

PARECER N.º 4/CITE/91

Assunto: ...

Processo n.º 7/90

1. OBJECTO

Em 09/11/90, a CITE recebeu um ofício do Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas do Sul solicitando a esta Comissão um parecer sobre «a atitude da ..., que aquando das negociações, se vem negando ano após ano, a atribuir o subsídio de infantário a todos os trabalhadores», porque o disposto na cláusula 83.ª do A.E. da empresa «desrespeita sistematicamente o Princípio da Igualdade, consagrado no Art. 13.º da C.R.P. atribuindo o referido subsídio apenas **às mães e aos viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha** sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal».

Instado pela CITE a pronunciar-se sobre esta matéria, o Conselho de Administração da ..., em ofício enviado à CITE em 24/01/91, reconheceu que a cláusula 83.ª, n.º 4 do AE/... não abrange «os pais casados ou solteiros» e que a razão de ser «é meramente económica»:

Afirma o Conselho de Administração do ... que «a Empresa se vinculou convencionalmente, a atribuir o subsídio de infantário em causa, como, aliás, decorre, desde logo, da própria letra da disposição convencional, indiscriminadamente aplicável a viúvos, divorciados, ou divorciadas, separados ou separadas judicialmente.

Acontece, simplesmente, que o elevado número de trabalhadores que ficaria abrangido pelo subsídio de infantário, se se operasse o pretendido alargamento, inviabilizaria a atribuição do subsídio. O subsídio existe porque não é atribuído a todos os trabalhadores».

O Conselho de Administração da ... esclarece, ainda, que «a Empresa tem vindo a propor às organizações sindicais, no âmbito das sucessivas negociações da revisão do A.E., a extensão do subsídio a todos os trabalhadores, com redução do respectivo montante, de modo a ficar assegurado o necessário equilíbrio no aumento de encargos. Tais propostas, têm, porém, sido liminarmente rejeitadas pelas organizações sindicais».

2. ENQUADRAMENTO JURÍDICO

Diz a cláusula 83.ª, n.º 4 do AE/...:

«Têm direito ao subsídio de infantário as mães e ainda os viúvos, divorciados ou separados judicialmente a quem tenha sido atribuído com carácter de exclusividade o poder paternal e que tenham a seu cargo filhos até aos 6 anos de idade, inclusive, enquanto estes não frequentarem o ensino primário».

Desta cláusula facilmente se conclui que os pais casados ou solteiros não beneficiam do subsídio de infantário, como aliás reconhece o CA da

Em face disto, e, tendo em consideração a legislação em vigor sobre a igualdade no trabalho e emprego entre mulheres e homens, põe-se a questão de saber se a uma tal cláusula, embora fazendo parte de um acordo de empresa, é válida?

O art. 3.º, n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro, sobre o Direito à Igualdade no Trabalho e Emprego, refere que «o direito ao trabalho implica a ausência de qualquer discriminação baseada no sexo, quer directa, quer indirectamente, nomeadamente pela referência ao estado civil ou à situação familiar».

Ora, na referida cláusula 83.ª do AE/... existe de facto uma discriminação em relação aos trabalhadores homens que sejam pais casados ou solteiros, impossibilitando-os de auferir o subsídio de infantário, contrariamente ao que acontece com as trabalhadoras que sejam mães casadas ou solteiras.

Segundo o art. 13.º da Constituição, que consagra o princípio da igualdade directamente aplicável por força do artigo 18.º, «ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, ..., etc.».

O artigo 6.º, n.º 1, alíneas a) e b) do Dec.-Lei n.º 519-CI/79, de 9 de Dezembro, sobre o regime jurídico das relações colectivas de trabalho, diz que «os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem:

- a) Limiar o exercício dos direitos fundamentais constitucionalmente garantidos;
- b) Contrariar normas legais imperativas».

Na verdade, a referida cláusula 83.^a do AE/... limita o exercício do direito à igualdade entre mulheres e homens prejudicando estes em relação àquelas, e contrária, como vimos anteriormente, uma norma legal imperativa como a do artigo 3.º, n.º 1 do Dec.-Lei n.º 392/79, cit.

