

Níveis	Categorias profissionais	Retribuições
XI	Paquete (*)	502,00 €

(*)Sem prejuízo da aplicação do regime laboral do salário mínimo nacional, desde que o trabalhador tenha 16 anos ou mais e concluído a escolaridade obrigatória (artigo 68.º n.º 2 e artigo. 70.º do Código do Trabalho).

Decisões arbitrais:

...

Avisos de cessação da vigência de convenções coletivas:

...

Acordos de revogação de convenções coletivas:

...

Jurisprudência:

Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 1.ª secção, proferida nos autos de controvérsia sindical sem carácter penal nº 2493/11.1TTLSB, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 6 do Código do Trabalho.

Os autos reúnem elementos para ser proferida decisão imediata, razão por que passo elaborar

I - RELATÓRIO

O Ministério Público intentou contra

- 1- ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves;
- 2- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura. Alimentação. Bebidas. Hotelaria e Turismo de Portugal;
- 3- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços;

- 4- FECTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações;
- 5- FEVICOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro;
- 6- FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica, Química, Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas;
- 7- SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros, Energia e Indústrias Transformadoras

a presente ação declarativa, sob a forma especial, destinada à anulação de cláusulas de convenção coletiva de trabalho, na qual peticionou que este Tribunal declare a nulidade de:

- a) n.º 4 da cláusula 76.º
- b) alíneas a), c), f), g) e h) do n.º 1 da cláusula 81.ª
- c) n.ºs 4 e 6 da cláusula 81.ª

do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado pela Rés e publicado no *BTE* [n.º 17, de 08/05/2011](#).

Invocou para o efeito, e em síntese, que:

A- a cláusula 76.º, n.º 4 viola o artigo 24.º do Código do Trabalho:

- discrimina o pai que esteja a gozar a dispensa de amamentação;
- não se vê fundamento em adotar um regime de dispensa do pagamento da compensação em caso de rescisão unilateral da sua parte, para tal facilitar as rescisões de quem tem, legalmente, um regime especial de proteção. Tal cláusula;

B- a cláusula 81.º, n.º 1, alínea a) viola o artigo 62.º do Código do Trabalho:

- apenas refere a grávida, e não também a puérpera e lactante;
- atribui à trabalhadora o ónus de verificar e documentar, através de conselho médico, “quando exigido”, a incompatibilidade da tarefa com o seu estado - quando o artigo 62.º, n.º 2, do Código do Trabalho declara que é obrigação do empregador proceder à avaliação do risco, de modo a determinar repercussões sobre a gravidez ou a amamentação, e tomar a medida necessária para evitar a exposição da trabalhadora aos riscos, o que vai no mesmo sentido da Secção III do Capítulo V da Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, que aprova o regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho, na qual se estabelecem quais as atividades proibidas ou condicionadas a trabalhadoras grávidas, puérperas ou lactantes. Ou seja, esta cláusula contraria normas legais imperativas que estabelecem como obrigação do empregador a avaliação do risco, em geral para todos os trabalhadores e para a mulher grávida, puérpera e lactante;

C- a cláusula 81.º, n.º 1, alínea c) viola o artigo 40.º do Código do Trabalho:

- consagra um diferente tempo para o gozo da licença;
- omite a proteção ao progenitor;

D- a cláusula 81.º n.º 1, alínea f) viola o artigo 43.º do Código do Trabalho, por reduzir o número de dias de licença por paternidade;

E- a cláusula 81.º n.º 1, alínea g) viola o artigo 24.º do Código do Trabalho, porque apenas prevê dispensa para a mulher e não também para o homem;

F- a cláusula 81.º n.º 1, alínea h) viola os artigos 63.º, e 338.º do Código do Trabalho:

- o seu texto sugere que a trabalhadora apenas não poderá ser despedida sem justa causa durante a gravidez e até 1 ano depois do parto;
- contraria o regime especial de proteção da mulher grávida, puérpera ou lactante prevista no artigo 63.º do CT

G- a cláusula 81.º, n.º 4 viola o artigo 40.º do Código do Trabalho, ao fazer uma equiparação da licença par aborto à licença por parto de nado morto;

H- a cláusula 81.º, n.º 6 viola o artigo 40.º do Código do Trabalho, que prevê a cessação da licença de maternidade no caso de morte de nado vivo.

Mais disse que as normas convencionais ora postas em crise violam disposições legais imperativas em matéria de igualdade e não discriminação, pelo que devem ser declaradas nulas por aplicação dos artigos 7.º, n.ºs 1 e 2 do Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, 3.º, n.º 3, alínea b) e 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho, 280.º, 294.º e 295.º do Código Civil.

