

## ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

27 de fevereiro de 2014 (\*)

«Política social – Diretiva 96/34/CE – Acordo-quadro sobre a licença parental – Cláusulas 1 e 2, n.º 4 – Licença parental a tempo parcial – Despedimento do trabalhador sem justa causa ou sem motivo suficiente – Indemnização fixa de proteção com fundamento na licença parental – Base de cálculo da indemnização»

No processo C-588/12,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Arbeidshof te Antwerpen (Bélgica), por decisão de 10 de dezembro de 2012, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 14 de dezembro de 2012, no processo

**Lyreco Belgium NV**

contra

**Sophie Rogiers,**

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

composto por: M. Ilešič, presidente de secção, C. G. Fernlund, A. Ó Caoimh (relator), C. Toader e E. Jarašiūnas, juízes,

advogado-geral: N. Jääskinen,

secretário: A. Calot Escobar,

vistos os autos,

vistas as observações apresentadas:

- em representação da Lyreco Belgium NV, por E. Lievens, advocaat,
- em representação do Governo belga, por M. Jacobs e L. Van den Broeck, na qualidade de agentes,
- em representação da Comissão Europeia, por C. Gheorghiu e M. van Beek, na qualidade de agentes,

vista a decisão tomada, ouvido o advogado-geral, de julgar a causa sem apresentação de conclusões,

profere o presente

**Acórdão**

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação das cláusulas 1 e 2, n.º 4, do Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de dezembro de 1995 (a seguir «acordo-quadro»), que figura em anexo à Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO L 145, p. 4), conforme alterada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997 (JO 1998, L 10, p. 24, a seguir «Diretiva 96/34»).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe a Lyreco Belgium NV (a seguir «Lyreco») a S. Rogiers, relativamente ao cálculo da indemnização fixa de proteção que lhe é devida com fundamento no seu despedimento ilegal durante o gozo de uma licença parental a tempo parcial.

## **Quadro jurídico**

### *Direito da União*

- 3 O preâmbulo do acordo-quadro enuncia no primeiro parágrafo:

«O Acordo-quadro anexo representa um compromisso da UNICE [União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa], do CEEP [Centro Europeu das Empresas Públicas] e da CES [Confederação Europeia dos Sindicatos] 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.»
- 4 Nos termos dos n.ºs 4 a 6 das considerações gerais do mesmo acordo-quadro:
  - «4. Considerando que no ponto 16, relativo à igualdade de tratamento, a Carta comunitária dos direitos sociais fundamentais [dos trabalhadores, adotada aquando da reunião do Conselho Europeu em Estrasburgo a 9 de dezembro de 1989,] estipula que há que desenvolver medidas que permitam aos homens e às mulheres conciliar as suas obrigações profissionais e familiares;
  5. Considerando que a resolução do Conselho de 6 de dezembro de 1994 reconhece que uma política efetiva 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;
  6. Considerando que as medidas destinadas a conciliar vida profissional e vida familiar devem estimular a adoção de novas formas flexíveis de organização do trabalho e do tempo de trabalho, mais adaptados às exigências da sociedade em mutação, e devem ter em conta, simultaneamente, as necessidades das empresas e dos trabalhadores;»

5 A cláusula 1 do referido acordo-quadro dispõe:

- «1. O presente acordo enuncia prescrições mínimas para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos.
2. O presente acordo é aplicável a todos os trabalhadores, de ambos os sexos, com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.»

6 A cláusula 2 do acordo-quadro, intitulada «Licença parental», tem a seguinte redação:

- «1. Por força do presente acordo, e sob reserva do n.º 2 da presente cláusula, é concedido aos trabalhadores de ambos os sexos um direito individual à licença parental, com fundamento no nascimento ou na adoção de um filho, para dele poderem cuidar durante pelo menos três meses até uma determinada idade, que poderá ir até aos oito anos de idade, a definir pelos Estados-Membros e/ou pelos parceiros sociais.

[...]

3. As condições de acesso e as regras de execução da licença parental serão definidas na lei e/ou nas convenções coletivas dos Estados-Membros, no respeito das prescrições mínimas do presente acordo. Os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais podem, designadamente:
  - a) Decidir se a licença parental é concedida a tempo inteiro, a tempo parcial, de modo fragmentado ou sob a forma de um crédito de tempo;
  - b) Fazer depender o direito à licença parental de um período de trabalho e/ou de um período de antiguidade não superior a um ano;

[...]

