



Coletânea da Jurisprudência

ACÓRDÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção)

15 de outubro de 2014*

«Reenvio prejudicial — Política social — Diretiva 97/81/CE — Acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, CEEP e CES — Conversão do contrato de trabalho a tempo parcial num contrato a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador»

No processo C-221/13,

que tem por objeto um pedido de decisão prejudicial apresentado, nos termos do artigo 267.º TFUE, pelo Tribunale ordinario di Trento (Itália), por decisão de 11 de abril de 2013, que deu entrada no Tribunal de Justiça em 25 de abril de 2013, no processo

Teresa Mascellani

contra

Ministero della Giustizia,

O TRIBUNAL DE JUSTIÇA (Terceira Secção),

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

advogado-geral: N. Wahl,

secretário: A. Impellizzeri, administradora,

vistos os autos e após a audiência de 20 de março de 2014,

vistas as observações apresentadas:

- em representação de T. Mascellani, por F. Valcanover, avvocato,
- em representação do Governo italiano, por G. Palmieri, na qualidade de agente, assistida por M. Russo e G. Fiengo, avvocati dello Stato,
- em representação do Governo checo, por M. Smolek, na qualidade de agente,
- em representação da Comissão Europeia, por C. Cattabriga e D. Martin, na qualidade de agentes,

ouvidas as conclusões do advogado-geral na audiência de 22 de maio de 2014,

profere o presente

* Língua do processo: italiano.

Acórdão

- 1 O pedido de decisão prejudicial tem por objeto a interpretação do acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997 (a seguir «acordo-quadro»), anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES (JO 1998, L 14, p. 9).
- 2 Este pedido foi apresentado no âmbito de um litígio que opõe T. Mascellani ao Ministero della Giustizia (Ministério da Justiça) a respeito de uma decisão que ordena a transformação do seu contrato de trabalho a tempo parcial num contrato a tempo inteiro.

Quadro jurídico

Direito da União

- 3 O artigo 1.º da Diretiva 97/81 precisa que esta tem por objetivo a aplicação do acordo-quadro entre as organizações interprofissionais de vocação geral, a saber, a União das Confederações da Indústria e do Patronato da Europa (UNICE), o Centro Europeu das Empresas Públicas (CEEP) e a Confederação Europeia dos Sindicatos (CES), tal como figura no anexo desta diretiva.
- 4 Nos termos do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro:

«Reconhecendo a diversidade das situações nos Estados-Membros, bem como o facto de o trabalho a tempo parcial ser um elemento característico do emprego em alguns setores e atividades, o presente acordo define os princípios gerais e prescrições mínimas em matéria de trabalho a tempo parcial e ilustra a vontade dos parceiros sociais em relação ao estabelecimento de um quadro geral para a eliminação da discriminação contra os trabalhadores a tempo parcial, e em relação à criação de oportunidades de trabalho a tempo parcial num regime aceitável quer para empregadores, quer para trabalhadores.»
- 5 A cláusula 1 deste acordo dispõe:

«O presente acordo-quadro tem por objeto:

 - a) Garantir a eliminação das discriminações em relação aos trabalhadores a tempo parcial e melhorar a qualidade do trabalho a tempo parcial;
 - b) Fomentar o desenvolvimento do trabalho a tempo parcial numa base de voluntariado e contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho de um modo que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.»
- 6 A cláusula 3 do acordo-quadro enuncia:

«Para efeitos do presente acordo, entende-se por:

[...]

 - 2) ‘trabalhador comparável a tempo inteiro’ significa um trabalhador a tempo inteiro do mesmo estabelecimento, com o mesmo contrato ou relação de emprego e que exerça funções iguais ou semelhantes, tendo em devida conta outros fatores, como antiguidade, qualificações, conhecimentos, etc.

Se no estabelecimento não houver qualquer trabalhador comparável a tempo inteiro, a comparação será efetuada em referência à convenção coletiva aplicável ou, na ausência desta, em conformidade com a legislação, as convenções coletivas ou as práticas vigentes a nível nacional.»

