
Novidades Jurídicas - 3.º Trimestre 2022

Portugal - Newsletter Laboral

23 de novembro de 2022



Índice

- > Laboratório
- > Legislação
- > Portarias de extensão
- > Jurisprudência nacional
- > Jurisprudência europeia



Laboratório

O que se entende por sazonalidade que permita a celebração de contrato de trabalho a termo resolutivo?

O acórdão do Supremo Tribunal de Justiça ("STJ"), de 7 de setembro de 2022 debruça-se sobre essa questão, mas em termos que não podem deixar de causar alguma perplexidade.

É a própria lei que considera a "atividade sazonal" como um caso de "necessidade temporária da empresa" que justifica o recurso ao contrato a termo. Como tal, a indústria turística (caso em análise no aresto), as mais das vezes sujeita aos ciclos das estações do ano, das festividades locais ou períodos de férias, utiliza este motivo para justificar o recurso à contratação a termo dos seus trabalhadores.

Porém, refere o acórdão, citando Joana Nunes Vicente, que *"o conceito de sazonalidade supõe uma necessária limitação temporal, pelo que dificilmente estaremos perante uma atividade sazonal quando a duração da mesma corresponde a um ano inteiro ou mesmo até a meio ano"*.

Que não se verifique "sazonalidade" quando o afluxo de turistas é constante, ou apresenta pouca variação, determinando, assim, a necessidade permanente (logo, não temporária...) de um número similar de trabalhadores, não levanta qualquer objecção.

Mais difícil será entender que uma atividade que se repita anualmente, apenas por períodos de meio ano, não possa ser qualificada de sazonal. Fica a dúvida sobre o que caracterizará, afinal, a sazonalidade.

Questão que não é de somenos importância, e que se estende a várias outras áreas de atividade, por natureza sazonais, como é o caso da agricultura.



Legislação

Portaria n.º 205/2022, de 11 de agosto de 2022

Procede à segunda alteração à Portaria n.º 170-A/2020, de 13 de julho, que regulamenta os procedimentos, condições e termos de acesso do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial.

Clarifica que os empregadores que, até 31 de dezembro de 2020, tenham desistido do incentivo extraordinário à normalização da atividade empresarial para aceder ao apoio extraordinário à retoma progressiva da atividade têm direito a manter o benefício de dispensa parcial de 50% do pagamento de contribuições para a Segurança Social a cargo da entidade empregadora.

Portaria n.º 216/2022, de 30 de agosto de 2022

Procede à primeira alteração da Portaria n.º 7/2022, de 4 de janeiro, que regulamenta as condições de publicidade dos horários de trabalho e a forma de registo dos respetivos tempos de trabalho.

Prevê uma norma transitória que prorroga pelo prazo de seis meses – i.e., até 28 de fevereiro de 2023 – a possibilidade concedida ao empregador de efetuar a publicidade dos horários de trabalho por recurso a qualquer modalidade ou a utilizar o livrete individual de controlo, dispensando a autenticação.

Portaria n.º 218/2022, de 1 de setembro de 2022

Procede à quarta alteração da Portaria n.º 182/2018, de 22 de junho, que regula as condições de trabalho dos trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

A portaria vem atualizar a tabela remuneratória, o valor do subsídio de refeição, as diuturnidades e o valor do abono para falhas para os trabalhadores administrativos não abrangidos por regulamentação coletiva específica.

Decreto Regulamentar n.º 4/2022, de 30 de setembro

Altera a regulamentação do regime jurídico de entrada, permanência, saída e afastamento de cidadãos estrangeiros do território nacional. Em particular, define as condições exigidas para a concessão de visto de estada temporária e de residência para o exercício de atividade profissional prestada de forma remota para fora do território nacional.



CUATRECASAS

Altera o Decreto Regulamentar n.º 84/2007, de 5 de novembro, definindo os elementos necessários a acompanhar o pedido de visto de estada temporária para o exercício de atividade profissional prestada de forma remota para fora do território nacional, previsto na alínea i) do n.º 1 do artigo 54.º-B da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho, e a acompanhar o pedido de visto de residência para o exercício de atividade profissional prestada de forma remota para fora do território nacional, previsto no artigo 61.º-B da Lei n.º 23/2007, de 4 de julho.