Citados todos os outorgantes, a FESAHT – Federação dos Sindicatos do Agricultura, Alimentação, Bebidas, Hotelaria e Turismo de Portugal apresentou alegações nas quais, em síntese, pugnou que ao invés da pretendida declaração de nulidade seja antes expurgada a parte discriminatória da cláusula 62.º (?) e estendida a cláusula ao género discriminado, por mera interpretação que obedeça às normas legais, mantendo-se em tudo o mais que não sofra censura.

II - PRESSUPOSTOS PROCESSUAIS

O Tribunal é competente em razão da nacionalidade, da matéria e da hierarquia. O processo é o próprio e está isento de nulidades que o invalidem no seu todo. Existe personalidade judiciária, as partes são processualmente capazes, legítimas e mostram-se devidamente representadas.

Não se vislumbram outras exceções dilatórias, nulidades ou questões prévias de que cumpra conhecer e que obstem ao conhecimento do mérito.

III - DO MÉRITO

Permitem os autos, sem necessidade de mais provas, a apreciação de todas as questões suscitadas.

Assim sendo, passar-se-á de imediato a conhecer do mérito da causa e terá o presente despacho, para todos os efeitos, o valor de sentença – artigos 510.º, n.ºs 1, alínea b) e 3 do Código de Processo Civil e 185.º, n.º 1, do CPT.

Atentas as posições trazidas pelas partes, o *thema decidendum* circunscreve-se a uma única questão que é a de aferir da nulidade das normas convencionais em apreço e decidir em conformidade.

IV - DOS FACTOS

Tendo em conta a prova já produzida documentalmente e por acordo, o Tribunal considera provado e com interesse para os autos a seguinte factualidade:

- 1) Os Réus outorgaram entre si um Contrato Coletivo de Trabalho.
- 2) Tal Contrato Coletivo foi publicado no *BTE*, 1.º Série, [n.º 17, de 08 de maio de 2011](#), a páginas 1460 e seguintes, e corresponde a alteração salarial e outras e texto consolidado.

V - O DIREITO

Tratam os autos de apreciar o conteúdo de algumas cláusulas daquele texto consolidado. Vejamos cada uma delas.

A cláusula 76.^a disciplina a denúncia do contrato de trabalho pelo trabalhador, ali prevendo o dever de comunicar essa decisão por escrito com aviso prévio de 2 meses (*ou 1 mês, se tiver menos de 2 anos de antiguidade*), sob a cominação de ter de indemnizar a outra parte no valor da retribuição correspondente ao período de aviso prévio em falta.

Tratando-se, porém, de “*mulher que se encontre em estado de gravidez ou esteja a aleitar o filho não pagará qualquer compensação, ainda que se despeça sem aviso prévio*” - refere o n.º 4.

Ora, o artigo 47.º do Código do Trabalho prevê que ambos os progenitores têm direito a dispensa para aleitação, em regra até o filho perfazer um ano de idade, pelo que a norma convencional viola a norma legal imperativa prevista no artigo 24.º do Código do Trabalho, designadamente na parte em que refere o trabalhador tem o direito a ser tratado de modo igual, não podendo ser prejudicado em razão, nomeadamente, do sexo ou da situação familiar.

Donde, afigura-se-nos ter razão o Ministério Público quando aponta a invocada ilegalidade por injustificada discriminação do progenitor.

A cláusula 81.^a regula os direitos da maternidade e da paternidade e estabelece o que diz serem direitos especiais às mulheres e pais trabalhadores “*para além do disposto na Lei e no presente contrato coletivo para a generalidade dos trabalhadores*”, designadamente:

a) Durante o período de gravidez e até seis meses após o parto, as mulheres que desempenhem tarefas incompatíveis com o seu estado, designadamente as que impliquem grande esforço físico, trepidação, contacto com substâncias tóxicas ou posições incómodas e transportes inadequados, serão transferidas, a seu pedido ou por conselho médico, quando exigido, para trabalho que as não prejudique, sem prejuízo da retribuição correspondente à sua categoria.

Nesta matéria, o artigo 62.º do Código do Trabalho mostra-se bem mais abrangente e protetor, quer porque inclui as lactantes sem o limite de prazo até 6 meses após o parto quer porque coloca do lado do empregador o ónus de proceder à avaliação do risco das condições de trabalho para a grávida, puérpera e lactante e de determinar as medidas que se revelem necessárias para evitar esse risco, sendo a omissão desse dever punida como contraordenação muito grave.