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 coletivas 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 coletivas ou pelas práticas nacionais.

[...]»

*Direito belga*

- 7 Na Bélgica, a Diretiva 96/34 foi transposta, no que se refere aos trabalhadores do sector privado, pelo Decreto real relativo à introdução de um direito à licença parental no quadro de uma interrupção da carreira profissional (koninklijk besluit tot invoering van een recht op ouderschapsverlof in het kader van de onderbreking van de beroepsloopbaan), de 29 de outubro de 1997 (*Belgisch Staatsblad*, de 7 de novembro de 1997, p. 29930), na versão aplicável ao litígio no processo principal (a seguir «Decreto real de 1997»), e por certas disposições do capítulo IV, secção 5, intitulado «Interrupção da carreira profissional», da Lei de estabilização que contém disposições sociais (herstelwet houdende sociale bepalingen), de 22 de janeiro de 1985 (*Belgisch Staatsblad*, 24 de janeiro de 1985, p. 6999, a seguir «lei de estabilização»).
- 8 Por força do artigo 2.º, n.º 1, do Decreto real de 1997, lido em conjugação com os artigos 100.º e 102.º da lei de estabilização, um trabalhador pode gozar a licença parental numa das seguintes modalidades:
  - suspender a execução do contrato de trabalho durante um período de três meses (artigo 100.º da referida lei);
  - ou prosseguir o seu trabalho a tempo parcial durante um período de seis ou quinze meses, sob a forma, respetivamente, de meio tempo ou de uma redução de um quinto do número normal de horas de trabalho de um emprego a tempo inteiro (artigo 102.º da mesma lei).
- 9 O artigo 6.º, n.º 1, do referido decreto real prevê que o trabalhador que pretenda exercer o direito à licença parental deve avisar o seu empregador com a antecedência mínima de dois meses e máxima de três meses. Este prazo pode ser reduzido de comum acordo entre o empregador e o trabalhador.
- 10 Contudo, nos termos do artigo 4.º do Decreto real de 1997, o trabalhador apenas pode invocar o direito à licença parental se, durante o período de quinze meses anteriores à comunicação escrita ao empregador, tiver estado vinculado a este último por um contrato de trabalho durante pelo menos doze meses.
- 11 O artigo 101.º da lei de estabilização introduz um sistema de proteção contra o despedimento que é aplicável, designadamente, à licença parental. Este artigo tem a seguinte redação:

«Quando a execução do contrato de trabalho é suspensa [...] ou quando as prestações de trabalho tenham sido reduzidas em aplicação do artigo 102.º, n.º 1 [...], a entidade patronal não pode realizar atos que conduzam à rescisão unilateral da relação laboral, salvo por motivos graves na aceção do artigo 35.º da Lei [...] relativa aos contratos de trabalho [(wet betreffende de arbeidsovereenkomsten), de 3 de julho de 1978 (*Belgisch Staatsblad*, de 22 de agosto de 1978, p. 9277, a seguir «Lei de 1978»),] ou por justa causa.

[...]

Considera-se suficiente o motivo que foi reconhecido como tal pelo órgão jurisdicional e cuja natureza e origem são estranhas à suspensão prevista nos artigos 100.º e 100.º-A ou à redução prevista nos artigos 102.º e 102.º-A.

[...]

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

- 12 Decorre dos autos que estas últimas indemnizações compreendem, em particular, a «indemnização por despedimento sem pré-aviso», prevista no artigo 39.º da Lei de 1978. Esta disposição preceitua, nomeadamente:

«Se o 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 [da Lei de 1978] deve pagar à outra parte uma indemnização equivalente à remuneração em vigor, correspondente ao período do prazo de pré-aviso ou à fração não decorrida desse prazo.»

[...]

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

- 13 Nos termos do artigo 103.º da lei de estabilização:

«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 nos termos do artigo 102.º (e 102.º-A) 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 [de 1978].»

- 14 Decorre igualmente dos autos que, na sequência do acórdão do Tribunal de Justiça de 22 de outubro de 2009, Meerts (C-116/08, Colet., p. I-10063), o artigo 105.º, n.º 3, da lei de estabilização foi modificado e tem atualmente a seguinte redação:

«Quando um contrato de trabalho for rescindido durante o período de redução das prestações de trabalho ao abrigo de uma licença parental em aplicação da presente secção, entende-se por ‘remuneração corrente’, na aceção do artigo 39.º da Lei [de 1978], a remuneração a que o trabalhador teria tido direito por força do seu contrato de trabalho se não tivesse reduzido as suas prestações de trabalho.»

