere que o litígio tem origem na rescisão unilateral pela Proost NV do contrato de trabalho a tempo inteiro celebrado com C. Meerts, sem observar o prazo legal de pré-aviso, quando aquela gozava uma licença parental a meio tempo. O litígio incide sobre a indemnização que lhe é devida a este título, tendo essa indemnização sido calculada pela entidade patronal com base na remuneração reduzida que a interessada auferia por se encontrar de licença parental, e não com base na remuneração correspondente ao trabalho a tempo inteiro.

30 Por outro lado, a decisão de reenvio refere as disposições comunitárias cuja interpretação é pedida pelo órgão jurisdicional de reenvio e explica o nexo entre estas e a legislação nacional aplicável no quadro do litígio no processo principal.

31 Nestas condições, não pode ser acolhida a excepção suscitada pelo Governo belga e pela Comissão e, por conseguinte, o pedido de decisão prejudicial é admissível.

Quanto à questão prejudicial

32 A título preliminar, importa salientar que, com a questão submetida, o órgão jurisdicional de reenvio pede a interpretação da cláusula 2, n.os 4 a 7, do acordo-quadro sobre a licença parental, no âmbito de um litígio sobre o cálculo da indemnização de despedimento devida em razão do não cumprimento do prazo legal de pré-aviso por parte da entidade patronal.

33 Contudo, resulta da redacção da dita cláusula que, no seu n.º 4, visa proteger os trabalhadores contra o despedimento em razão do pedido ou do gozo da licença parental e, no n.º 5, reconhece ao trabalhador o direito de ser reintegrado no seu posto de trabalho ou num trabalho semelhante ou equivalente, no termo da licença parental.

34 Assim, com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a cláusula 2, n.os 6 e 7, do acordo-quadro sobre a licença parental deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que, no caso de rescisão unilateral pela entidade patronal, sem justa causa ou sem observar o prazo legal de pré-aviso, do contrato de trabalho de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, durante um período em que este goza uma licença parental a tempo parcial, a indemnização a pagar a este trabalhador seja calculada com base na remuneração reduzida que aufere quando ocorre o despedimento.

35 Como resulta do primeiro parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro sobre a licença parental e do n.º 5 das considerações gerais deste, o acordo-quadro constitui um compromisso dos parceiros sociais, representados pelas organizações interprofissionais de âmbito geral, a saber, a UNICE, o CEEP e a CES, para implementar, por prescrições mínimas, medidas destinadas a promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres, oferecendo-lhes a possibilidade de conciliar as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares.

36 Resulta igualmente do n.º 6 das considerações gerais do referido acordo-quadro que as medidas destinadas a conciliar a vida profissional e a vida familiar devem estimular a adopção, nos Estados-Membros, de novas formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho, mais adaptadas às exigências da sociedade em mutação, atendendo simultaneamente às necessidades das empresas e dos trabalhadores.

37 O acordo-quadro sobre a licença parental contribui para os objectivos fundamentais inscritos no n.º 16 da Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores relativa à igualdade de tratamento entre homens e mulheres, para a qual remete este acordo-quadro e que é também mencionada no artigo 136.º CE, objectivos estes ligados à melhoria das condições de vida e de trabalho assim como à existência de uma protecção social adequada dos trabalhadores, no presente caso, os que tenham pedido ou gozado uma licença parental.

38 Nesta óptica, a cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro sobre a licença parental dispõe que os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador na data do início da licença parental se mantêm até ao termo desta.

39 Resulta quer da letra da cláusula 2, n.º 6, quer do contexto em que esta se insere que a referida disposição tem por objectivo evitar a perda ou a redução de direitos decorrentes da relação de trabalho, que tenham sido adquiridos ou que estejam em fase de aquisição, que o trabalhador pode invocar quando começa a gozar a licença parental, e garantir que, no termo desta licença, se encontrará, relativamente a esses direitos, na mesma situação em que estava antes da licença (v., neste sentido, acórdão de 16 de Julho de 2009, Gómez-Limón Sánchez-Camacho, C-537/07, Colect., p. I-6525, n.º 39).