Portarias de extensão

Área de Atividade	Diploma
Hospitalização Privada	<p>Portaria n.º 171/2022 – Diário da República n.º 128/2022, Série I de 2022-07-05</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e a Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (FESAHT) e outro.</p>
Serviços de Segurança Privada	<p>Portaria n.º 172/2022 – Diário da República n.º 128/2022, Série I de 2022-07-05</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Empresas de Segurança (AES) e a Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços (FETESE) e outro.</p>
Serviços de Segurança Privada	<p>Portaria n.º 173/2022 – Diário da República n.º 128/2022, Série I de 2022-07-05</p>



CUATRECASAS

	<p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Empresas de Segurança (AES) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE).</p>
<p>Ensino de Condução Automóvel</p>	<p>Portaria n.º 190/2022 – Diário da República n.º 142/2022, Série I de 2022-07-25</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Escolas de Condução (APEC) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS).</p>
<p>Indústrias de Cerâmica, Cristalaria, Cimentos, Abrasivos e Vidros</p>	<p>Portaria n.º 191/2022 – Diário da República n.º 142/2022, Série I de 2022-07-25</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa das Indústrias de Cerâmica e de Cristalaria (APICER) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores das Indústrias de Cerâmica, Cimentos, Abrasivos, Vidros e Similares, Construção Civil e Obras Públicas (SINTICAVS).</p>
<p>Comércio por Grosso de Produtos Farmacêuticos e ou Veterinários</p>	<p>Portaria n.º 192/2022 – Diário da República n.º 142/2022, Série I de 2022-07-25</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos</p>



CUATRECASAS

	<p>(GROQUIFAR) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (COFESINT) e outros.</p>
<p>Aviação</p>	<p>Portaria n.º 193/2022 – Diário da República n.º 143/2022, Série I de 2022-07-26</p> <p>Determina a extensão do acordo de empresa entre a Indústria Aeronáutica de Portugal, S. A. (OGMA) e o Sindicato dos Trabalhadores da Aviação e Aeroportos (SITAVA) e outros.</p>
<p>Controlo de Pragas</p>	<p>Portaria n.º 194/2022 – Diário da República n.º 143/2022, Série I de 2022-07-26</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (GROQUIFAR) e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas (FIEQUIMETAL).</p>
<p>Comércio a Retalho de Combustível</p>	<p>Portaria n.º 195/2022 – Diário da República n.º 143/2022, Série I de 2022-07-26</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Empresarial do Alto Tâmega (ACISAT) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do</p>



	Comércio, Escritórios e Serviços (FEPCES).
Serviços de Segurança Privada	Portaria n.º 196/2022 – Diário da República n.º 143/2022, Série I de 2022-07-26 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Empresas de Segurança (AES) e o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Vigilância, Limpeza, Domésticas e Actividades Diversas (STAD) e outro.
Comércio por Grosso de Produtos Químicos	Portaria n.º 219/2022 - Diário da República n.º 171/2022, Série I de 2022-09-05 Determina a extensão do contrato coletivo e suas alterações entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (GROQUIFAR) e o Sindicato dos Trabalhadores e Técnicos de Serviços, Comércio, Restauração e Turismo (SITESE).
Comércio por Grosso de Produtos Químicos para a Indústria ou Agricultura	Portaria n.º 220/2022 - Diário da República n.º 171/2022, Série I de 2022-09-05 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (GROQUIFAR) e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços (FEPCES) e outra.



Ensino de Condução Automóvel	<p>Portaria n.º 221/2022 - Diário da República n.º 171/2022, Série I de 2022-09-05</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação Nacional de Escolas de Condução Automóvel (ANIECA) e a Federação dos Sindicatos de Transportes e Comunicações (FECTRANS).</p>
Horticultura, Fruticultura e Floricultura	<p>Portaria n.º 222/2022 - Diário da República n.º 171/2022, Série I de 2022-09-05</p> <p>Determina a extensão do contrato coletivo entre a Associação dos Horticultores, Fruticultores e Floricultores dos Concelhos de Odemira e Aljezur (AHSA) e o Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Agricultura, Floresta, Pesca, Turismo, Indústria Alimentar, Bebidas e Afins (SETAAB).</p>
Comércio por Grosso de Produtos Farmacêuticos e ou Veterinários	<p>Portaria n.º 226/2022 - Diário da República n.º 172/2022, Série I de 2022-09-06</p> <p>Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação de Grossistas de Produtos Químicos e Farmacêuticos (GROQUIFAR) e a Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgicas, Químicas, Eléctricas, Farmacêutica, Celulose, Papel, Gráfica, Imprensa, Energia e Minas – (FIEQUIMETAL).</p>



