



Imprensa e Informação

Tribunal de Justiça das Comunidades Europeias
COMUNICADO DE IMPRENSA n° 93/09
Luxemburgo, 22 de Outubro de 2009

Acórdão no processo C-116/08
Christel Meerts / Proost NV

A INDEMNIZAÇÃO POR DESPEDIMENTO DE UM TRABALHADOR A TEMPO INTEIRO DESPEDIDO NO DECURSO DE UMA LICENÇA PARENTAL A TEMPO PARCIAL DEVE SER CALCULADA COM BASE NA SUA REMUNERAÇÃO A TEMPO INTEIRO

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 sobretudo aqueles que se encontrem em situação de licença parental

A Directiva 96/34¹ destina-se a dar aplicação ao acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pelas organizações interprofissionais europeias. Este acordo-quadro constitui um compromisso dos parceiros sociais 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.

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.

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.

C. Meerts contestou o montante desta indemnização por despedimento no arbeidsrechtbank van Turnhout (Tribunal de Trabalho de Turnhout, Bélgica). Pediu que a indemnização por despedimento fosse 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.

Neste contexto, o Hof van Cassatie belga, chamado a conhecer do litígio, submeteu a questão ao Tribunal de Justiça.

O Tribunal de Justiça salienta que a cláusula 2, n.º6, 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.

Resulta quer da letra desta disposição 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

¹ 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).

invocar quando começa a gozar a licença parental, e garantir que, no termo desta, se encontrará, relativamente a esses direitos, na mesma situação em que estava antes da licença.

Tendo em conta o objectivo da igualdade de tratamento entre homens e mulheres, prosseguido pelo acordo-quadro sobre a licença parental, **a obrigação de respeito dos direitos adquiridos ou em fase de aquisição deve ser entendida no sentido de que exprime um princípio de direito social comunitário** que reveste particular importância e não pode ser interpretada de modo restritivo.

Resulta dos objectivos do acordo-quadro sobre a licença parental que o conceito de "direitos adquiridos ou em fase de aquisição" do 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.

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.

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.

Assim, 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.

O Tribunal de Justiça conclui que o acordo-quadro sobre a licença parental opõe-se 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 auferia no momento em que ocorre o despedimento.

Documento não oficial, para uso exclusivo dos órgãos de informação, que não envolve a responsabilidade do Tribunal de Justiça.

O [texto integral](#) do despacho é publicado no sítio CURIA no dia da prolação

Contacto Imprensa: Agnès López Gay ☎ (+352) 4303 3667