

que provada e, em consequência, declara a nulidade das mencionadas cláusulas do acordo de empresa cláusulas 61.^a número 1, alínea *n*), 94.^a número 1, alínea *b*), *c*), *f*) e *h*) e 96.^a, entre a Sidul Açúcares, Unipessoal - e a FESATH - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, publicada *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17 de 8 de Maio de 2012 e, a sua substituição pelas disposições legais mencionadas e constantes do Código do Trabalho.

Comunique o teor da presente sentença ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social e à Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego.

Custas a cargo das RR, atento o seu decaimento, na proporção de 50 % a cada uma delas.

Valor: 30 000,01 (trinta mil euros e um cêntimo).
Lisboa, 8 de Novembro de 2013.

Por sentença proferida em 5 de dezembro de 2013 e transitada em julgado em 14 de janeiro de 2014, no processo n.º 2139/11.8TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 2.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés: 1) AICC - Associação Industrial e Comercial do Café e 2) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal, foi declarada a nulidade dos números 1 e 2 da alínea *d*) e número 2 da cláusula 62.^a do contrato coletivo de trabalho outorgado pelas rés, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13 de 8 de abril de 2011 e, a sua substituição, pelas disposições legais constantes do Código do Trabalho.

Por força do disposto no artigo 185.º número 1 do Código de Processo do Trabalho dispensa-se a realização de audiência preliminar, bem como a realização de uma tentativa de conciliação.

O tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia.

O processo não enferma de qualquer nulidade que o invalide.

As partes são dotadas de personalidade e capacidade judiciárias, e são legítimas.

Não existem nulidades, exceções dilatórias ou outras questões prévias que ao tribunal cumpra conhecer.

O estado dos autos permite conhecer imediatamente de mérito (dado tratar-se de uma mera questão de direito):

Relatório:

O Ministério Público instaurou a presente ação, com processo especial (de ação de anulação e interpretação de cláusulas

de convenções coletivas de trabalho), contra «AICC - Associação Industrial e Comercial de Café» - com sede na Rua Padre Francisco Álvares n.º 1, 1.º Dt.º, 1500-476 Lisboa e, «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal» com sede no Pátio Salema, n.º 4, 3.º, 1150-062 Lisboa, pedindo que se declare a nulidade da cláusula 62.^a alínea *d*) número 1 e 2 e número 2 do CC entre a AICC e a FESAHT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13 de 8 de abril de 2011, página 1022 e seguintes e a sua substituição pelas disposições legais mencionadas, constantes do Código do Trabalho.

Alegou para suportar o pedido, e em síntese, desconformidades entre as cláusulas daquele CCT e a lei, por discriminação decorrente de violação de disposições em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, conforme apreciação efetuada pela CITE na reunião realizada em 23 de maio de 2011.

Citadas ambas as RR. para o efeito, a R. «FESAHT» apresentou as suas alegações, sustentando que as cláusulas em apreciação não sejam declaradas nulas, mas somente expurgadas das partes discriminatórias e estendidas ao género discriminado.

Factos provados:

Face ao teor das alegações e documentos juntos (com exclusão dos juízos de valor, conclusões e questões jurídicas), consideram-se assentes os seguintes factos:

1- As rés procederam à revisão global do CCT para a indústria de torrefação publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 36 de 29 de setembro de 2005 e posteriores alterações publicadas no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 25 de 8 de julho de 2007 e no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 20 de 29 de maio de 2008:

2- Tal alteração foi publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13 de 8 de abril de 2011 in <http://bte.gep.mtss.gov.pt>;

3- A Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego deu conhecimento da alteração do CCT outorgado pelas rés ao Ministério Público através do ofício que se junta como documento de fl. 18.º do PP;

4- O qual deu entrada nos serviços do Ministério Público no Tribunal do Trabalho de Lisboa, em 25 de maio de 2011;

5- Estabelece a cláusula 62.^a do CCT em apreciação, nas alíneas *c*) e *d*) o direito da mulher trabalhadora: «*c*) *faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação; d*) *o período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos: 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto: 2) os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto.*

6- Acresce ainda que o número 2 da mesma cláusula 62.^a estabelece que: «*2 - O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.*

Aplicação do direito aos factos:

Preceitua o artigo 479.º número 1 do CT2009, o seguinte: «No prazo de 30 dias a contar da publicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho negocial ou decisão arbitral em processo de arbitragem obrigatória ou necessária, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral procede à apreciação fundamentada da legalidade das suas disposições em matéria de igualdade e não discriminação e, caso existam disposições discriminatórias envia a apreciação ao magistrado do Ministério Público junto do tribunal competente».

