

Boletim Laboral Portugal



JUNHO 2023

JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA

DIRETIVA 90/270 | PRESCRIÇÕES MÍNIMAS DE SEGURANÇA E SAÚDE | OBRIGAÇÕES DO EMPREGADOR | DISPOSITIVOS DE CORREÇÃO ESPECIAIS | ÓCULOS GRADUADOS PARA USO NÃO EXCLUSIVAMENTE PROFISSIONAL

Acórdão do TJUE de 22-12-2022 (Proc. C-392/21, TJ contra Inspectoratul General pentru Imigrări)

Proferido num reenvio a título prejudicial, apresentado por um tribunal de recurso romeno, no âmbito de um litígio relativo ao indeferimento pelo empregador do pedido de reembolso das despesas relativas à aquisição de óculos graduados, apresentado pelo trabalhador, com o fundamento de que “o trabalho com visor e outros fatores de risco, como a luz «visível descontínua», a falta de luz natural e a sobrecarga neuro psíquica provocaram uma forte deterioração da sua vista”, forçando-o a “mudar de óculos graduados, a fim de corrigir a diminuição da sua acuidade visual”.

Sobre o artigo 9.º, n.º 3, da Diretiva 90/270, de 29-5, relativa às prescrições mínimas de segurança e de saúde respeitantes ao trabalho com equipamentos dotados de visor (quinta diretiva especial na aceção do n.º 1 do artigo 16.º da Diretiva 89/391, de 12-6, relativa à aplicação de medidas destinadas a promover a melhoria da segurança e da saúde dos trabalhadores no trabalho), deve ser interpretado no sentido de que os “dispositivos de correção especiais” nele previstos “incluem os óculos graduados especificamente destinados a corrigir e a prevenir perturbações visuais relacionadas com um trabalho que envolve equipamento dotado de visor”.

Mais decidiu que estes “dispositivos de correção especiais” não se limitam aos “utilizados exclusivamente no âmbito profissional”. E, bem assim, que a obrigação que impende sobre o empregador “pode ser cumprida quer pelo fornecimento direto do referido dispositivo por esta última, quer pelo reembolso das despesas necessárias efetuadas pelo trabalhador, mas não pelo pagamento de um prémio salarial geral ao trabalhador”.

DIRETIVA 2000/78 | ÂMBITO DE APLICAÇÃO | PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS POR TRABALHADORES INDEPENDENTES

Acórdão do TJUE de 12-1-2023 (Proc. C-356/21, JK contra TP, SA)

Proferido num reenvio a título prejudicial, apresentado por um tribunal de primeira instância polaco, no âmbito de um litígio relativo a um pedido de indemnização por danos causados pela não renovação, pela sociedade ré, do contrato de prestação de serviços que tinha com o autor, motivada, segundo este, pela sua orientação sexual.

Sobre o artigo 3.º, n.º 1, alíneas a) e c), da Diretiva 2000/78, de 27-11-2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional, decidiu que deve este “ser interpretado no

sentido de que se opõe” a uma legislação nacional que tenha “por efeito, a título de livre escolha” do outro contraente, “excluir da proteção contra a discriminação que deve ser conferida ao abrigo desta diretiva a recusa, motivada pela orientação sexual de uma pessoa”, de um contrato tendo por objeto a realização de “prestações no âmbito do exercício do trabalho independente”.

DIRETIVA 2003/88 | DESCANSO DIÁRIO | DESCANSO SEMANAL

Acórdão do TJUE de 2-3-2023 (Proc. C-477/21, IH contra MÁV START)

Proferido num reenvio a título prejudicial, apresentado por um tribunal de primeira instância húngaro, no âmbito de um litígio relativo à concessão de períodos de descanso diário por ocasião da concessão de períodos de descanso semanal.

Sobre o artigo 5.º da Diretiva 2003/88, de 4-11-2003, relativa a determinados aspetos da organização do tempo de trabalho, lido à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia - que consagra “o direito fundamental de cada trabalhador a períodos de descanso diário e semanal” -, decidiu que deve este ser interpretado no sentido de que “o descanso diário previsto no artigo 3.º da mesma Diretiva “não faz parte do período de descanso semanal” nele previsto, antes “acresce a este”.

Consequentemente, e de modo a garantir o “gozo efetivo do direito ao descanso diário”, tais normas da Diretiva - lidas “à luz do artigo 31.º, n.º 2, da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia”-, devem, ainda, ser interpretadas no sentido de que “quando é concedido ao trabalhador um período de descanso semanal, este tem também o direito de beneficiar de um período de descanso diário anterior ao referido período de descanso semanal”.

LIVRE CIRCULAÇÃO DE TRABALHADORES | ESTABELECIMENTOS PÚBLICOS DE FORMAÇÃO ARTÍSTICA | RECRUTAMENTO | EXPERIÊNCIA PROFISSIONAL RELEVANTE | LIMITAÇÃO

Acórdão do TJUE de 15-6-2023 (Proc. C-132/22, BM e NP contra Ministero dell’Istruzione, dell’Università e della Ricerca)

Proferido num reenvio a título prejudicial, apresentado por um tribunal de primeira instância italiano, no âmbito de um litígio relativo à legalidade de um decreto ministerial que limitava a admissão ao procedimento de inscrição nas listas para recrutamento, por contratos de trabalho por tempo indeterminado e a termo, pelos estabelecimentos públicos de formação superior artística, musical e coreográfica italianos, aos candidatos com experiência profissional adquirida nesses mesmos estabelecimentos.

Pronuncia-se sobre o artigo 45.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia. E decidiu que devem estes e o artigo 3.º, n.º 1, alínea b), do Regulamento n.º 492/2011 de 5-4-2011, relativo à livre circulação dos trabalhadores na União, decidiu que devem estes interpretados no sentido de que “se opõem a uma regulamentação nacional” que preveja que “só os candidatos que tenham adquirido uma certa experiência profissional nos estabelecimentos públicos nacionais de formação superior artística, musical e coreográfica podem ser admitidos” ao procedimento de inscrição nas listas estabelecidas com vista ao recrutamento, através de contratos de trabalho por tempo indeterminado e a termo, para tais estabelecimentos, por tal modo impedindo “que se tome em consideração”, para esse efeito, “a experiência profissional adquirida noutros Estados membros”.

Para mais informações, por favor contacte:

DIOGO LEOTE NOBRE Diogo.Leote@mirandalawfirm.com
PAULA CALDEIRA DUTSCHMANN Paula.Dutschmann@mirandalawfirm.com
JOANA VASCONCELOS Joana.Vasconcelos@mirandalawfirm.com
SUSANA RIOS OLIVEIRA (PORTO) Susana.riosoliveira@mirandalawfirm.com

© Miranda & Associados, 2023 A reprodução total ou parcial desta obra é autorizada desde que seja mencionada a sociedade titular do respetivo direito de autor.

Aviso: Os textos desta comunicação têm informação de natureza geral e não têm por objetivo ser fonte de publicidade, oferta de serviços ou aconselhamento jurídico; assim, o leitor não deverá basear-se apenas na informação aqui consignada, cuidando sempre de aconselhar-se com advogado.

Para além do Boletim Laboral, a Miranda emite regularmente um Boletim Fiscal, um Boletim de Direito Público e um Boletim Bancário e Financeiro.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Fiscal, por favor envie um e-mail para: boletimfiscal@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim de Direito Público, por favor envie um e-mail para: boletimdireitopublico@mirandalawfirm.com.

Caso queira conhecer e receber o nosso Boletim Bancário e Financeiro, por favor envie um e-mail para: boletimbancariofinanceiro@mirandalawfirm.com.