

CONCLUSÕES DA ADVOGADA-GERAL

JULIANE KOKOTT

apresentadas em 14 de Maio de 2009¹

I — Introdução

1. O pedido de decisão prejudicial tem por objecto a interpretação da 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 CES², e proporciona a ocasião de precisar a situação jurídica dos trabalhadores que gozam a licença parental.

3. No seu nono considerando, o acordo-quadro sobre a licença parental anexo à Directiva 96/34 contém a seguinte afirmação:

«[...] o presente acordo é um acordo-quadro que enuncia prescrições mínimas e disposições sobre licença parental, distinta da licença de maternidade [...], remetendo para os Estados-Membros e para os parceiros sociais a criação das condições de acesso e das normas de execução, a fim de ter em conta a situação de cada Estado-Membro [...]»

II — Quadro jurídico

A — *Direito comunitário*

2. A Directiva 96/34 dá aplicação ao acordo-quadro celebrado em 14 de Dezembro de 1995 pelos parceiros sociais europeus.

4. A cláusula 1 do acordo-quadro estabelece o seu objecto e o seu âmbito de aplicação:

«O presente acordo enuncia prescrições mínimas para facilitar a conciliação das responsabilidades profissionais e familiares dos trabalhadores com filhos.»

¹ — Língua original: alemão.

² — JO L 145, p. 4 (a seguir «Directiva 96/34» ou «acordo-quadro sobre a licença parental»).

5. O n.º 1 da cláusula 2 do acordo-quadro, com a epígrafe «Licença parental», dispõe o seguinte:

«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 adopção 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.»

6. O n.º 4 da cláusula 2 do acordo-quadro sobre a licença parental prevê o seguinte:

«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.»

7. O n.º 5 da cláusula 2 tem o seguinte teor:

«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.»

8. O n.º 6 da cláusula 2 dispõe o seguinte:

«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.»

B — *Direito nacional*

9. O órgão jurisdicional de reenvio descreve o regime jurídico belga da forma seguinte.

10. Na Bélgica, a Directiva 96/34 foi transposta pelo decreto real de 29 de Outubro de 1997, que introduziu o direito à licença parental.

11. Nos termos do n.º 1 do artigo 2.º do decreto real, um trabalhador pode gozar a licença parental numa das seguintes modalidades:

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

— ou redução do tempo de trabalho para metade, durante um período de seis meses;

— ou redução do tempo de trabalho para um quinto, durante um período de quinze meses;

12. Um trabalhador que goze a licença parental recebe um subsídio do Estado.

13. As regras relativas à licença parental foram introduzidas na legislação existente relativa à interrupção da carreira profissional. O conceito de «interrupção da carreira profissional» remete, na Bélgica, para a legislação que permite interromper temporariamente a prestação de trabalho ou reduzi-la. As disposições legais a este respeito encontram-se, no essencial, na parte 5 da Lei de Estabilização de 22 de Janeiro de 1985.

14. O artigo 101.º da Lei de Estabilização dispõe que, quando as prestações de trabalho tenham sido reduzidas, a entidade patronal não pode rescindir unilateralmente a relação laboral, salvo por razões imperiosas, nos termos do artigo 35.º da lei do contrato de trabalho, ou por justa causa.

15. O artigo 103.º da Lei de Estabilização dispõe que, em caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal, o prazo de pré-aviso da rescisão 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.

16. Nos termos do artigo 103.º da Lei de Estabilização, o prazo deste pré-aviso deve

igualmente ser tomado em consideração na determinação da indemnização referida no artigo 39.º da lei do contrato de trabalho.

17. A Lei de Estabilização não faz qualquer referência ao montante do salário que servirá de base para o cálculo da indemnização por despedimento. Para esse efeito, deve ser aplicada a legislação geral relativa aos contratos de trabalho, designadamente o artigo 39.º da lei do contrato de trabalho.

