

14- Deste modo, considerando que a comunicação da denúncia do AE/Rodoviária de Lisboa, e respetiva proposta negocial, foi rececionada pelas associações sindicais destinatárias - SITRA e SNM - em 5 de maio de 2004, esta renovou-se em 6 de maio de 2004, pelo período de um ano, que terminou em 6 de maio de 2005, por força da primeira parte da alínea b) do n.º 2 daquele artigo 557.º do CT.

15- O regime de sobrevivência constante do artigo 557.º do CT, na sua redação inicial, é claro: encontrando-se as partes em negociação no termo daquele primeiro período de renovação, a convenção coletiva renovar-se-ia por novo período de um ano, de acordo com a 2.ª parte da alínea b) do n.º 2 do artigo 557.º do CT, desde que as partes se mantivessem em negociação.

16- Porém, isso não aconteceu, pois, em 6 de maio de 2005, as partes já haviam concluído o processo negocial. Ou seja, todas as negociações decorreram ainda durante o ano de 2004, incluindo a conciliação, cujo procedimento se deu por concluído em 11 de outubro do mesmo ano.

17- A demais, não foi iniciado qualquer procedimento de arbitragem, conforme era facultado às partes, nos termos do n.º 3 do artigo 557.º do CT, pelo que, a convenção apenas se renovou uma vez, até 6 de maio de 2005, data em que cessou os seus efeitos, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do CT, na sua redação inicial.

18- Do que se vem de expender resulta, pois, haver lugar à publicação do aviso sobre a data de cessação da vigência do AE/Rodoviária de Lisboa, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992 com as alterações subsequentes em vigor, a última das quais no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 30, de 20 de agosto de 2001, uma vez que o mesmo cessou os seus efeitos no termo do dia 6 de maio de 2005, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do CT, na sua redação inicial.

19- Assim, ao abrigo do n.º 2 do artigo 581.º do CT, aprovado pela Lei n.º 99/2003, de 27 de agosto, determino a publicação do seguinte aviso:

O acordo de empresa entre a Rodoviária de Lisboa e o Sindicato dos Trabalhadores dos Transportes – SITRA e o SNM – Sindicato Nacional dos Motoristas, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, 1.ª série, n.º 18, de 15 de Maio de 1992, incluindo as alterações, total ou parcialmente em vigor, publicadas no mesmo Boletim, 1.ª série, n.º 30, de 15 de agosto de 1998, de 15 de agosto de 1999 e de 20 de agosto de 2001, cessou a sua vigência no termo do dia 6 de maio de 2005, em relação a todos os seus outorgantes, nos termos do n.º 4 do artigo 557.º do Código do Trabalho, na sua redação inicial.

Lisboa, 29 de janeiro de 2013. - A Diretora-Geral, *Isilda Maria da Costa Fernandes*.

ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

JURISPRUDÊNCIA

Por sentença proferida em 16 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 31 de outubro de 2012, no processo n.º 2244/12.3TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e réis a «Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª» e a «FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços», foi declarada a nulidade da alínea n) do n.º 1 da cláusula 61.ª, das alíneas b), c), f) e h) do n.º 1 da cláusula 94.ª e da cláusula 96.ª do acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª e a FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, publicado no *Boletim do Trabalho e Em-*

***prego* n.º 15, de 22 de abril de 2012, por violação de normas de natureza imperativa - alínea b) do n.º 3 do artigo 3.º e alínea a) do n.º 1 do artigo 478.º do Código do Trabalho e artigos 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil, e a sua substituição pelas normas violadas do Código do Trabalho**

Assim, em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do Código do Trabalho, publica-se de seguida a referida sentença no *Boletim do Trabalho e Emprego*.

Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 4.º Juízo, 1.ª secção, proferida nos autos de ação de processo especial de contencioso n.º 2244/12.3TTLSB, nos termos e

para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 4 do Código do Trabalho

I

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

O processo é o próprio e mostra-se isento de nulidades.

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

Não há excepções, nulidades ou quaisquer outras questões prévias que obstem ao conhecimento do mérito da causa.

II

O estado dos autos fornece já os elementos necessários para que se possa proferir a imediata decisão da causa pelo que, e ao abrigo do disposto no artigo 61.º n.º 2, *ex vi* artigo 185.º, ambos do Cód. Proc. Trabalho, procede-se de imediato ao conhecimento do pedido e decisão do mérito da causa.

III

Veio o Ministério Público intentar a presente acção de anulação de cláusulas de decisão arbitral contra - «Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª», com sede na Estrada Nacional 10, km 10.5, 2690-390, Santa Iria de Azóia e - «FETESE - Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços», com sede na Av. Marquês de Tomar, n.º 44, 4.º, 1069-190, Lisboa, alegando, em síntese, que entre as duas rés foi celebrado um acordo de empresa do qual constam cláusulas desconformes com a lei.

Concluiu pedindo a declaração de nulidade das referidas cláusulas e a sua substituição pelas disposições legais constantes do Código do Trabalho.

Citadas, as rés não contra-alegaram.