- 7 A cláusula 4 do referido acordo, intitulada «Princípio d[a] não discriminação», prevê no seu n.º 1:

«No que respeita às condições de emprego, os trabalhadores a tempo parcial não devem ser tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique.»

- 8 Nos termos da cláusula 5, ponto 2, do acordo-quadro:

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

Direito italiano

- 9 O artigo 16.º da Lei n.º 183, de 4 de novembro de 2010, sobre as delegações ao governo em matéria de trabalhos desgastantes, de reorganização de organismos, de licenças, disponibilidades e ausências autorizadas, de medidas de proteção social, de serviços de emprego, de incentivos ao emprego, de formação, de emprego para as mulheres, e ainda de medidas contra o trabalho não declarado e disposições relativas ao emprego no setor público e a conflitos de trabalho (Legge n.º 183 — Deleghe al Governo in materia di lavori usuranti, di riorganizzazione di enti, di congedi, aspettative e permessi, di ammortizzatori sociali, di servizi per impiego, di incentivi all'occupazione, di apprendistato, di occupazione femminile, nonché misure contro il lavoro sommerso e disposizioni in tema di lavoro pubblico e di controversie di lavoro) (suplemento ordinário do GURI n.º 243 n.º 262, de 9 de novembro de 2010, a seguir «Lei n.º 183/2010») prevê que, na fase da primeira aplicação das disposições introduzidas pelo artigo 73.º do Decreto-Lei n.º 112, de 25 de junho de 2008 (suplemento ordinário do GURI n.º 147, de 25 de junho de 2008), as Administrações Públicas referidas no artigo 1.º, n.º 2, do Decreto Legislativo n.º 165, de 30 de março de 2001, posteriormente alterado, têm a faculdade, num prazo de 180 dias a contar da data da entrada em vigor da Lei n.º 183/2010, no cumprimento dos princípios da correção e da boa-fé, de submeter a nova avaliação as decisões de autorização de conversão do contrato de trabalho a tempo inteiro em contrato de trabalho em tempo parcial adotadas antes da data da entrada em vigor do referido Decreto-Lei n.º 112, de 2008, convertido, com alterações, pela Lei n.º 133, de 6 de agosto de 2008 (suplemento ordinário do GURI n.º 195, de 21 de agosto de 2008).

Litígio no processo principal e questões prejudiciais

- 10 A demandante no processo principal é funcionária do Ministero della Giustizia e encontra-se ao serviço do órgão jurisdicional de reenvio onde exerce as suas funções a tempo parcial. Desde 28 de agosto de 2000, trabalha a meio tempo, repartido em três dias da semana.
- 11 Após a entrada em vigor da Lei n.º 183/2010, o Ministero della Giustizia, pela decisão n.º 20384, de 8 de fevereiro de 2011, procedeu ao reexame do regime de tempo parcial concedido à demandante no processo principal e, nos termos do artigo 16.º desta lei, pôs fim unilateralmente a esse regime impondo um regime de trabalho a tempo inteiro com a repartição do trabalho em 6 dias a partir de 1 de abril de 2011.