18. Nos termos do n.º 1 do § 1 do artigo 39.º da lei do contrato de trabalho, quando um contrato é celebrado por tempo indeterminado, a parte que rescinde o contrato sem justa causa ou sem observância do prazo de pré-aviso previsto na lei deve pagar à outra parte uma indemnização equivalente à remuneração em vigor correspondente ao prazo de pré-aviso ou à fracção deste prazo não decorrida.

19. Para este efeito, em caso de redução da prestação de trabalho, o prazo de pré-aviso também será calculado como se o trabalhador não tivesse reduzido as suas prestações de trabalho.

20. Em contrapartida, para a determinação do montante da indemnização estabelecida no artigo 39.º, § 1, da lei do contrato de trabalho, não é prevista qualquer derrogação,

pelo que a indemnização por despedimento de um trabalhador que reduziu a sua prestação de trabalho, em caso de rescisão unilateral por parte da entidade patronal, deve ser calculada tendo em conta a remuneração a que o trabalhador tem efectivamente direito na data da notificação da rescisão do contrato de trabalho.

21. Segundo o órgão jurisdicional nacional, estas disposições também são aplicáveis quando um trabalhador tenha reduzido o seu tempo de trabalho com base numa licença parental.

III — Matéria de facto e tramitação no processo principal

22. Do pedido de decisão prejudicial e das observações das partes resulta a seguinte matéria de facto.

23. C. Meerts estava vinculada desde 1992 à NV Proost por contrato de trabalho por tempo indeterminado. No período de 18 de Novembro de 2002 a 17 de Maio de 2003, reduziu o seu tempo de trabalho para metade ao abrigo de uma licença parental.

24. Em 8 de Maio de 2003, ou seja, nove dias antes do termo da licença parental, a NV

Proost despediu C. Meerts, sem pré-aviso, por motivos económicos. As partes não discutem o despedimento em si, mas apenas o montante da indemnização devida por despedimento. C. Meerts recebeu da sua entidade patronal uma indemnização por despedimento cujo montante foi calculado com base na remuneração proporcional à prestação de trabalho reduzida que auferia durante a licença parental. Contudo, C. Meerts entende que a indemnização deve ser calculada com base na remuneração integral que auferia antes de gozar a licença parental e que iria voltar a auferir após o termo da licença.

25. Em consequência, C. Meerts reclamou uma indemnização mais elevada perante o Arbeidsrechtbank Turnhout (tribunal de trabalho de Turnhout). Esta acção foi julgada improcedente. O recurso interposto desta sentença para o Arbeidshof Antwerpen (tribunal de trabalho de segunda instância de Antuérpia) também não obteve provimento. C. Meerts interpôs novamente recurso desta decisão para o órgão jurisdicional de reenvio.

26. O litígio entre as partes está limitado à questão de saber se C. Meerts tem direito ao pagamento de uma indemnização por despedimento cujo montante deve ser determinado em função da remuneração por tempo parcial auferida durante a licença parental, devido à redução da sua prestação de trabalho, ou em função da remuneração por trabalho a tempo inteiro a que tinha direito antes do início da licença parental.

IV — Pedido de decisão prejudicial e tramitação processual no Tribunal de Justiça

27. Por decisão de 25 de Fevereiro de 2008, que deu entrada na Secretaria do Tribunal de Justiça em 17 de Março de 2008, o Hof van Cassatie suspendeu a instância e submeteu a seguinte questão ao Tribunal de Justiça:

«As disposições da cláusula 2, n.ºs 4, 5, 6 e 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?»

28. No processo no Tribunal de Justiça, além de C. Meerts e da NV Proost, apresentaram observações escritas e orais os Governos belga, francês e grego e a Comissão das Comunidades Europeias.

V — Apreciação

A — Admissibilidade do pedido de decisão prejudicial

29. A Comissão considera que o pedido de decisão prejudicial é inadmissível, por se limitar a reproduzir os fundamentos do recurso da recorrente sem expor, com a clareza que se impõe, a razão pela qual o órgão jurisdicional de reenvio considera necessária uma interpretação do acordo-quadro.