IV

Consideram-se assentes os seguintes factos, atento o teor dos documentos juntos aos autos:

1- Em 22 de Abril de 2012 foi publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* n.º 15 o acordo de empresa entre a Sidul Açúcares, Unipessoal, L.ª e a Fetese - Federação dos Sindicatos da Indústria Serviços que pode ser consultado em http://bte.gep.mtss.gov.pt/completos/2012/bte15_2012.pdf, páginas 1253 a 1297 - cfr. doc.1.

2- Nos termos e para os efeitos do disposto no artigo 479.º do Código do Trabalho e n.º 1 do artigo 9.º do Decreto-Lei 76/2012 de 26 de Março, 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 qual deu entrada nos serviços do Ministério Público no Tribunal do Trabalho em 23 de Maio de 2012 - cfr. doc. 2.

4- Conforme o parecer fundamentado n.º 26/2012/CITE/IRCT-n, verificam-se desconformidades entre as cláusulas daquele acordo de empresas e a lei, por discriminação de-

corrente 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. n.º 3.

Do direito.

Seguindo a petição inicial, constata-se que a cláusula 61.ª, n.º 1, alínea *n*) do acordo de empresa objecto da presente acção estabelece que:

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.

Esta cláusula contratual trata da licença de parentalidade exclusiva do pai e, de facto, encontra-se em contradição com o que se dispõe no artigo 43.º do Código do Trabalho que estabelece, para além dos dois dias previstos no acordo de empresa, mais oito dias úteis, seguidos ou interpolados, nos trinta dias seguintes ao nascimento do filho. E estes dez dias devem ser gozados com carácter de obrigatoriedade. Acresce que o n.º 2 do mesmo artigo 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, n.º 1, alínea *n*) do acordo de empresas viola o disposto nos artigos 43.º e 250.º do Código do Trabalho.

Por sua vez estabelece a cláusula 94.ª, n.º 1, alínea *a*) 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.»

A norma vertida na alínea *b*), contraria expressamente o disposto no n.º 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, uma vez que omite qualquer referência a este, ao contrário do previsto no n.º 1 do artigo 40.º do Código do Trabalho, sendo certo que um qualquer instrumento de regulamentação colectiva de trabalho não pode limitar ou condicionar a licença parental inicial do pai sob pena de ilegalidade. Deste modo a cláusula 94.ª, n.º 1, alínea *b*) do acordo de empresa viola o disposto no artigo 40.º, n.º 1 do Código do Trabalho.

Por outro lado, a cláusula 94.ª, alínea *c*) do mesmo acordo 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.»*

Esta norma, ao fazer uma distinção quanto à forma como ocorreu a interrupção da gravidez, viola o disposto no n.º 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. 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 alínea c) é ilegal, por violar as preditas normas legais imperativas, nomeadamente o n.º 1, do artigo 38.º do Código do Trabalho.

Acresce que a cláusula 94.ª alínea f) do mesmo acordo estabelece que:

«f) *Interromper o trabalho diário para assistir aos filhos pelo total de uma hora durante o 1º 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.*»

Esta disposição viola o disposto no n.º 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. Além disso, não estabelece a norma previsão de dispensa para aleitação por parte do pai, assim violando o disposto no n.º 2 do artigo 47.º do Código do Trabalho. Consequentemente, tal norma viola os n.ºs 2 e 3 do artigo 47.º do Código do Trabalho.

Verifica-se, ainda, que a cláusula n.º 94.ª alínea h) do aludido acordo estabelece que:

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

Ora, o conceito de discriminação positiva previsto 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, violando frontalmente o disposto no n.º 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.

Por último, a cláusula 96.ª do acordo sub judice 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.*

O n.º 1 da predita cláusula, ao limitar os mecanismos de conciliação somente às trabalhadoras, viola o disposto no ar-

tigo 24.º, n.º do Código do Trabalho, que estabelece como princípio a não discriminação do género. Além disso, o n.º 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.

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

V - Decisão

Pelo exposto, julga-se procedente a presente acção e, em consequência, declara-se a nulidade das cláusulas 61.º, n.º 1, alínea n), 94.º, n.º 1, alínea b), c), f) e h) e 96.º, do acordo de empresa outorgado entre as rés e a sua substituição pelas normas citadas supra do Código do Trabalho.

Custas pelos réus.

Registe, notifique e cumpra o disposto nos artigos 479.º n.º 4 do Código do Trabalho e artigo 186.º 1 do Cód. Proc. Trabalho.

Lisboa, 16 de Outubro de 2012.

A Juiz de Direito.

Por sentença proferida em 30 de outubro de 2012 e transitada em julgado em 27 de novembro de 2012, no processo n.º 1382/11.4TTPT, que correu termos no Tribunal de Trabalho do Porto, Juízo Único, 2.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés a «APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo» e a «FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal», foi declarada parcialmente nula, porque discriminatória, a norma constante da alínea b) do n.º 4 da cláusula 143.ª do contrato coletivo entre a APHORT - Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo e a FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal (revisão global), publicado no Boletim do Trabalho e Emprego n.º 31, de 22 de agosto de 2011, na parte em que se refere «à trabalhadora com filho menor de 12 meses»

Assim, em cumprimento do n.º 4 do artigo 479.º do Código do Trabalho, publica-se de seguida a referida sentença no *Boletim do Trabalho e Emprego*.