Como se sabe, a Constituição Portuguesa reconhece a maternidade e a paternidade como valores sociais eminentes (CRP, artigo 68.º) – vide, o artigo 33.º número 1 do CT 2009.

Assim sendo, este direito à proteção da maternidade (e, do mesmo passo, da paternidade) influi diretamente nas relações entre particulares, nomeadamente entre o trabalhador e a entidade empregadora cabendo ao legislador ordinário estabelecer garantias quanto ao efetivo exercício desse direito.

Como se sabe, o Código do Trabalho de 2009 regulamenta, em termos gerais, o quadro legal - da proteção da maternidade e paternidade.

Em termos de *licença parental inicial* dispõe o artigo 40.º número 1 e 2 do CT2009, o seguinte: número 1 «A mãe e o pai trabalhadores têm direito, por nascimento do filho, a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar após o parto, sem prejuízo dos direitos da mãe a que se refere o artigo seguinte». Número 2 «A licença referida no número anterior é acrescida em 30 dias, no caso de cada um dos progenitores gozar, em exclusivo, um período de 30 dias consecutivos, ou dois períodos de 15 dias consecutivos, após o período de gozo obrigatório pela mãe a que se refere o número 2 do artigo seguinte».

Por seu turno, dispõe o artigo 42.º do CT 2009: Número 1 «O pai ou a mãe tem direito a licença, com a duração referida nos números 1, 2 ou 3 do artigo 40.º, ou do período remanescente da licença, nos casos seguintes: a) Incapacidade física ou psíquica do progenitor que estiver a gozar a licença, enquanto esta se mantiver; b) Morte do progenitor que estiver a gozar a licença. Número 2 «Apenas há lugar a duração total da licença referida no número 2 do artigo 40.º, caso se verifiquem as condições aí previstas, à data dos factos referidos no número anterior». Número 3 «Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe, a licença parental inicial a gozar pelo pai tem a duração mínima de 30 dias». Número 4 «Em caso de morte ou incapacidade física ou psíquica da mãe não trabalhadora nos 120 dias a seguir ao parto, o pai tem direito à licença nos termos do número 1, com a necessária adaptação, ou do número anterior». Número 5 «Para efeito do disposto nos números anteriores, o pai informa o empregador, logo que possível e, consoante a situação, apresenta atestado médico comprovativo ou certidão de óbito e, sendo caso disso, declara o período de licença já gozado pela mãe». Número 6 «Constitui contraordenação muito grave a violação do disposto nos números 1 a 4.

Estabelece a cláusula 62.^a do CCT em apreciação, nas

alíneas c) e d) o direito da mulher trabalhadora: «c) *faltar durante 120 dias no período de maternidade, os quais não poderão ser descontados para quaisquer efeitos designadamente licença para férias, antiguidade ou aposentação*; d) *o período referido na alínea anterior deverá ser gozado nos seguintes termos: 1) 90 dias obrigatória e imediatamente após o parto: 2) os restantes 30 dias, total ou parcialmente, antes ou depois do parto*»;

Por seu turno, dispõe o artigo 43.º do CT2009, o seguinte: «É obrigatório o gozo pelo pai de uma licença parental de 10 dias úteis, seguidos ou interpolados, nos 30 dias seguintes ao nascimento do filho, cinco dos quais gozados de modo consecutivos imediatamente a seguir a este».

Sendo que o número 2 da mesma cláusula 62.^a estabelece que: «2 - *O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho*».

Ora, a licença de maternidade/paternidade é um direito da mulher (homem) que lhe advém da sua dupla qualidade de trabalhadora (or) e mãe (pai).

No polo oposto, ou seja, na esfera jurídica do empregador, a licença de maternidade configura-se como uma obrigação legal, em virtude do seu carácter legal, impositivo e não consensual.

É, portanto, uma licença obrigatória (no sentido apontado, v. Pedro Romano Martinez, *Direito do Trabalho*, 4.^a Edição, Coimbra, 2007, página 767) que se impõe ao empregador, uma vez verificados os respetivos pressupostos legais substantivos e, cumpridas as atinentes exigências procedimentais a cargo da trabalhadora(or).

Quanto aos efeitos da licença parental, prescreve o legislador laboral (artigo 65.º número 1, alínea c) do CT2009), *que as ausências ao trabalho resultantes do gozo da licença parental não determinam perda de quaisquer direitos e são consideradas, salvo quanto à retribuição, como prestação efetiva de serviço*.