30. Segundo jurisprudência assente, compete apenas ao órgão jurisdicional nacional apreciar a necessidade de uma decisão prejudicial e o Tribunal de Justiça é, em princípio, obrigado a conhecer das questões que lhe são submetidas sempre que estas tenham por objectivo a interpretação do direito comunitário³. Em termos gerais, há uma presunção de pertinência das questões prejudiciais de órgãos jurisdicionais nacionais que só pode ser ilidida em casos excepcionais, quando é manifesto que a interpretação solicitada das disposições do direito comunitário não tem qualquer relação com a realidade ou com o objecto do litígio no processo principal⁴. A recusa de se pronunciar sobre uma questão

prejudicial submetida por um órgão jurisdicional nacional também é possível quando o Tribunal de Justiça não dispuser dos elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente às questões que lhe são submetidas⁵.

31. No presente caso, não se pode falar de uma manifesta falta de pertinência da questão prejudicial do Hof van Cassatie. Isto porque a Directiva 96/34 estabelece direitos mínimos dos trabalhadores relativamente à licença parental que, no processo principal, poderão ser relevantes para o cálculo da indemnização por despedimento a atribuir a uma trabalhadora que se encontra a gozar uma licença parental. Os elementos de facto e de direito necessários para responder utilmente à questão prejudicial também decorrem em medida suficiente da decisão de reenvio.

32. Por conseguinte, o pedido de decisão prejudicial é admissível.

B — Apreciação da questão prejudicial quanto ao mérito

33. O órgão jurisdicional de reenvio solicita a interpretação dos n.ºs 4, 5, 6 e 7 da cláusula 2 do acordo-quadro sobre a licença parental em conjugação com as disposições de direito nacional relativas à indemnização no âmbito de um despedimento sem pré-aviso.

3 — Acórdãos de 15 de Dezembro de 1995, *Bosman* (C-415/93, Colect., p. I-4921, n.º 59); de 18 de Julho de 2007, *Lucchini* (C-119/05, Colect., p. I-6199, n.º 43), e de 17 de Abril de 2008, *Quelle* (C-404/06, Colect., p. I-2685, n.º 19).

4 — Acórdãos de 28 de Junho de 2007, *Dell'Orto* (C-467/05, Colect., p. I-5557, n.º 40), e de 1 de Abril de 2008, *Gouvernement de la Communauté française e Gouvernement wallon* (C-212/06, Colect., p. I-1683, n.º 29); quanto à presunção da pertinência dos pedidos de decisão prejudicial, ver, além disso, entre outros, acórdão de 4 de Outubro de 2007, *Rampion e Godard* (C-429/05, Colect., p. I-8017, n.º 23).

5 — Jurisprudência assente; ver, entre muitos outros, acórdãos de 10 de Janeiro de 2006, *IATA e ELFAA* (C-344/04, Colect., p. I-403, n.º 24); de 11 de Setembro de 2008, *Eckelkamp e o.* (C-11/07, Colect., p. I-6845, n.ºs 27 e 28), e de 16 de Dezembro de 2008, *Michaniki* (C-213/07, Colect., p. I-9999, n.º 32 a 34).

34. Há que concordar com a Comissão que, no presente caso, está essencialmente em causa a interpretação do n.º 6 da cláusula 2 do acordo-quadro. Ao invés, os restantes números da cláusula 2 não são directamente relevantes.

35. O n.º 4, da cláusula 2 do acordo-quadro dispõe que 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. Deste modo, esta disposição diz respeito ao despedimento propriamente dito e não directamente às consequências do despedimento. Porém, segundo as indicações do órgão jurisdicional de reenvio, as partes no processo principal discutem exclusivamente a indemnização por despedimento a pagar em consequência do despedimento. Por conseguinte, o n.º 4 da cláusula 2 pode, quando muito, ter uma relevância incidental para a interpretação do n.º 6 da cláusula 2.

36. Do n.º 5 da cláusula 2 também não se retiram quaisquer indicações directas quanto ao montante da indemnização por despedimento no caso de um despedimento comunicado durante a licença parental. Isto porque esta disposição apenas regula a configuração da relação de trabalho após o regresso da licença parental. Pressupõe, por isso, o prosseguimento da relação de trabalho, enquanto no caso vertente há que apreciar a configuração de uma consequência do despedimento.