- 12 Em 16 de março de 2011, a demandante no processo principal informou o Ministero della Giustizia de que não estava de acordo com a conversão do regime de trabalho a tempo parcial em regime de trabalho a tempo inteiro. O diretor administrativo do Tribunale ordinario di Trento (tribunal de Trento), pela decisão n.º 1882, de 21 de março de 2011, ordenou à demandante no processo principal que se submetesse a este novo regime.
- 13 A demandante no processo principal intentou uma ação no órgão jurisdicional de reenvio para obter a anulação das decisões do Ministero della Giustizia e do diretor administrativo. Afirma que, graças ao regime de trabalho a tempo parcial, pôde consagrar o seu tempo livre à sua família e à sua formação profissional. Considera que a Diretiva 97/81 estabelece um princípio nos termos do qual não se pode converter um trabalho a tempo parcial num trabalho a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador e que, por conseguinte, o artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 é contrário à diretiva.
- 14 Por seu turno, o Ministero della Giustizia sustenta que o artigo 16.º da Lei n.º 183/2010 não é contrário à Diretiva 97/81.
- 15 O órgão jurisdicional de reenvio é de opinião, à semelhança da demandante no processo principal, de que o referido artigo 16.º, ao permitir à entidade patronal converter um contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador, é contrário à Diretiva 97/81 na medida em que esse artigo é discriminatório em relação aos trabalhadores a tempo parcial que, diferentemente dos trabalhadores a tempo inteiro, estão sujeitos ao poder de o empregador público alterar unilateralmente a duração do seu trabalho. Segundo o órgão jurisdicional de reenvio, essa medida não contribui para o desenvolvimento das possibilidades de trabalho a tempo parcial quer para os empregadores quer para os trabalhadores. Além disso, considera que essa mesma medida nacional é contrária à cláusula 5, ponto 2, do acordo-quadro que exige, em seu entender, tendo em consideração a proibição de despedimento que prevê, o acordo do trabalhador se a modificação do contrato de trabalho for preconizada pelo empregador.
- 16 Nestas circunstâncias, o Tribunale ordinario di Trento decidiu suspender a instância e submeter ao Tribunal de Justiça as seguintes questões prejudiciais:
- «1) [...] [A] cláusula 5, ponto 2, do acordo[-quadro] anexo à Diretiva [97/81] [...] deve ser interpretada no sentido de que as legislações nacionais dos Estados-Membros não podem prever a possibilidade de o empregador proceder à conversão da relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador?
- 2) [A] Diretiva 97/81[...] opõe-se a que uma disposição nacional (como o artigo 16.º da Lei [n.º 183/2010]) preveja a possibilidade de o empregador converter uma relação laboral a tempo parcial numa relação laboral a tempo inteiro contra a vontade do trabalhador?»

Quanto às questões prejudiciais

- 17 Dado que o órgão jurisdicional de reenvio se refere, na sua segunda questão, à Diretiva 97/81, há que salientar, a título liminar, que, nos termos do seu artigo 1.º, esta diretiva tem por objetivo a aplicação do acordo-quadro. No caso em apreço, decorre da decisão de reenvio que aquele órgão jurisdicional se interroga sobre se a conversão do contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro ao abrigo do artigo 16.º da Lei n.º 183/2010, sem o acordo de T. Mascellani, é contrária às disposições do acordo-quadro.
- 18 Por conseguinte, há que considerar que, através das suas questões, o órgão jurisdicional de reenvio pergunta, em substância, se o acordo-quadro, em especial a sua cláusula 5, ponto 2, deve ser interpretado no sentido de que se opõe a uma regulamentação nacional, como a que está em causa no

processo principal, nos termos da qual o empregador pode ordenar a conversão de um contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador em causa.