- 15 Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, não foi feita nenhuma alteração à «regulamentação relativa à indemnização [fixa] de proteção».

### **Litígio no processo principal e questão prejudicial**

- 16 S. Rogiers trabalhou desde o dia 3 de janeiro de 2005 como funcionária a tempo inteiro para a Lyreco, ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado.
- 17 O contrato de trabalho foi suspenso em virtude de uma licença de maternidade que S. Rogiers gozou durante o período compreendido entre 9 de janeiro de 2009 e 26 de abril de 2009.
- 18 A partir de 27 de abril de 2009, S. Rogiers devia ter retomado o seu trabalho a meio tempo, no âmbito de uma licença parental que lhe foi concedida por um período de quatro meses.
- 19 Por carta registada de 27 de abril de 2009, a Lyreco rescindiu o contrato de trabalho de S. Rogiers, mediante um pré-aviso de cinco meses, com efeitos em 1 de maio de 2009. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, o contrato de trabalho de S. Rogiers cessou em 31 de agosto de 2009.
- 20 S. Rogiers interpôs recurso contra o seu despedimento no arbeidsrechtbank te Antwerpen (Tribunal do Trabalho da Antuérpia), impugnando os motivos desse despedimento invocados pela Lyreco, a saber, essencialmente, por um lado, a impossibilidade de continuar a empregar S. Rogiers por falta de trabalho e, por outro, a sua não aceitação de outras funções que lhe foram propostas na sequência da supressão da função de «Recruitment Manager» que desempenhava antes de gozar a licença parental.
- 21 Por sentença de 21 de setembro de 2011, o referido órgão jurisdicional condenou a Lyreco no pagamento da indemnização fixa de proteção igual a seis meses de remuneração prevista no artigo 101.º da lei de estabilização, em virtude da rescisão unilateral do contrato de trabalho de S. Rogiers, sem justa causa ou sem motivo suficiente, durante o período da sua licença parental. Nos termos desta sentença, o montante da referida indemnização devia ser calculado com base na remuneração auferida por S. Rogiers à data do seu despedimento, concretamente, em 27 de abril de 2009, ou seja, o salário correspondente às prestações de trabalho a meio tempo que exercia em virtude da licença parental a tempo parcial que gozava.
- 22 Em 14 de dezembro de 2011, a Lyreco recorreu desta decisão para o arbeidshof te Antwerpen (Tribunal de Recurso em matéria de trabalho da Antuérpia). S. Rogiers interpôs recurso subordinado no mesmo órgão jurisdicional, pedindo que o montante da indemnização fixa de proteção que a Lyreco fora condenada a pagar-lhe fosse calculado com base na remuneração das prestações de trabalho a tempo inteiro.
- 23 Por acórdão de 10 de dezembro de 2012, o arbeidshof te Antwerpen confirmou que S. Rogiers tinha sido despedida sem justa causa e sem motivo suficiente durante o período da sua licença parental e que, por conseguinte, tinha direito ao pagamento de uma indemnização fixa de proteção igual a seis meses de remuneração.

- 24 Por outro lado, o referido órgão jurisdicional fez suas as observações que figuram no parecer que lhe foi apresentado pelo Ministério Público, que qualificou de «absurdo» o sistema de cálculo da indemnização devida a S. Rogiers, tal como aplicado na sentença de 21 de setembro de 2011, uma vez que, segundo a lógica nela seguida, o gozo de uma licença parental a tempo inteiro, porquanto implica uma redução das prestações de trabalho de 100%, deveria resultar no cálculo da indemnização fixa de proteção com base numa remuneração nula, o que não faz sentido nenhum. Assim, este órgão jurisdicional considerou que os motivos expostos no acórdão Meerts, já referido, relativos à indemnização por despedimento sem pré-aviso prevista no artigo 39.º da Lei de 1978, não podem necessariamente ser transpostos para a indemnização fixa de proteção em causa no litígio que lhe foi submetido.
- 25 Nestas circunstâncias, o arbeidshof te Antwerpen decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça a seguinte questão prejudicial:
- «As disposições das cláusulas 1 e 2, n.º 4, do [a]cordo-quadro [...] opõem-se a que a indemnização de proteção [fixa] que deve ser paga ao trabalhador que estava vinculado à respetiva entidade patronal por um contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro e cujo contrato de trabalho foi unilateralmente rescindido por essa entidade patronal, sem justa causa ou sem motivo suficiente, durante um período de redução das prestações de trabalho em 20% ou 50% devido ao gozo de licença parental, seja calculada com base na remuneração devida durante esse período de redução, quando o mesmo trabalhador teria direito a uma indemnização de proteção na proporção da remuneração a tempo inteiro se tivesse reduzido as suas prestações em 100%?»
- 26 Em resposta a um pedido de esclarecimentos que o Tribunal de Justiça fez ao arbeidshof te Antwerpen, em aplicação do artigo 101.º do seu Regulamento de Processo, este órgão jurisdicional precisou que o acórdão proferido pelo Cour de cassation em 15 de fevereiro de 2010, mencionado pelo Governo belga nas suas observações escritas apresentadas no âmbito do presente processo, não é suscetível de ter influência no tratamento do pedido de decisão prejudicial, uma vez que o referido acórdão não se refere à indemnização fixa de proteção prevista no artigo 101.º da lei de estabilização.