37. O n.º 7 da cláusula 2, que prevê que os Estados-Membros e/ou os parceiros sociais definirão o regime do contrato ou da relação de trabalho para o período de licença parental, pode, quando muito, ser tomado indirectamente em consideração na apreciação de uma

legislação nacional relativa a indemnização por despedimento.

38. Assim, será a seguir analisado quando uma disposição relativa ao montante de uma indemnização por despedimento prejudica os direitos adquiridos por um trabalhador na acepção do n.º 6 da cláusula 2. Com efeito, esta disposição prevê que 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.

1. Situação jurídica protegida

39. Nos termos do direito do trabalho belga, o prazo de pré-aviso que deve ser respeitado pela entidade patronal depende da antiguidade do trabalhador. Quanto maior for a antiguidade, maior será o prazo de pré-aviso. O prazo de pré-aviso assim «adquirido» pelo trabalhador está sem dúvida sujeito à protecção do n.º 6 da cláusula 2. Por conseguinte, se um trabalhador se encontrar a gozar uma licença parental na data do despedimento, deve aplicar-se à sua relação de trabalho o mesmo prazo de pré-aviso que seria aplicável antes do início da licença parental.

40. Nos termos do direito belga, o prazo de pré-aviso também determina o montante da indemnização a pagar ao trabalhador em caso de despedimento sem pré-aviso. Isto porque esta é calculada em função da remuneração

em vigor correspondente ao prazo de pré-aviso. Deste modo, o prazo de pré-aviso «adquirido» pelo trabalhador por força da antiguidade produz efeitos sobre o montante da sua indemnização por despedimento. Esta conexão entre o tempo de antiguidade e o montante da indemnização por despedimento em caso de despedimento sem pré-aviso leva a que, no contexto do direito de um trabalhador à indemnização por despedimento, se fale de um «direito adquirido» na acepção do n.º 6 da cláusula 2⁶.

41. Porém, a questão que se coloca é a de saber precisamente qual é o conteúdo deste «direito adquirido» do trabalhador. Existem duas alternativas de interpretação.

42. Por um lado, pode ser considerada um «direito adquirido» a situação jurídica do trabalhador com o seu valor económico anterior ao gozo da licença parental. Assim, em caso de despedimento durante a licença parental, a indemnização por despedimento não poderia ser inferior ao que seria caso o despedimento tivesse ocorrido no último dia antes do início da licença parental. Isto porque o trabalhador adquiriu o direito a uma indemnização por despedimento nesse montante antes do início da licença parental. Segundo este entendimento, o n.º 6 da cláusula 2 proíbe o pagamento de uma indemnização por despedimento inferior em

caso de despedimento durante a licença parental.

43. No entanto, por outro lado, também se pode conceber o entendimento de um «direito adquirido» ligado à perda concreta de salário. Na medida em que a indemnização por despedimento se destina unicamente a compensar a ausência de pré-aviso no despedimento, o direito adquirido também poderia ser concebido como destinado a repor o trabalhador na situação em que estaria em caso de despedimento com pré-aviso, através da indemnização por despedimento. Em consequência, o n.º 6 da cláusula 2 proibiria apenas que, em caso de despedimento sem pré-aviso durante a licença parental, a indemnização por despedimento seja inferior à remuneração que, de outro modo, seria auferida durante o prazo do pré-aviso. O facto de esta indemnização por despedimento ter sido prevista para o caso de despedimento sem pré-aviso e ser determinada em função da remuneração que, de outro modo, teria sido auferida durante o prazo de pré-aviso, pode indiciar que tem por objectivo compensar a ausência de pré-aviso.

6 — Neste ponto, a matéria de facto em análise distingue-se da subjacente ao processo Lewen, no qual o Tribunal de Justiça já tomou posição sobre o n.º 6 da cláusula 2 do acordo-quadro. No que respeita à gratificação ali em questão, tratava-se de uma mera prestação voluntária da entidade patronal e não, consequentemente, de um direito adquirido do trabalhador. V. acórdão de 21 de Outubro de 1999, Lewen (C-333/97, Colect., p. I-7243, n.º 32).