CUATRECASAS

Hospitalização Privada	Portaria n.º 227/2022 - Diário da República n.º 172/2022, Série I de 2022-09-06 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa de Hospitalização Privada (APHP) e o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses (SEP).
Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins	Portaria n.º 228/2022 - Diário da República n.º 172/2022, Série I de 2022-09-06 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Nacional das Indústrias de Duas Rodas, Ferragens, Mobiliário e Afins (ABIMOTA) e o Sindicato Nacional da Indústria e da Energia (SINDEL) e outro.
Industrial Farmacêutica	Portaria n.º 230/2022 - Diário da República n.º 172/2022, Série I de 2022-09-06 Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Indústria Farmacêutica (APIFARMA) e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (COFESINT) e outros.
Indústria Química	Portaria n.º 231/2022 - Diário da República n.º 172/2022, Série I de 2022-09-06



	Determina a extensão das alterações do contrato coletivo entre a Associação Portuguesa da Química, Petroquímica e Refinação (APQuímica) e outras e a Federação de Sindicatos da Indústria, Energia e Transportes (COFESINT) e outros.
--	---

Jurisprudência nacional

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de julho de 2022

Tendo um praticante desportivo direito a uma pensão por incapacidade permanente absoluta para o trabalho habitual, não pode, em caso de recidiva, cumular esta pensão com uma indemnização por incapacidade temporária.

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) analisou e decidiu sobre se era possível um trabalhador cumular uma pensão de invalidez com uma indemnização por incapacidade temporária. Em causa, o caso de um praticante desportivo que sofrera um acidente que o deixou incapaz de exercer a sua profissão de jogador de futebol, auferindo uma pensão em função desta incapacidade. O trabalhador teve uma recidiva, que determinou o seu internamento e intervenção cirúrgica, ficando em situação de Incapacidade Temporária Absoluta, pelo que entendeu ter direito à acumulação da pensão de invalidez com uma indemnização por incapacidade temporária.

De acordo com o STJ, embora os acidentes de trabalho possam determinar uma incapacidade temporária ou permanente para o exercício da profissão, o dano que se visa reparar é sempre o mesmo: o dano da perda de capacidade do trabalhador.

Assim, mesmo em caso de recidiva ou agravamento, o trabalhador não pode querer auferir duas prestações em dinheiro que visam reparar o mesmo dano, sob pena de tal situação consubstanciar um enriquecimento ilícito.

Concluiu, por isso, o STJ que não se encontra na LAT qualquer fundamento que permita a um trabalhador, em caso de recidiva, auferir de uma prestação por incapacidade temporária quando já auferia de uma pensão de invalidez por incapacidade permanente.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 7 de setembro de 2022

Uma empresa que se dedica a cruzeiros fluviais durante cerca de dez meses por ano não pode invocar atividade sazonal para justificar um contrato a termo de uma



camaroteira, fora de qualquer pico de atividade, visando a contratação suprir uma necessidade permanente e não temporária.

De entre as várias questões sobre que versa o acórdão destacamos a análise do conceito de *atividade sazonal* como motivo admissível para a celebração de contrato a termo resolutivo, nos termos do artigo 140.º, n.º 2, alínea e) do Código do Trabalho.

Em causa, contratos de trabalho a termo certo, celebrados com a mesma trabalhadora, em anos consecutivos, por prazos que variaram entre 5, 7, 8 e 9 meses. Quer o Tribunal de 1.ª Instância, quer o Tribunal da Relação do Porto, no acórdão de 22 de fevereiro de 2021, concluíram pela existência de sazonalidade na atividade da empresa, que realiza cruzeiros turísticos fluviais no rio Douro, essencialmente entre abril e outubro de cada ano, sendo que nem todos começam a 1 de março, nem todos terminam a 30 de novembro do mesmo ano. Consequentemente, consideraram válido o termo resolutivo do(s) contrato(s) de trabalho em causa.