### **Quanto à questão prejudicial**

- 27 A título preliminar, importa referir que a cláusula 1, n.º 2, do acordo-quadro, mencionada pelo órgão jurisdicional de reenvio na sua questão, se destina a definir o âmbito de aplicação deste acordo-quadro, dispondo que o mesmo se aplica a todos os trabalhadores com um contrato ou uma relação de trabalho definidos na legislação, nas convenções coletivas ou nas práticas vigentes em cada Estado-Membro.
- 28 Está apurado que era o caso de uma pessoa que estava na mesma situação que S. Rogiers no processo principal, de modo que esta é abrangida pelo âmbito de aplicação do acordo-quadro.

- 29 Nestas circunstâncias, há-que considerar que, com a sua questão, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, no essencial, se a cláusula 2, n.º 4, do acordo-quadro deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que a indemnização fixa de proteção devida ao trabalhador que goza uma licença parental a tempo parcial, em caso de rescisão unilateral pela entidade patronal, sem justa causa ou sem motivo suficiente, do contrato de trabalho celebrado com esse trabalhador por tempo indeterminado e a tempo inteiro, seja determinada com base na remuneração reduzida auferida por este à data do seu despedimento.
- 30 Conforme resulta tanto do primeiro parágrafo do preâmbulo como dos n.ºs 4 e 5 das considerações gerais e da cláusula 1, n.º 1, do acordo-quadro, este constitui um compromisso dos parceiros sociais para implementar, por prescrições mínimas, medidas destinadas a oferecer tanto aos homens como às mulheres a possibilidade de conciliar as suas responsabilidades profissionais e as suas obrigações familiares (v., neste sentido, acórdãos Meerts, já referido, n.º 35; de 16 de setembro de 2010, Chatzi, C-149/10, Colet., p. I-8489, n.º 56; e de 20 de junho de 2013, Riežniece, C-7/12, ainda não publicado na Coletânea, n.º 31).
- 31 Por outro lado, resulta 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 adoção, 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 (acórdão Meerts, já referido, n.º 36).
- 32 O acordo-quadro contribui para os direitos sociais fundamentais previstos 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, designadamente no n.º 4 das considerações gerais, e que são também mencionados no artigo 151.º, primeiro parágrafo, TFUE, direitos sociais que estão ligados à melhoria das condições de vida e de trabalho assim como à existência de uma proteção social adequada dos trabalhadores, no presente caso, os que tenham pedido ou gozado uma licença parental (v., neste sentido, acórdão Meerts, já referido, n.º 37; acórdão de 22 de abril de 2010, Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, C-486/08, Colet., p. I-3527, n.º 52, e acórdão Chatzi, já referido, n.º 36).
- 33 Nesta perspetiva, o acordo-quadro, em conformidade com a cláusula 2, n.º 1, permite aos novos pais interromper a sua atividade profissional para se dedicarem às suas responsabilidades familiares, dando-lhes a garantia, consagrada no n.º 5 desta cláusula, de que voltarão para o seu posto de trabalho no final da licença (v. acórdãos, já referidos, Chatzi, n.º 57, e Riežniece, n.º 32).
- 34 A fim de garantir que os trabalhadores possam efetivamente exercer o seu direito à licença parental prevista no acordo-quadro, a sua cláusula 2, n.º 4, impõe aos Estados-Membros e/ou aos parceiros sociais que tomem 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 coletivas ou das práticas nacionais.