44. Antes da análise mais aprofundada destas duas alternativas de interpretação, deverão em primeiro lugar ser concretizadas as suas consequências, tomando por exemplo o processo principal.

45. Segundo a perspectiva orientada pelo regime laboral do trabalhador antes do gozo da licença parental, C. Meerts teria direito, a título de indemnização por despedimento, pelo menos ao montante que teria auferido em caso de despedimento sem pré-aviso no último dia antes do início da sua licença parental. Por conseguinte, o facto de, na data do despedimento, durante a licença parental, apenas auferir uma remuneração parcial, não influencia o montante da indemnização por despedimento. Esta continua a ser calculada com base na remuneração integral anteriormente auferida.

46. Se se tiver em conta o entendimento de «direito adquirido» relacionado com a perda concreta de salário, o cálculo da indemnização por despedimento protegida pelo n.º 6 da cláusula 2 afigura-se um pouco mais complexo. C. Meerts deveria receber, a título de indemnização por despedimento, o valor que, em caso de despedimento com pré-aviso, teria recebido a título de remuneração durante o prazo de pré-aviso. Assim, para a parte do prazo de pré-aviso que decorre durante o período da licença parental, a indemnização por despedimento é calculada com base na remuneração parcial. Para a parte imediatamente seguinte do prazo de pré-aviso que decorre no período após o termo da licença parental e a reintegração no trabalho a tempo inteiro, deve tomar-se por base a remuneração do trabalho a tempo inteiro. Uma vez que C. Meerts foi despedida nove dias antes do termo da licença parental, a sua indemnização por despedimento corresponde assim, quanto a estes nove dias, à remuneração parcial, mas, quanto ao remanescente do prazo de pré-aviso, à remuneração integral.

47. Do ponto de vista económico, não existe, no processo principal, uma grande diferença

entre ambas as variantes de interpretação. Contudo, quanto mais cedo durante a licença parental for comunicado um despedimento sem pré-aviso, mais nítida é a diferença entre ambas as variantes de interpretação, também no que diz respeito ao resultado.

48. Como conclusão intercalar, pode desde já referir-se que, no quadro de uma legislação tal como a que está em apreço, não se deve, em qualquer caso, tomar por base apenas o montante da remuneração parcial auferido durante a licença parental para o cálculo do montante da indemnização por despedimento, pois deste modo seria desrespeitado um direito adquirido, de acordo com ambas as alternativas de interpretação.

49. O Governo belga defende que a indemnização por despedimento deve ser calculada unicamente com base na remuneração pelo trabalho a tempo parcial, referindo que, nos termos do direito belga, a relação de trabalho de um trabalhador que reduz o seu tempo de trabalho em virtude da sua licença parental, se converte, durante a vigência da licença parental, numa relação de trabalho a tempo parcial. Embora o n.º 7 da cláusula 2 do acordo-quadro disponha que os Estados-Membros podem definir o regime da relação de trabalho para o período de licença parental, do regime da relação de trabalho não podem, porém, resultar restrições aos direitos adquiridos pelos trabalhadores em violação da disposição clara do n.º 6 da cláusula 2.

2. Análise das alternativas de interpretação

50. Em primeiro lugar, a favor do entendimento do n.º 6 da cláusula 2 que toma como base a perda concreta da remuneração está o facto de evitar o favorecimento de trabalhadores em licença parental que sejam despedidos sem pré-aviso relativamente a trabalhadores em licença parental que sejam despedidos com pré-aviso. Se a indemnização por despedimento representasse exclusivamente uma compensação pela ausência de pré-aviso no despedimento, poderia argumentar-se que, em consequência, apenas haveria que repor o trabalhador na situação financeira que teria caso tivesse sido cumprido o prazo de pré-aviso. Se a indemnização por despedimento também prosseguisse outros objectivos, não seria, desde logo, obrigatório um tratamento igual ao conferido a um trabalhador despedido com pré-aviso.