O Supremo Tribunal de Justiça (“STJ”) questionou-se sobre o que se deva entender por “necessidade temporária”, e, citando Joana Nunes Vicente, argumentou que *conceito de sazonalidade supõe uma necessária limitação temporal, pelo que dificilmente estaremos perante uma atividade sazonal quando a duração da mesma corresponde a um ano inteiro ou mesmo até a meio ano*. Considerando que a contratação ocorrera “*para fazer face às necessidades permanentes que a empresa tem, como empresa de cruzeiros, sendo que os períodos de celebração dos contratos com a Autora nem sequer se circunscrevem a momentos de picos de atividade*”, o STJ concluiu, com um voto de vencido, que, no caso em análise, não existia uma necessidade temporária que justificasse a celebração do contrato de trabalho com um termo resolutivo.

Neste acórdão, o STJ debruçou-se, ainda, sobre a data de início de contagem do prazo de prescrição dos créditos emergentes dos vários contratos de trabalho celebrados, questionando sobre se deveria considerar existir único contrato, a partir de cuja data de cessação se iniciaria essa contagem, ou vários contratos, que, embora ilícitos, determinariam diferentes e sucessivos prazos prescricionais.

Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 14 de setembro de 2022

Na definição dos serviços mínimos a assegurar durante uma greve, não pode o empregador designar os trabalhadores afetos à prestação de serviços mínimos quando o sindicato competente já a fez. A designação pelo empregador nestas condições torna-se abusiva, não existindo dever de obediência.

A questão fundamental suscitada neste acórdão do STJ prende-se com o dever de obediência em relação à designação dos trabalhadores afetos à prestação dos serviços mínimos, quando efetuada pelo empregador em situação de abuso de direito.

No caso em apreço, a entidade empregadora foi instada pelo sindicato competente a providenciar a lista de trabalhadores disponíveis para a prestação de serviços mínimos, e não o fez. Posteriormente, depois de o sindicato ter designado quem ficaria adstrito a



CUATRECASAS

essa prestação, a entidade patronal emitiu a sua própria lista, exigindo obediência aos trabalhadores que dela constavam.

O STJ entendeu que este comportamento do empregador consubstanciava uma violação do dever de as partes, na pendência de um conflito coletivo, agirem de acordo com a boa-fé. O STJ realçou, ainda, que a designação dos trabalhadores alocados à prestação de serviços só cabe ao empregador quando esta não é feita pela entidade representante dos trabalhadores.

Tendo a entidade empregadora prejudicado o cumprimento do dever imposto ao sindicato e tendo também tentado sobrepor-se à designação feita por este, o STJ considerou que a entidade patronal agiu em abuso de direito. Como tal, considerou que a designação era ilícita e, portanto, não existia um dever de obediência de um trabalhador, que não respeitando essa designação, não incorre em infração disciplinar.

Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 7 de julho de 2022

No decurso do processo emergente de acidentes de trabalho, não chegando as partes a acordo na fase de conciliação quanto ao grau de incapacidade, não pode a Junta Médica, em momento superveniente, vir reconsiderar outras matérias já acordadas em conciliação.

O Tribunal da Relação de Lisboa (“TRL”) analisou a possibilidade de, no processo emergente de acidentes de trabalho, serem considerados novos factos reportados pela Junta Médica, uma vez ultrapassada a fase de conciliação em que apenas existia desacordo das partes quanto ao grau de incapacidade atribuído.

Segundo o TRL, a Junta de Médica não se poderá pronunciar novamente sobre o que foi acordado entre as partes quanto às lesões sofridas pelo trabalhador e o seu nexos de causalidade. Em concreto, a Junta Médica não poderá introduzir novos factos quando o processo já ultrapassou a fase de conciliação.

Tendo isto em consideração, uma vez que a sentença recorrida aderiu ao parecer da Junta Médica no qual tinham sido reconsideradas questões acordadas durante a conciliação e considerados factos não abordados na mesma, o TRL entendeu que o referido parecer e a decisão recorrida nele baseada deviam ser anulados. O TRL considerou que deveria haver nova Junta Médica para fixar a medida da incapacidade e, com base nisso, ser proferida nova sentença.

Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 13 de julho de 2022

Apenas se verifica justa causa de despedimento em casos culposos e particularmente graves, não bastando a simples verificação das condutas elencadas no artigo 351.º do Código do Trabalho.

O Tribunal da Relação do Porto (“TRP”) ponderou se a conduta de uma trabalhadora fisioterapeuta, com dermite, que se recusou a realizar qualquer tarefa indicada pela entidade empregadora, permanecendo sentada no trabalho durante diversos dias, por



CUATRECASAS

não lhe ser entregue um mapa de trabalho com o seu nome escrito e com instruções assinadas e carimbadas, poderia configurar um comportamento que determinava a impossibilidade prática de a relação laboral subsistir, e, conseqüentemente, fundamentava um despedimento por justa causa.

Segundo o TRP, resulta do artigo 351.º do Código de Trabalho que, para que se verifique um despedimento por justa causa tem de existir um comportamento ilícito e culposo do trabalhador que torne impossível a subsistência da relação de trabalho.

Neste caso, o TRP entendeu que a recusa reiterada da trabalhadora de realizar as suas funções e a solicitação de um mapa de trabalho com o seu nome escrito e com as suas funções e condições de trabalho, compatíveis com o seu estado de saúde, não consubstanciavam comportamentos que demonstrassem não ser exigível à empregadora manter ao seu serviço a trabalhadora. O TRP entendeu que a desobediência a certas ordens dadas pelos responsáveis hierárquicos, e a conseqüente não realização do trabalho com a diligência devida, não determina, de forma automática, a existência de justa causa de despedimento.

O TRL recordou que existem outras sanções disciplinares e que a sanção de despedimento deve ser aplicada apenas em casos extremos, de perturbação insuperável da relação laboral, concluindo pela inexistência de uma justa causa de despedimento e, conseqüentemente, por um despedimento ilícito.

Acórdão do Tribunal da Relação de Guimarães, de 13 de julho de 2022

A descaracterização do acidente de trabalho exige a violação, pelo trabalhador, de normas de segurança, de forma culposa e consciente.

O Tribunal da Relação de Guimarães (“TRG”) analisou a possível descaracterização do acidente de trabalho sofrido por um trabalhador que, ao exercer as funções de construtor civil por conta própria, caiu de um telhado. No caso em discussão, o trabalhador não montou uma linha de vida, nem utilizou um arnês, encontrando-se apenas equipado com luvas e botas.

O TRG esclareceu que o conceito de descaracterização do acidente de trabalho assenta em diversos elementos previstos no artigo 14.º da Lei de Acidentes de Trabalho (LAT), sendo um dos elementos principais a culpa ou negligência grosseira.

De acordo com os factos provados, o trabalhador em causa exercia há dezoito anos a profissão de construtor civil, como trabalhador independente, atuando com excesso de confiança e imprevidência ao negligenciar perigos de execução de tarefas. No entanto, o TRG entendeu que o trabalhador, ao não usar o equipamento necessário, demonstrou imprudência, mas não atuou de forma culposa ou com negligência grosseira. Assim sendo, concluiu o tribunal que o acidente não poderia ser descaracterizado.



Jurisprudência europeia

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 7 de julho de 2022

O Tribunal de Justiça da União Europeia entendeu que uma disposição de uma convenção coletiva que prevê um acréscimo remuneratório pelo trabalho noturno, prestado de maneira ocasional, superior ao fixado pelo trabalho noturno realizado de maneira regular, não está abrangido pela Diretiva 2003/88 do Parlamento Europeu e do Conselho, e, não aplica esta Diretiva nos termos do artigo 51.º, n.º 1, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia.

O Tribunal de Justiça da União Europeia (“TJUE”) foi chamado a analisar, em sede de reenvio prejudicial, se uma disposição relativa a um acréscimo remuneratório previsto numa convenção coletiva poderia ser entendida como desconforme à Diretiva 2003/88/CE (“Diretiva”) e, conseqüentemente, ao artigo 51.º, n.º 1 da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (“Carta”).

No caso em apreço, foi celebrada uma convenção coletiva com um sindicato alemão, na qual foi consagrado um acréscimo remuneratório pelo trabalho noturno executado de maneira ocasional, superior ao acréscimo de remuneração fixado pelo trabalho noturno prestado de maneira regular.