- 35 Conforme resulta da sua redação, a referida cláusula visa proteger os trabalhadores contra o despedimento em razão do pedido ou do gozo da licença parental (v. acórdãos, já referidos, Meerts, n.º 33, e Riežniece, n.º 34).
- 36 Tendo em conta o objetivo prosseguido pelo acordo-quadro, como recordado nos n.ºs 30 e 31 do presente acórdão, que consiste em permitir tanto aos homens como às mulheres conciliar as suas responsabilidades profissionais e familiares, a referida cláusula 2, n.º 4, deve ser entendida no sentido de que exprime um princípio de direito social da União que reveste particular importância e não pode, por isso, ser interpretada de modo restritivo (v., neste sentido, acórdãos, já referidos, Meerts, n.º 42 e jurisprudência referida, e Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, n.º 54).
- 37 Uma legislação nacional que, em caso de rescisão unilateral pela entidade patronal, sem justa causa ou sem motivo suficiente, do contrato de trabalho de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro quando este goza uma licença parental, prevê, à semelhança da legislação controvertida no processo principal, a atribuição a esse trabalhador, em complemento da indemnização devida por motivo da rescisão do seu contrato, de uma indemnização fixa de proteção igual a seis meses de remuneração, pode ser incluída nas «medidas necessárias para proteger os trabalhadores contra o despedimento com fundamento no pedido ou no gozo da licença parental», no sentido da cláusula 2, n.º 4, do acordo-quadro.
- 38 No entanto, é necessário declarar que tal medida de proteção seria desprovida de grande parte do seu efeito útil se, na hipótese de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, como é o caso de S. Rogiers no processo principal, ser despedido ilegalmente durante o período em que goza uma licença parental a tempo parcial, a indemnização fixa de proteção a que esse trabalhador tem direito fosse determinada não com base na remuneração correspondente ao seu contrato de trabalho a tempo inteiro, mas com base na remuneração reduzida auferida durante a licença parental a tempo parcial. Com efeito, esta forma de calcular o montante dessa indemnização fixa poderia não ter um efeito suficientemente dissuasivo para evitar o despedimento de trabalhadores que se encontrem em situação de licença parental (v., neste sentido, acórdão Meerts, já referido, n.ºs 46 e 47).
- 39 Tal resultado conduziria, em violação de um dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro, recordado no n.º 32 do presente acórdão, que consiste em garantir uma proteção social adequada aos trabalhadores que tenham recorrido a uma licença parental, a um aumento da precariedade do emprego dos trabalhadores que optaram por gozar uma licença parental a tempo parcial, esvaziando de sentido o regime de proteção instituído pela cláusula 2, n.º 4, do acordo-quadro, e afetaria assim gravemente um princípio de direito social da União que tem particular importância.
- 40 Por outro lado, esta forma de calcular o montante da indemnização fixa de proteção, uma vez que pode dissuadir alguns trabalhadores de pedir uma licença parental, colide diretamente com a finalidade do acordo-quadro, na medida em que este visa, conforme recordado no n.º 30 do presente acórdão, conciliar melhor

a vida familiar e profissional (v., neste sentido, acórdão Meerts, já referido, n.º 47).