51. Saber se a indemnização por despedimento do direito belga representa efectivamente apenas uma compensação pela ausência de pré-aviso no despedimento, o que, na audiência, foi negado pela recorrente no processo principal, é uma questão de direito nacional que cabe ao órgão jurisdicional nacional apreciar em definitivo.

52. Contudo, parece-me ser de preferir a abordagem do ponto de vista económico que, no caso concreto, se baseia na remuneração

integral a tempo inteiro auferida antes da licença parental para o cálculo da indemnização por despedimento. Só este entendimento da norma garante efectivamente a intenção subjacente ao n.º 6 da cláusula 2 de proteger os trabalhadores que gozem uma licença parental.

53. A finalidade do acordo-quadro é, segundo o seu preâmbulo, melhorar a conciliação entre o trabalho e a vida familiar e promover a igualdade de oportunidades e de tratamento entre homens e mulheres. Para esse efeito, remete também para a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores que, no n.º 16, prevê o desenvolvimento de medidas que permitam aos homens e às mulheres cumprir as suas obrigações profissionais e familiares na mesma medida.

54. O facto de um trabalhador, durante a licença parental, receber uma indemnização por despedimento inferior em termos de valor à que lhe caberia antes do início da licença parental poderia dissuadir os trabalhadores de gozarem a licença parental. Isto contraria o objectivo acima referido do acordo-quadro, dado que a opção pelo gozo da licença

parental favorece a conciliação entre o trabalho e a vida familiar.

parental. Pelo contrário, a entidade patronal, em caso de despedimento sem pré-aviso, tem de pagar uma indemnização por despedimento de montante igual, independentemente de o trabalhador em causa se encontrar ou não em licença parental.

55. O entendimento económico garante a finalidade prosseguida pelo acordo-quadro. Por um lado, o trabalhador, deste modo, não fica numa situação financeira pior em razão da sua licença parental e, por outro, o despedimento de um trabalhador que se encontre em licença parental não é assim financeiramente mais atractivo para uma entidade patronal do que o despedimento de outro trabalhador. Em consequência, o trabalhador não tem de recear pela manutenção do seu posto de trabalho em virtude do gozo de uma licença parental. É precisamente tendo em conta o processo principal submetido ao órgão jurisdicional de reenvio que não parece improvável que a entidade patronal tenha comunicado «atempadamente» o despedimento sem pré-aviso poucos dias antes do termo da licença parental, dado que nisso via vantagens financeiras relativamente ao despedimento após o termo da licença parental ou ao despedimento de outro trabalhador.

C — *Conclusão intercalar*

57. Assim, a directiva é contrária a uma legislação nacional que, para a indemnização por despedimento, se baseie exclusivamente na remuneração reduzida em razão da licença parental no momento do despedimento.

D — *Consequências para o processo principal*

56. Esta interpretação da norma também não onera particularmente a entidade patronal, uma vez que a mesma simplesmente não retira nenhum benefício do facto de, no momento do despedimento, o trabalhador despedido se encontrar a gozar uma licença

58. As consequências a retirar desta conclusão para o processo principal devem ser apreciadas pelo órgão jurisdicional nacional.

59. A este respeito há, no entanto, que recordar que, segundo jurisprudência assente, uma directiva não pode, por si só, criar obrigações para um particular e não pode, portanto, ser invocada, enquanto tal, contra ele. Daqui se conclui que mesmo uma disposição clara, precisa e incondicional de uma directiva que tem por objecto conferir direitos ou impor obrigações aos particulares não pode ser aplicada enquanto tal no âmbito de um litígio que envolva exclusivamente particulares⁷. Assim, não decorre directamente da directiva nenhuma obrigação da parte da entidade patronal de pagamento de uma indemnização por despedimento mais elevada. No entanto, o direito nacional deve, na medida do possível, ser interpretado de modo conforme ao direito comunitário⁸. O facto de a interpretação do direito nacional conforme à directiva poder possivelmente ser desvantajosa para os particulares não se opõe a este tipo de interpretação⁹. Assim, o dever de interpretação do direito nacional em conformidade com a directiva também se aplica reconhecidamente nas relações jurídicas horizontais, em que forçosamente um particular é indirectamente onerado¹⁰.