São assim dois os efeitos fundamentais produzidos pela licença de maternidade/paternidade na relação jurídico-laboral.

Da lei resulta que a *trabalhadora-mãe* (trabalhador-pai), quando no uso da licença de maternidade, mantém todos os seus direitos, salvo o direito à retribuição, o qual pressupõe o exercício efetivo da prestação laboral, neste quadro, um dos efeitos da maternidade/paternidade, o principal, é o de suspender as obrigações primárias dos sujeitos laborais.

Porém, não se esgotam na relação laboral os reflexos da licença de maternidade/paternidade. Numa perspetiva mais ampla, a licença de maternidade/paternidade produz outro importante efeito, que ultrapassa o campo da relação jus laboral.

Com efeito, por se tratar de uma decorrência do atrás aludido direito constitucional de proteção social da maternidade/paternidade, a par deste efeito suspensivo das obrigações primárias dos sujeitos laborais existe um efeito translativo da obrigação retributiva, pois que, a (o) trabalhadora (or) não perde o direito à retribuição, passando esta a ser exigível as entidades que integram o sistema de segurança social, sob a forma de prestações pecuniárias típicas dos regimes de se-

gurança social.

Posto isto, entendemos que efetivamente as citadas cláusulas do CCT acima mencionadas violam as disposições do Código do Trabalho (supra indicadas) em matéria de igualdade e não discriminação em função do género o gozo da licença parental (tais cláusulas consagram uma distinção clara entre homem e, mulher em detrimento do pai).

Diz o artigo 3.º número 3 alínea b) do CT2009, o seguinte: «As normas legais reguladoras de contrato de trabalho só podem ser afastadas por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que, sem oposição daquelas normas, disponha em sentido mais favorável aos trabalhadores quando respeitem às seguintes matérias: Proteção na parentalidade».

No texto atual, houve o propósito declarado de explicitar com clareza a articulação entre lei, instrumento de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) e contrato de trabalho, ao mesmo tempo que se define o elenco das matérias cujas normas legais só podem ser afastadas por IRCT que, sem oposição daquelas normas, disponham em sentido mais favorável aos trabalhadores, tendo, de igual modo, ficado claro que o IRCT permite sempre o estabelecimento, através de contrato de trabalho, de um regime mais favorável ao trabalhador.

Ao que acresce que, conforme dispõe o artigo 478.º número 1, alínea a) do CT2009: «O instrumento de regulamentação coletiva de trabalho não pode: Contrariar norma legal imperativa».

Assim, as citadas cláusulas são mais restritivas em matéria de proteção na parentalidade (desde logo, no gozo da

licença parental) do que as disposições vigentes no Código do Trabalho e, daí que, por se tratar de um imperativo legal mínimo, concordamos com a posição firmada pelo Ministério Público em sede de p.i. no sentido de se ter de declarar a nulidade das referidas cláusulas - vide, ainda os artigos 280.º, 294.º e 295.º todos do Código Civil.

Decisão:

Por todo o atrás exposto, decide-se julgar a ação totalmente procedente, e consequentemente:

a) Declaro a nulidade da cláusula 62.ª alínea d) número 1 e 2 e, número 2 do CCT entre a AICC e a FESAHT, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 13 de 8 de abril de 2011, página 1022.ª e ss e, a sua substituição pelas disposições legais constantes do Código do Trabalho (acima mencionada).

b) Custas a cargo de ambas as rés.

Valor da ação: O indicado na p.i. (cfr. artigo 185.º número 2 do CPT e, artigo 306.º número 2 do NCPC).

Registe e notifique.

Após trânsito, remeta-se ao serviço competente do ministério responsável pelo tribunal ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral, para efeito de publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego* (número 6.º do artigo 479.º do CT2009).

Coimbra, d.s (em acumulação de exercício de funções com o Tribunal do Trabalho de Lisboa).

15 de dezembro de 2013.

ORGANIZAÇÕES DO TRABALHO

ASSOCIAÇÕES SINDICAIS

I - ESTATUTOS

Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia - STARQ - Alteração

Alteração aprovada em 24 de janeiro de 2014, com última publicação no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 45, de 8 de dezembro de 2012.

CAPÍTULO I

Denominação, constituição, âmbito e sede

Artigo 1.º

Denominação, duração e sede

O Sindicato dos Trabalhadores de Arqueologia, com sede