

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

### JURISPRUDÊNCIA

**Por sentença proferida em 8 de novembro de 2013 e transitada em julgado em 9 de dezembro de 2013, no processo n.º 2458/12.6TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 5.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés: 1) FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e 2) Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª, foi declarada a nulidade da alínea *n*) do número 1 da cláusula 61.ª, das alíneas *b*), *c*), *f*) e *h*) do número 1 da cláusula 94.ª, e da cláusula 96.ª, do acordo de empresa outorgado pelas rés, publicado no *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.**

#### 1 - Relatório:

O Ministério Público, propôs acção de anulação de cláusulas de acordo de empresa relativa à igualdade e não discriminação em função do sexo, contra:

- FESAHT Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal com sede no Páteo do Salema, n.º 4, 3.º, 1150-062, Lisboa e;
- Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª com sede na Estrada Nacional, km 10, 10.5, 2690-390 St.ª Iria da Azóia;

Peticionando a condenação das RR a verem reconhecida a nulidade das normas constantes dos acordos colectivos celebrados por violação de normas imperativas.

As RR, citadas, não contestaram.

Foi agendado julgamento, que se realizou, sem produção de prova testemunhal, tendo o MP produzido alegações de direito.

O Tribunal é absolutamente competente.

As partes gozam de personalidade e capacidade judiciária bem como de legitimidade.

Inexiste nulidades, excepções, questões prévias ou incidentais de que cumpra conhecer e que obstem ao mérito da causa.

#### II- Factos Provados:

Dos elementos documentais constantes dos autos, estão provados os seguintes factos:

1.º - Em 8 de Maio de 2012 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 17 o acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal e outros, que pode ser consultado em <http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2012/btel7>, páginas 1567 a 1613 - cfr.doc.1.

2.º - A Comissão Para a Igualdade no Trabalho e no Emprego deu conhecimento de tal acordo de empresa ao Ministério Público, através de ofício que se junta como doc. 2 - cfr. doc. 2.

3.º - O qual deu entrada nos Serviços do Ministério Público no Tribunal do Trabalho em 8 de Junho de 2012. - cfr doc. 2.

4.º - Verificam-se desconformidades entre algumas cláusulas daquele acordo de empresa e a lei, por discriminação decorrente de violação de disposições em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, conforme apreciação efectuada pela CITE (Comissão para a Igualdade no Trabalho e Emprego) na reunião realizada em 22 de Maio de 2012 - cfr. doc. número 3.

5.º - Estabelece a cláusula 61.ª 1, alínea *n*) do predito acordo de empresa:

-1- Consideram-se faltas justificadas as que prévia ou posteriormente a entidade patronal autorize e as motivadas por:

*n*) Até dois dias consecutivos por nascimento de filho».

6.º - Estabelece a cláusula 94.ª, alínea *b*) do acordo de empresa que:

«1- Sem prejuízo dos direitos e garantias estipulados neste contrato para a generalidade dos trabalhadores por ele abrangidos, são ainda assegurados às mulheres trabalhadoras os direitos a seguir mencionados e com salvaguarda, em qualquer caso, da garantia do lugar, do período de férias ou de qualquer outro benefício concedido pela empresa.

*b*) Faltar, no período da maternidade, durante 90 dias, dos quais 60 deverão ser gozados obrigatória e imediatamente a seguir ao parto, podendo os restantes 30 sê-lo antes, no todo ou em parte. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente antes ou depois do parto.»

7.º - Ademais, a cláusula 94.ª, número 1, alínea *b*) estabelece que:

«*c*) Nos casos de aborto não provocado ou parto de nado-morto, a licença referida na alínea anterior será de 30 dias. Sempre que a trabalhadora o deseje, pode gozar as férias a que tem direito imediatamente depois da licença referida

nesta alínea».

8.º- Acresce que a cláusula 94.ª número 1, alínea *f*) estabelece que:

«*f*) Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o 1.º ano após o parto, repartida pelo máximo de dois períodos, podendo utilizar este período antes do final do seu dia normal de trabalho sem diminuição de retribuição nem redução do período de férias».

9.º- Verifica-se ainda que, a cláusula número 94.ª 4, número 1, alínea *h*), estabelece que:

«*h*) Ser dispensada da comparência ao trabalho, quando o peça, até dois dias em cada mês, com perda de vencimento».

10.º- A cláusula 96.ª estabelece que:

«1- A fim de facilitar a prestação de trabalho por parte das mulheres com responsabilidades familiares, as entidades patronais procurarão criar, manter ou colaborar em obras de interesse social, designadamente infantários, jardins infantis e estabelecimentos análogos quando a dimensão da empresa o justifique.

2- Consideram-se com responsabilidades familiares as mulheres casadas e não separadas judicialmente de pessoas e de bens ou de facto e as que, não se encontrando nestas condições, tenham um agregado familiar a seu cuidado».

Não ficaram provados quaisquer outros factos, com interesse para a boa decisão da causa.