40 É certo que o conceito de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição», que figura na dita cláusula 2, n.º 6, não está definido no acordo-quadro sobre a licença parental e este acordo também não remete, quanto à definição deste conceito, para o direito dos Estados-Membros.

41 Todavia, decorre das exigências tanto de aplicação uniforme do direito comunitário como do princípio da igualdade que os termos de uma disposição do direito comunitário que não contenha nenhuma remissão expressa para o direito dos Estados-Membros, para determinar o seu sentido e o seu alcance, devem normalmente ser interpretados de modo autónomo e uniforme, em toda a Comunidade Europeia, tendo em conta o contexto da disposição e o objectivo prosseguido pela regulamentação em causa (v., designadamente, acórdãos de 18 de Janeiro de 1984, Ekro, 327/82, Recueil, p. 107, n.º 11; de 9 de Março de 2006, Comissão/Espanha, C-323/03, Colect., p. I-2161, n.º 32; e de 11 de Julho de 2006, Chacón Navas, C-13/05, Colect., p. I-6467, n.º 40).

42 Tendo em conta o objectivo da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, prosseguido pelo acordo-quadro sobre a licença parental, lembrado no n.º 35 do presente acórdão, a dita cláusula 2, n.º 6, deve ser entendida no sentido de que exprime um princípio de direito social comunitário que reveste particular importância e não pode, por isso, ser interpretada de modo restritivo (v., por analogia, acórdãos de 26 de Junho de 2001, BECTU, C-173/99, Colect., p. I-4881, n.º 43; de 13 de Setembro de 2007, Del Cerro Alonso, C-307/05, Colect., p. I-7109, n.º 38; de 15 de Abril de 2008, Impact, C-268/06, Colect., p. I-2483, n.º 114; e de 20 de Janeiro de 2009, Schultz-Hoff, C-350/06 e C-520/06, Colect., p. I-179, n.º 22).

43 Resulta dos objectivos do acordo-quadro sobre a licença parental, lembrados nos n.os 35 a 37 do presente acórdão, que o conceito de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição», na acepção da cláusula 2, n.º 6, do referido acordo-quadro, abrange o conjunto dos direitos e benefícios, pecuniários ou em espécie, decorrentes directa ou indirectamente da relação de trabalho, que o trabalhador pode invocar perante a entidade patronal à data do início da licença parental.

44 Entre esses direitos e benefícios figuram todos os relativos às condições de trabalho, como o direito de um trabalhador a tempo inteiro, no gozo de uma licença parental a tempo parcial, a um período de pré-aviso, no caso de rescisão unilateral, pela entidade patronal, de um contrato por tempo indeterminado, cuja duração é função da antiguidade do trabalhador na empresa e cuja finalidade é facilitar a procura de um novo emprego.

45 A cláusula 2, n.º 7, do acordo-quadro sobre a licença parental remete para os Estados-Membros e/ou para os parceiros sociais, para a determinação do regime do contrato ou da relação de trabalho durante o período de licença parental, incluindo a medida em que o trabalhador, no decurso desse período, pode continuar a adquirir direitos em relação à entidade patronal. Uma interpretação teleológica e sistemática leva a considerar que esta remissão deve ser entendida sem prejuízo do n.º 6 da mesma cláusula, que estabelece que «[o]s direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador no momento de início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental».

46 Este conjunto de direitos e benefícios seria posto em causa se, na hipótese de desrespeito do período legal de pré-aviso em caso de despedimento ocorrido durante uma licença parental a tempo parcial, um trabalhador contratado a tempo inteiro perdesse o direito a que a indemnização por despedimento que lhe cabe seja calculada com base na remuneração correspondente ao seu contrato de trabalho.