De acordo com o TJUE, é necessário verificar se a Diretiva regulamenta este acréscimo de remuneração por trabalho noturno e se, regulamentando, impõe alguma obrigação específica face a esta matéria. O TJUE refere que a Diretiva se limita apenas a regular certos aspetos de organização do tempo de trabalho, de forma a garantir a segurança e saúde dos trabalhadores, não regulando aspetos atinentes à remuneração dos trabalhadores pelo trabalho noturno.

Além disso, e tendo em conta o artigo 51.º da Carta, que consagra o princípio da subsidiariedade, o TJUE esclareceu que, em certas matérias, como, neste caso, a remuneração, não existe uma aplicação do direito da União Europeia. O TJUE conclui que a fixação do nível de remunerações faz parte da autonomia contratual dos parceiros sociais à escala nacional e deve ser vista como algo que integra a competência de cada Estado-Membro.

Assim, se é verdade que certos artigos da Diretiva dizem respeito ao trabalho noturno, também é certo que estes preceitos são referentes a outros aspetos não relacionados com a remuneração, como, por exemplo, a duração e ritmo do trabalho noturno.

Como tal, o TJUE considerou que este acréscimo remuneratório previsto na convenção coletiva não só não se encontra abrangido pela Diretiva, como também, não aplica esta diretiva na aceção do artigo 51.º, n.º 1 da Carta.

Acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 22 de setembro de 2022

O Direito da União Europeia opõe-se a uma legislação nacional ao abrigo da qual o direito a férias anuais remuneradas adquirido por um trabalhador em relação a um



período de referência prescreve no termo de um prazo de três anos, que começa a correr no final do ano em que esse direito se constitui, quando a entidade empregadora não tenha efetivamente dado ao trabalhador a oportunidade de exercer esse direito.

O TJUE foi chamado a analisar, em sede do reenvio prejudicial, se uma disposição de direito alemão, segundo a qual os trabalhadores teriam uma prescrição do seu direito a férias remuneradas quando estas não tivessem sido gozadas num prazo de três anos, poderia ser vista como desconforme ao artigo 7.º da Diretiva 2003/88 (“Diretiva”) e ao artigo 31.º, n.º 2 da Carta de Direitos Fundamentais da União Europeia (“Carta”).

O artigo 31.º, n.º 2 da Carta garante o direito a qualquer trabalhador a um período anual de férias remuneradas, enquanto o artigo 7.º da Diretiva aplica este princípio, fixando a duração deste período em, pelo menos, quatro semanas.

O TJUE clarificou que o direito dos trabalhadores a férias remuneradas reveste-se de uma especial importância, enquanto um direito social da União, só podendo ser restringido mediante certas condições: i) a existência de uma previsão legal; ii) o respeito pelo conteúdo essencial do direito e iii) a observância do princípio da proporcionalidade. Neste caso, o TJUE considerou que, embora a prescrição do direito a férias remuneradas estivesse prevista na lei alemã e não violasse a substância do direito fundamental a férias remuneradas, apenas poderia concluir-se que esta medida iria além do necessário para alcançar o seu objetivo.

O TJUE concluiu que não se pode admitir que o empregador possa invocar a prescrição do direito do trabalhador, sem ter dado a este uma verdadeira oportunidade de exercício do seu direito, sob pena de se aceitar um caso de enriquecimento ilegítimo da entidade empregadora, em detrimento da proteção da saúde do trabalhador e incumprindo o artigo 31.º, n.º 2 da Carta.

Para obter informação adicional sobre o conteúdo deste documento, por favor dirija-se ao seu contacto habitual na Cuatrecasas.

©2022 CUATRECASAS

Todos os direitos reservados.

Esta comunicação é uma seleção das novidades jurídicas e legislativas consideradas relevantes sobre temas de referência e não pretende ser uma compilação exaustiva de todas as novidades do período a que se reporta. As informações contidas nesta página não constituem aconselhamento jurídico em nenhuma área da nossa atividade profissional.

Os direitos de propriedade intelectual sobre este documento pertencem à Cuatrecasas. É proibida a reprodução total ou parcial por qualquer meio, a distribuição, a cedência e qualquer outro tipo de utilização deste documento sem prévia autorização da Cuatrecasas.