- 41 Por último, dado que uma legislação nacional, como a que está em causa no processo principal, concede aos trabalhadores, em conformidade com a cláusula 2, n.º 3, alínea a), do acordo-quadro, a possibilidade de escolher entre uma licença parental a tempo inteiro e uma licença parental a tempo parcial e prevê, através da fixação de uma indemnização específica, um regime sancionatório destinado a proteger os trabalhadores contra qualquer despedimento ilegal que ocorra durante o gozo de tal licença, os trabalhadores que optaram por uma licença parental a tempo parcial em vez de a tempo inteiro não devem ser desfavorecidos, sob pena de prejudicar o objetivo de flexibilidade prosseguido pelo acordo-quadro, como recordado no n.º 31 do presente acórdão.
- 42 De resto, esta interpretação do acordo-quadro é corroborada, como alegaram o Governo belga e a Comissão Europeia, pela cláusula 2, n.º 6, do acordo-quadro, que dispõe que os direitos adquiridos ou em fase de aquisição pelo trabalhador à data do início da licença parental são mantidos tal como se encontram até ao final da licença parental.
- 43 Como o Tribunal de Justiça já declarou, decorre quer da letra da referida cláusula quer do contexto em que esta se insere que esta disposição tem por objetivo 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 (acórdãos já referidos Meerts, n.º 39, e Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, n.º 51).
- 44 Resulta dos objetivos do acordo-quadro, recordados nos n.ºs 30 a 32 do presente acórdão, que o conceito de «direitos adquiridos ou em fase de aquisição», na aceção da cláusula 2, n.º 6, do referido acordo-quadro, abrange o conjunto dos direitos e benefícios, pecuniários ou em espécie, decorrentes direta ou indiretamente da relação de trabalho, que o trabalhador pode invocar perante a entidade patronal à data do início da licença parental (v. acórdãos já referidos Meerts, n.º 43, e Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols, n.º 53).
- 45 Entre esses direitos e benefícios figuram todos os relativos às condições de trabalho, como o direito de um trabalhador contratado por tempo indeterminado e a tempo inteiro, no gozo de uma licença parental a tempo parcial, a uma indemnização fixa de proteção, no caso de rescisão unilateral, pela entidade patronal, sem justa causa ou sem motivo suficiente, desse contrato. Com efeito, esta indemnização, cujo montante está relacionado com a remuneração correspondente ao referido contrato e cuja finalidade é a de proteger esse trabalhador contra o despedimento em razão do pedido ou do gozo da licença parental, é paga ao trabalhador em função do emprego que teve e que teria continuado a ter não fora o despedimento ilegal (v. por analogia, acórdãos de 27 de junho de 1990, Kowalska, C-33/89, Colet., p. I-2591, n.ºs 10 e 11; de 9 de fevereiro de 1999, Seymour-Smith e Perez, C-167/97, Colet., p. I-623, n.ºs 23 a 28, e Meerts, já referido, n.º 44).

- 46 Assim, está apurado que, no processo principal, um trabalhador como S. Rogiers, que, tendo trabalhado para a sua entidade patronal ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado, reunia os requisitos, nos termos das regras definidas pelo direito nacional, para o gozo de uma licença parental, podia invocar o direito à indemnização fixa de proteção prevista no artigo 101.º da lei de estabilização desde o início da sua licença parental. O facto de esse direito só beneficiar o trabalhador em questão no caso de a sua entidade patronal proceder posteriormente ao despedimento ilegal desse trabalhador durante a licença parental não é relevante a este respeito.
- 47 Por conseguinte, quando um trabalhador contratado ao abrigo de um contrato de trabalho por tempo indeterminado e a tempo inteiro é despedido ilegalmente, como ocorreu no processo principal, durante o gozo da licença parental a tempo parcial, a indemnização fixa de proteção, como a que está prevista na legislação belga, deve, para ser conforme às exigências do acordo-quadro, ser determinada com base na remuneração correspondente às prestações de trabalho a tempo inteiro desse trabalhador.
- 48 Face ao exposto, há que responder à questão submetida que a cláusula 2, n.º 4, do acordo-quadro que figura em anexo à Diretiva 96/34, interpretada à luz dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro e do n.º 6 da mesma cláusula, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que a indemnização fixa de proteção devida ao trabalhador que goza uma licença parental a tempo parcial, em caso de rescisão unilateral pela entidade patronal, sem justa causa ou sem motivo suficiente, do contrato de trabalho celebrado com esse trabalhador por tempo indeterminado e a tempo inteiro, seja determinada com base na remuneração reduzida auferida por este à data do seu despedimento.

### **Quanto às despesas**

- 49 Revestindo o processo, quanto às partes na causa principal, a natureza de incidente suscitado perante o órgão jurisdicional nacional, compete a este decidir quanto às despesas. As despesas efetuadas pelas outras partes para a apresentação de observações ao Tribunal de Justiça não são reembolsáveis.

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

**A cláusula 2, n.º 4, do Acordo-quadro sobre a licença parental, celebrado em 14 de dezembro de 1995, que figura em anexo à Diretiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, conforme alterada pela Diretiva 97/75/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, interpretada à luz dos objetivos prosseguidos pelo acordo-quadro e do n.º 6 da mesma cláusula, deve ser interpretada no sentido de que se opõe a que a indemnização fixa de proteção devida ao trabalhador que goza uma licença parental a tempo parcial, em caso de rescisão unilateral pela entidade patronal, sem justa causa ou sem motivo suficiente, do contrato de trabalho celebrado com esse trabalhador por tempo indeterminado e a tempo inteiro, seja determinada com base na remuneração reduzida auferida por este à data do seu despedimento.**

Assinaturas

---

\* Língua do processo: neerlandês.