47 Como afirma a advogada-geral nos n.os 54 e 55 das suas conclusões, uma legislação nacional que conduza a uma redução dos direitos decorrentes da relação de trabalho no caso de licença parental pode dissuadir o trabalhador de pedir essa licença e levar a entidade patronal a despedir, de entre os trabalhadores, sobretudo, aqueles que se encontrem em situação de licença parental. Tal colide directamente com a finalidade do acordo-quadro sobre a licença parental, do qual um dos objectivos é conciliar melhor a vida familiar e profissional.

48 Na audiência, o Governo belga esclareceu que, em seu entender, em conformidade com a legislação nacional aplicável, na hipótese de um trabalhador contratado a tempo inteiro e que goze uma licença parental a tempo inteiro, cuja duração máxima é de três meses, ser despedido sem pré-aviso, a sua indemnização seria determinada com base na remuneração correspondente ao seu contrato, quando, se o despedimento respeitar a um trabalhador igualmente contratado a tempo inteiro, mas que goze uma licença parental a tempo parcial, que corresponda a metade ou a um quinto do período normal de trabalho, a remuneração a ter em conta é a auferida durante essa licença, pelo facto de, nesse período, o seu contrato a tempo inteiro se ter transformado num contrato a tempo parcial.

49 Segundo este governo, esta medida é justificada, na medida em que se verificaria uma discriminação se dois trabalhadores contratados a tempo inteiro, um de licença parental a tempo parcial e o outro a trabalhar a tempo inteiro, tivessem direito, em caso de despedimento, a receber uma indemnização equivalente, uma vez que duas situações diferentes seriam tratadas da mesma maneira.

50 Esta argumentação não pode ser aceite.

51 É certo que, enquanto goza uma licença parental a tempo parcial, um trabalhador admitido por contrato de trabalho a tempo inteiro não cumpre o mesmo número de horas de trabalho que um trabalhador no activo a tempo inteiro. Contudo, esta circunstância não significa que um e outro se encontrem numa situação diferente relativamente ao contrato de trabalho inicial que os vincula à sua entidade patronal.

52 Com efeito, nos termos de uma legislação nacional como a aplicável no processo principal, enquanto goza uma licença parental a tempo parcial, o trabalhador contratado a tempo inteiro continua a adquirir antiguidade na empresa, que é tida em conta para o cálculo do prazo legal de pré-aviso em caso de despedimento, como se não tivesse reduzido as suas prestações.

53 Além disso, a argumentação do Governo belga não atende ao facto de o trabalhador a tempo inteiro auferir, durante a licença parental a tempo parcial, além da remuneração correspondente às prestações de trabalho que continua a efectuar, um subsídio forfetário, pago pelo Office national de l'emploi, que pretende compensar a redução da remuneração.

54 Por outro lado, é limitado no tempo o período durante o qual um trabalhador a tempo inteiro que goze uma licença parental a tempo parcial efectua o seu trabalho.

55 Por último, em ambos os casos considerados em paralelo pelo referido governo, a rescisão unilateral pela entidade patronal respeita a um contrato de trabalho a tempo inteiro.

56 Resulta do que precede que a cláusula 2, n.os 6 e 7, do acordo-quadro sobre a licença parental deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que, no caso de rescisão unilateral pela entidade patronal, sem justa causa ou sem observar o prazo legal de pré-aviso, do contrato de trabalho de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, durante o período em que este goza uma licença parental a tempo parcial, a indemnização a pagar a esse trabalhador seja calculada com base na remuneração reduzida que ele aufere no momento em que ocorre o despedimento.

Quanto às despesas

57 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 efectuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

Pelos fundamentos expostos, o Tribunal de Justiça (Terceira Secção) declara:

A cláusula 2, n.os 6 e 7, do Acordo-Quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de Dezembro de 1995, que figura em anexo à Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-Quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, conforme alterada pela Directiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de Dezembro de 1997, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que, no caso de rescisão unilateral pela entidade patronal,

sem justa causa ou sem observar o prazo legal de pré-aviso, do contrato de trabalho de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, durante o período em que este goza uma licença parental a tempo parcial, a indemnização a pagar a esse trabalhador seja calculada com base na remuneração reduzida que ele aufere no momento em que ocorre o despedimento.

Assinaturas