- 19 Cumpre recordar que a Diretiva 97/81 e o acordo-quadro têm por objetivo, por um lado, promover o trabalho a tempo parcial e, por outro, eliminar as discriminações entre os trabalhadores a tempo parcial e os trabalhadores a tempo inteiro (v., neste sentido, acórdãos Bruno e o., C-395/08 e C-396/08, EU:C:2010:329, n.ºs 24 e 77, e Michaeler e o., C-55/07 e C-56/07, EU:C:2008:248, n.º 21).
- 20 O considerando 5 da Diretiva 97/81 enuncia que «as conclusões do Conselho Europeu de Essen sublinharam a necessidade de serem tomadas medidas destinadas a promover o emprego e a igualdade de oportunidades entre homens e mulheres e apelaram a que se tomem medidas que visem o aumento da intensidade da componente ‘emprego’ no crescimento económico, designadamente mediante uma organização mais flexível do trabalho, que respondam tanto às aspirações dos trabalhadores[...] como às exigências da concorrência». Além disso, resulta do considerando 11 desta diretiva e do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro que este último ilustra a vontade de os parceiros sociais contribuírem para o desenvolvimento das possibilidades de trabalho a tempo parcial num regime aceitável quer para os empregadores quer para os trabalhadores.
- 21 Nesta ótica, o considerando 14 da Diretiva 97/81 enuncia que o acordo-quadro vincula os Estados-Membros quanto ao resultado a alcançar, deixando, no entanto, às instâncias nacionais a competência quanto à forma e aos meios. Resulta igualmente do segundo parágrafo do preâmbulo do acordo-quadro que este último define os princípios gerais e prescrições mínimas em matéria de trabalho a tempo parcial. Nos termos do considerando 6 do acordo-quadro, este acordo remete para os Estados-Membros e para os parceiros sociais no que respeita às modalidades de aplicação destes princípios gerais, prescrições mínimas e disposições, a fim de ter em conta a situação em cada Estado-Membro.
- 22 Entre as referidas prescrições mínimas figura a prevista na cláusula 5, ponto 2, do acordo-quadro, nos termos da qual «[a] recusa de um trabalhador ser transferido de um regime de trabalho a tempo inteiro para um regime de trabalho a tempo parcial ou vice-versa não deve, por si só, constituir razão válida para despedimento, sem prejuízo da possibilidade de[...] proceder a despedimentos por outras razões, como as que podem resultar de contingências de funcionamento do estabelecimento em causa».
- 23 Resulta desta cláusula que a mesma não impõe aos Estados-Membros que adotem uma regulamentação que sujeite ao acordo do trabalhador a conversão do seu contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro. Com efeito, a referida disposição tem unicamente por objetivo excluir que a recusa de um trabalhador, no que diz respeito a essa conversão do seu contrato de trabalho, possa ser a única razão do seu despedimento, não existindo outras razões objetivas.
- 24 Daqui se conclui que a cláusula 5, ponto 2, do acordo-quadro não se opõe a uma regulamentação que permite ao empregador ordenar, por essas razões, a conversão de um contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador em causa.
- 25 Por outro lado, essa regulamentação deve estar em conformidade com o objetivo do acordo-quadro, que consiste, nomeadamente, como enuncia a sua cláusula 1, alínea b), em contribuir para a organização flexível do tempo de trabalho de um modo que tenha em conta as necessidades dos empregadores e dos trabalhadores.
- 26 Na medida em que o órgão jurisdicional de reenvio considera que a possibilidade de converter um contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador é discriminatória, há que recordar que, em conformidade com o objetivo de eliminação das discriminações entre trabalhadores a tempo parcial e trabalhadores a tempo inteiro prosseguido

pelo acordo-quadro, a cláusula 4 deste último, no que diz respeito às condições de emprego, opõe-se a que os trabalhadores a tempo parcial sejam tratados em condições menos favoráveis do que os trabalhadores comparáveis a tempo inteiro unicamente pelo facto de trabalharem a tempo parcial, a menos que, por razões objetivas, a diferença de tratamento se justifique (acórdão Bruno e o., EU:C:2010:329, n.º 25).

- 27 No caso dos autos, há que declarar, como salientou o advogado-geral no n.º 51 das suas conclusões, que uma situação em que o contrato de trabalho a tempo parcial é convertido num contrato de trabalho a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador em causa e uma situação em que um trabalhador vê o seu contrato de trabalho a tempo inteiro ser convertido num contrato de trabalho a tempo parcial contra a sua vontade não podem ser consideradas situações comparáveis, porque a redução do tempo de trabalho não conduz às mesmas consequências que o seu aumento, especialmente, no plano da remuneração do trabalhador, que constitui a contrapartida do trabalho.
- 28 Tendo em conta o exposto, há que responder às questões submetidas que o acordo-quadro, em especial a sua cláusula 5, ponto 2, deve ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as do processo principal, não se opõe a uma regulamentação nacional em virtude da qual o empregador pode ordenar a conversão de um contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador em causa.

Quanto às despesas

- 29 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 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:

O acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial, celebrado em 6 de junho de 1997, anexo à Diretiva 97/81/CE do Conselho, de 15 de dezembro de 1997, respeitante ao acordo-quadro relativo ao trabalho a tempo parcial celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES, em especial a sua cláusula 5, ponto 2, deve ser interpretado no sentido de que, em circunstâncias como as do processo principal, não se opõe a uma regulamentação nacional em virtude da qual o empregador pode ordenar a conversão de um contrato de trabalho a tempo parcial num contrato de trabalho a tempo inteiro sem o acordo do trabalhador em causa.

Assinaturas