### III - Enquadramento Jurídico:

Da nulidade da cláusula 61.ª número 1 alínea *n*) do mencionado acordo de empresa:

Ora, tal cláusula contratual que trata da licença de parentalidade exclusiva do pai encontra-se em contradição com o que se dispõe no artigo 43.º do Código do Trabalho. De facto, a norma do artigo 43.º do Código do Trabalho, para além dos dois dias previstos no acordo de empresa, estabelece mais oito dias úteis, seguidos ou interpolados, nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho. E estes (10) dez dias devem ser gozados com carácter de obrigatoriedade. Acresce, ainda, que o número 2 do mesmo artigo 43.º do Código do Trabalho atribui ao pai o direito a mais 10 dias de licença, seguidos ou interpolados, gozados em simultâneo com a licença parental inicial da mãe. Deste modo, aquela cláusula 61.ª número 1, alínea *n*) do acordo de empresa, viola o disposto nos artigos 43.º e 250.º do Código do Trabalho.

Da nulidade da cláusula 94.º, número 1 alínea *b*) do acordo de empresa:

Esta norma vertida na alínea *b*), contraria expressamente o disposto no número 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho que estabelece que a licença maternal inicial varia entre 120 e 150 dias. Viola igualmente o estatuto legal da licença parental do pai, visto omitir qualquer referência a este, ao contrário do previsto no número 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho. Sendo certo que qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode limitar ou condicionar a licença parental inicial do pai, sob pena de ilegalidade. Deste modo, aquela cláusula 94.º número 1 alínea *h*) do acordo de empresa viola o disposto no artigo 40.º, número 1 do Código do Trabalho.

Da nulidade da cláusula 94.ª, alínea *c*) do acordo de empresa:

Ora, tal norma, ao fazer uma distinção quanto à forma como ocorreu a interrupção da gravidez, viola o disposto no número 1 do artigo 38.º do Código do Trabalho, que estabelece genericamente licença para interrupção da gravidez, não cuidando de distinguir a causa da interrupção. De resto, uma vez que a lei não estabelece equiparação, para efeito de licença, entre as situações de parto de nado morto e a interrupção da gravidez, nos casos de parto de nado morto, os pais têm direito à licença parental em qualquer uma das modalidades previstas no artigo 39.º do Código do Trabalho. Assim, tal cláusula 94.ª número 1, alínea *c*) é ilegal, por violar as preditas normas legais imperativas, nomeadamente o número 1, do artigo 38.º, e 40.º do Código do Trabalho.

Da nulidade da cláusula 94.ª número 1 alínea *f*):

Tal disposição viola o disposto no número 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho, que estabelece que diariamente a mãe goza de dois períodos distintos, com a duração máxima de uma hora cada. Ademais, não estabelece a norma previsão de dispensa para aleitação por parte do pai, assim violando o disposto no número 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho. Consequentemente tal norma viola os números 2 e 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho.

Da nulidade da cláusula 94.ª, número 1 alínea *h*):

O conceito de discriminação positiva insito no artigo 27.º do Código do Trabalho, está previsto para medidas temporárias, e destina-se a compensar desigualdades de oportunidade e de tratamento, que não se descortina na cláusula em causa. Assim, tal cláusula expressa uma discriminação em função do sexo, uma vez que não prevê dispensa idêntica para o homem. Desta forma viola frontalmente o disposto no número 1 do artigo 47.º do Código do Trabalho que prevê o direito a igualdade de tratamento dos trabalhadores, não podendo haver discriminação de género.

Da nulidade da cláusula 96.ª:

Ora, o número 1 da predita cláusula, ao limitar os mecanismos de conciliação somente às trabalhadoras, viola o disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho, que estabelece como princípio a não discriminação do género. Acresce que, o número 2 da aludida cláusula, ao pretender definir o que se entende por mulheres trabalhadoras, sugere que, na classificação efectuada existe uma espécie de graduação entre elas. Por outro lado, uma vez mais se omite qualquer referência aos homens, que são também susceptíveis de assumir responsabilidades familiares. Assim, tais normas são ilegais porquanto violam o disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho.

Consequentemente, as aludidas cláusulas 61.ª número 1 alínea *n*), 94.ª número 1, alínea *b*, *c*), *f*) e *h*) e 96.ª, enfermam de nulidades por violação de normas de natureza imperativa - artigos 3.º, número 3, alínea *b*) e 478.º número 1 alínea *a*) do Código do Trabalho e artigos 280.º 294.º e 295.º do Código Civil.

### IV - Decisão:

O Tribunal, considera a presente acção procedente por-

que provada e, em consequência, declara a nulidade das mencionadas cláusulas do acordo de empresa cláusulas 61.<sup>a</sup> número 1, alínea *n*), 94.<sup>a</sup> número 1, alínea *b*), *c*), *f*) e *h*) e 96.<sup>a</sup>, 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.<sup>a</sup> 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.*