A mesma cláusula refere ainda, na sua alínea c), que “*A trabalhadora tem direito a uma licença por maternidade de 120 dias consecutivos, 90 dos quais necessariamente a seguir ao parto, podendo os restantes ser gozados, total ou parcialmente, antes ou depois do parto*”.

Porém, a propósito da mesma matéria, o artigo 40.º do Código do Trabalho confere a ambos os progenitores uma a licença parental inicial de 120 ou 150 dias consecutivos, cujo gozo podem partilhar sem prejuízo dos direitos específicos da mãe.

Conclui-se, pois, como o autor, que esta norma discrimina e restringe direitos concedidos por norma legal imperativa.

Continuando na mesma cláusula, a alínea f) estabelece que “*O pai tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são gozados obrigatoriamente no 1.º mês a seguir ao nascimento do filho*”.

Comparada a correspondente norma prevista no artigo 43.º do Código do Trabalho, nela se lê que “*1- 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. 2 - Após o gozo da licença prevista no número anterior, o pai tem ainda direito a 10 dias úteis de licença, seguidos ou interpolados, desde que gozados em simultâneo com o gozo da licença parental inicial por parte da mãe. 3 - No caso de nascimentos múltiplos, à licença prevista nos números anteriores acrescem dois dias por cada gémeo além do primeiro*”

Donde, conclui-se facilmente da mera leitura de ambos os preceitos, que a referida cláusula também restringe, nesta parte, a proteção da parentalidade conferida por Lei.

Passemos à alínea g) da mesma cláusula 81.º, que dispõe que “*A trabalhadora terá direito a dispensa, por necessidade justificada, de comparência ao trabalho, até dois dias por mês, com ou sem retribuição*”.

Ora, tratando a cláusula em apreço de questões de parentalidade, não se compreende por que razão o progenitor não há-de ter o mesmo direito de dispensa, assim justifique essa necessidade.

Conclui-se, assim, que também aqui existe uma discriminação injustificada, com violação do disposto no artigo 24.º do Código do Trabalho.

Por sua vez, a alínea h) da mesma cláusula estabelece que “*A trabalhadora não poderá ser despedida, salvo com justa causa, durante a gravidez e até um ano depois do parto, desde que aquela e este sejam conhecidos da entidade patronal*”.

Como bem refere o autor, a proibição de despedimento sem justa causa é redundante, porquanto nenhum trabalhador pode ser despedido sem justa causa.

Contudo, tentando encontrar alguma interpretação útil na cláusula em apreço, a única que vislumbramos é a de que no período que antecede a gravidez e decorrido 1 ano após o parto, a trabalhadora já pode ser despedida sem justa causa – o que contraria frontalmente os artigos 63.º e 338.º do Código do Trabalho.

Ainda na mesma cláusula, agora no seu n.º 4, lê-se que “*No caso de aborto ou de parto de nado morto, o número de faltas com efeitos previstos nesta cláusula será de 30 dias, no máximo*”

Equipara, portanto, ambas as situações, quando no artigo 38.º do Código do Trabalho apenas se limita a licença (*para entre 14 a 30 dias*) no caso de interrupção da gravidez (aborto).

Ora entende este Tribunal que a referida equiparação não é lícita por colocar num mesmo plano situações que se revelam diferentes e que, certamente por essa razão, o legislador não quis equiparar.

Na verdade tão-pouco se pode afirmar, salvo o respeito por outro entendimento, que a situação do nado-morto se encontra omissa. Não encontra. Se bem repararmos, o artigo 40.º do Código do Trabalho permite concluir que o direito à licença parental se adquire na esfera jurídica pelo ato do nascimento do filho, pelo parto, e o parto de um nado de morto não deixa de ser, tecnicamente, um parto tal como, juridicamente, não deixou de ocorrer o nascimento de um filho ... morto.

Esse parto produz, assim, todos os seus efeitos jurídicos, como sejam o do direito ao gozo da licença parental em conformidade com o referido artigo 40.º.

Por essa razão, por não ter havido parto, o legislador remeteu, autónoma e taxativamente para o artigo 38.º, a licença por aborto.

Neste sentido, a CITE emitiu Parecer publicado sob o n.º 99/CITE/2008, ponto 2.11, em http://www.cite.gov.pt/pt/pareceres2008/P99_08.pdf e, embora à luz de legislação anterior, também o Supremo Tribunal Administrativo assim se pronunciou em 29/03/2000, no processo n.º 041019, acessível em www.dgsi.pt.

Ou seja, e em conclusão, aquela norma convencional restringe direitos imperativamente conferidos pelo artigo 40.º do Código do Trabalho.