60. O princípio da interpretação conforme com o direito comunitário exige que os

tribunais nacionais façam tudo o que for da sua competência, tomando em consideração todo o direito interno e mediante a aplicação dos métodos de interpretação por este reconhecidos, para garantir a plena eficácia da directiva em causa e alcançar uma solução conforme com o objectivo por ela prosseguido¹¹.

61. A obrigação de o juiz nacional tomar como referência o conteúdo de uma directiva quando procede à interpretação e aplicação das normas pertinentes do direito interno é limitada pelos princípios gerais de direito, designadamente os da segurança jurídica e da não retroactividade, e não pode servir de fundamento a uma interpretação *contra legem* do direito nacional¹².

7 — Acórdãos de 26 de Fevereiro de 1986, Marshall (152/84, Colect., p. 273, n.º 48); de 14 de Julho de 1994, Faccini Dori (C-91/92, Colect., p. I-3325, n.º 20); de 5 de Outubro de 2004, Pfeiffer e o. (C-397/01 a C-403/01, Colect., p. I-8835, n.ºs 108 e 109), e de 7 de Junho de 2007, Carp (C-80/06, Colect., p. I-4473, n.º 20). Pouco claro sobre este ponto é o acórdão de 22 de Novembro de 2005, Mangold (C-144/04, Colect., p. I-9981, n.ºs 74 a 77).

8 — Quanto ao dever de os órgãos jurisdicionais nacionais interpretarem o direito interno em conformidade com o direito comunitário, ver a jurisprudência assente e, em particular, acórdãos de 10 de Abril de 1984, von Colson e Kamann (14/83, Recueil, p. 1891, n.º 26); Pfeiffer e o. (já referido na nota 7, n.ºs 113 a 119, com mais referências), e de 4 de Julho de 2006, Adeneler (C-212/04, Colect., p. I-6057, n.ºs 108, 109 e 111).

9 — V. conclusões que apresentei em 8 de Fevereiro de 2007 no processo Kofoed (acórdão de 5 de Julho de 2007, Kofoed, C-321/05, Colect., p. I-5795 e jurisprudência aí referida).

10 — V. apenas acórdãos de 13 de Novembro de 1990, Marleasing (C-106/89, Colect., p. I-4135, n.ºs 6 e 8), e Faccini Dori (já referido na nota 7, n.ºs 20, 25 e 26).

62. Em consequência, o órgão jurisdicional nacional deve analisar se a interpretação dada à directiva pode ser concretizada através da interpretação do direito interno.

11 — V. acórdãos Pfeiffer e o. (já referido na nota 7, n.ºs 115, 116, 118 e 119); Adeneler e o. (já referido na nota 8, n.º 111); de 15 de Abril de 2008, Impact (C-268/06, Colect., p. I-2483, n.º 101), e de 23 de Abril de 2009, Angelidaki e o. (C-378/07, Colect., p. I-3071, n.º 200).

12 — V. acórdãos de 8 de Outubro de 1987, Kolpinghuis (80/86, Colect., p. 3969, n.º 13); Adeneler e o. (já referido na nota 8, n.º 110), e Impact (já referido na nota 11, n.º 100).

VI — Conclusão

63. Com base nas considerações que precedem, proponho ao Tribunal de Justiça que responda da seguinte forma ao pedido de decisão prejudicial do Hof van Cassatie:

«O n.º 6 da cláusula 2 do Acordo-Quadro sobre a licença parental, anexo à Directiva 96/34/CE do Conselho, de 3 de Junho de 1996, deve ser interpretado no sentido de que, em caso de rescisão unilateral do contrato de trabalho pela entidade patronal sem justa causa ou sem observância do pré-aviso previsto na lei, num momento em que o trabalhador beneficia de um regime de redução da prestação de trabalho, 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 devido à licença parental.»