Isto significa que, como refere o artigo 43.º do Dec.-Lei n.º 519-CI/79, cit. «as associações sindicais e patronais, bem como os trabalhadores e entidades patronais interessadas, podem propor acção de anulação perante os tribunais de trabalho de cláusulas dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho que tenham por contrários à Lei».

Daqui resulta que, não havendo acordo entre as partes Sindicato e Empresa, só através do tribunal, se pode anular a citada cláusula 83.^a do AE/..., considerada inválida.

Cabe saber, quais os efeitos dessa anulação?

Uma vez, que as convenções colectivas de trabalho, em que se englobam os acordos de empresa (art.2.º do Dec.-Lei n.º 519-CI/79, cit.), regulam os direitos e deveres recíprocos de trabalhadores e entidades patronais vinculados por contratos de trabalho, (art.5.º, b do Dec.-Lei n.º 519-CI/79, cit.) parece poder aplicar-se-lhes, no que se refere à citada cláusula 83.^a do AE/..., o artigo 15.º da L.C.T., sobre os efeitos da nulidade do contrato de trabalho. Assim, o n.º 1 daquele preceito diz «o contrato de trabalho declarado nulo ou anulado em relação ao tempo durante a acção continuar a ser executado, até à data do trânsito em julgado da decisão judicial».

Mas a invalidade não é do acordo da empresa na sua totalidade, mas tão só de uma cláusula desse acordo. Atendendo ao que diz o artigo 14.º da L.C.T. sobre a invalidade do contrato: «a nulidade ou anulação parcial do contrato de trabalho não determina a invalidade de todo o contrato, salvo quando se demonstra que os contraentes ou alguns deles o não teriam concluído sem a parte viciada», o que certamente não é o caso presente, pois a ... e o SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS DO SUL, já assinaram alterações ao AE supra-referido, posteriores à solicitação deste parecer, publicadas no B.T.E., n.º 5, de 08/02/1991, em que mantiveram o conteúdo da citada cláusula 83.^a, tendo apenas alterado os montante do subsídio de infantário.

Assim, temos que a referida cláusula 83.^a é anulável, mantendo-se os seus efeitos até ao trânsito em julgado da sentença que definitivamente a anular.

Será que no caso presente se poderá invocar o princípio do tratamento mais favorável?

De acordo com o n.º 2 do artigo 14.º da L.C.T., «as cláusulas do contrato de trabalho que importarem para o trabalhador em regime menos favorável do que o estabelecido em preceitos imperativos consideram-se substituídas por estes».

Ora, não existe qualquer preceito imperativo que preveja o subsídio de infantário, pelo que no caso «sub judice» é o AE/... que constitui aquele subsídio, criando assim, um regime mais favorável aos seus trabalhadores, embora, de forma discriminada, como já vimos anteriormente, não havendo lugar, portanto, a qualquer substituição da cláusula 83.^a citada.

3 - CONCLUSÕES

Considerando:

1 - Que o n.º 4 da cláusula 83.^a do AE/... é discriminatória em função do sexo, pelo facto de impedir apenas os trabalhadores homens que sejam pais casados ou solteiros de receber o subsídio de infantário, violando o artigo 13.º da Constituição e o art.3.º, n.º 1, do Dec.-Lei n.º 392/79, de 20 de Setembro;

2 - Que uma cláusula pode ser anulada por via judicial;

3 - Que os efeitos dessa anulação inviabilizam a concessão de um tal subsídio, atribuído nos moldes do estipulado no n.º 4 da cláusula 83.^a citada, prejudicando, assim, as/os trabalhadoras/es da empresa que dele auferem.

A Comissão recomenda:

À ... e ao SINDICATO DOS TRABALHADORES DAS INDÚSTRIAS QUÍMICAS DO SUL, que em posteriores alterações ao Acordo de Empresa, modifiquem a cláusula 83.^a no sentido de serem, também, contemplados com o subsídio de infantário os trabalhadores homens que sejam pais casados

ou solteiros.

APROVADO POR UNANIMIDADE DOS MEMBROS PRESENTES, NA REUNIÃO DE 7 DE MAIO DE 1991

(Publicado no B.T.E., 2.^a Série, n.º 4-5-6/91)