Por último vemos que o n.º 6 da mesma cláusula consagra que “*o direito a faltar no período de maternidade com efeitos previstos nesta cláusula cessa nos casos de morte do nado vivo, ressalvando-se sempre um período de repouso de 30 dias após o parto*”.

Ora renovando o que dissemos a propósito do n.º 4 da cláusula que aqui damos por inteiramente reproduzido, entendemos que este número coarta ilicitamente os direitos já constituídos no momento do nascimento, mormente o direito ao gozo integral da licença parental em conformidade com o artigo 40.º da Código do Trabalho.

Tudo visto, resta acrescentar que as normas legais em matéria de proteção na parentalidade não podem ser afastadas por instrumentos de regulamentação coletiva que disponham num sentido menos favorável aos trabalhadores – artigos 3.º, n.º 3, alínea b), e 478.º, n.º 1, alínea a), do Código do Trabalho.

E, tratando-se, como tratam, de norma imperativas, estavam os Réus impossibilitados de reduzir a proteção dos trabalhadores concedida por Lei.

Consequentemente, tem de concluir-se pela nulidade de todas as normas convencionais aqui apreciadas, as quais se não aplicarão para nenhum efeito, mantendo-se o CCT reduzido ao seu conteúdo remanescente – artigos 294.º e 292.º do Código Civil.

Procedem, pois, os argumentos e pretensão do Ministério Público.

No que concerne ao acórdão *Kowalska*, citado pela FESAHT, o mesmo não tem aplicação no caso concreto, por duas razões: a primeira, porque o referido acórdão visa a aproximação da legislação dos Estados-membros no que se refere à aplicação do princípio da igualdade da remuneração entre homens e mulheres, sendo certo que as normas em apreço nestes autos têm um objeto muito mais abrangente; a segunda, porque o acórdão manda que os membros do grupo desfavorecido sejam tratados de modo igual sempre que inexistir transposição do artigo 119.º do Tratado CEE para o direito nacional, sucedendo no caso destes autos que o direito nacional prevê e regula, com respeito pela ordem comunitária, o tratamento igualitário.

VI - DECISÃO

Em face do exposto, e por aplicação das mencionadas normas jurídicas, julgo procedente a presente ação e, consequentemente, declaro a nulidade:

1- Do n.º 4 da cláusula 76.º;

2- Das alíneas a), c), f), g), h) do n.º 1 da cláusula 81.º,

3- Dos n.ºs 4 e 6 da cláusula 81.º.

do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado pela Rés e publicado no *BTE* [nº 17, de 08 de maio de 2011](#), a páginas 1460 e seguintes, no seu texto consolidado.

Custas pelos Réus.

Registe e notifique.

Transitado, cumpra-se o artigo 479.º, n.º 6, do CT, na redação introduzido pela Lei n.º 23/2012, de 25/06.

Lisboa, 31/12/2012

A Juiz de Direito, *Ana Branco* (em férias judiciais)

Por sentença proferida em 31 de dezembro de 2012 e transitada em julgado em 4 de fevereiro de 2013, no processo n.º 2493/11.1TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, 1.º Juízo, 1.ª Secção, em que foi autor o Ministério Público e rés:

- 1- ANCAVE - Associação Nacional dos Centros de Abate e Indústrias Transformadoras de Carnes de Aves
- 2- FESAHT - Federação dos Sindicatos da Agricultura. Alimentação. Bebidas. Hotelaria e Turismo de Portugal
- 3- FEPCES - Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritório e Serviços
- 4- FECTTRANS - Federação dos Sindicatos dos Transportes e Comunicações
- 5- FEVICCOM - Federação Portuguesa dos Sindicatos da Construção, Cerâmica e Vidro
- 6- FIEQUIMETAL - Federação Intersindical das Indústrias Metalúrgica. Química Farmacêutica, Elétrica, Energia e Minas
- 7- SIFOMATE - Sindicato dos Fogueiros. Energia e Indústrias Transformadoras

Foi declarada a nulidade:

do n.º 4 da cláusula 76.º,

das alíneas a), c), f), g) e h) do n.º 1 da cláusula 81.ª e

dos n.ºs 4 e 6 da cláusula 81.ª

do Contrato Coletivo de Trabalho outorgado pelas rés e publicado no *BTE*, [1.º Série, n.º 17, de 08 de maio de 2011](#), as quais se não aplicarão para nenhum efeito, mantendo-se o CCT reduzido ao seu conteúdo remanescente - artigos 294.º e 292.º do Código Civil.

Assim, em cumprimento do artigo 479.º, n.º 6 do Código do Trabalho, publica-se de seguida a referida sentença no *Boletim do Trabalho e Emprego*.