

## ACORDOS DE REVOGAÇÃO DE CONVENÇÕES COLETIVAS

...

### JURISPRUDÊNCIA

**Sentença do Tribunal de Trabalho de Lisboa proferida em 4 de outubro de 2011 e transitada em julgado em 7 de novembro de 2011 — Processo n.º 1925/11.3TTLSB — Declaração de nulidade do artigo 4.º, n.º 5, do anexo II, bem como das disposições das cláusulas 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2, do contrato coletivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços (alteração salarial e outras e texto consolidado), publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2011, por contrariarem dispositivos legais imperativos, nos termos do artigo 479.º, n.º 3, do Código do Trabalho, a seguir publicada, em cumprimento do n.º 4 do citado artigo 479.º**

Por sentença proferida em 4 de outubro de 2011 e transitada em julgado em 7 de novembro de 2011, no processo n.º 1925/11.3TTLSB, que correu termos no Tribunal de Trabalho de Lisboa, em que foi autor o Ministério Público e réus a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços, foi declarada a nulidade do artigo 4.º, n.º 5, do anexo II, bem como das disposições das cláusulas 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2, do contrato coletivo entre a ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviços de Merchandising e a FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços — alteração salarial e outras e texto consolidado, publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de março de 2011, por contrariarem dispositivos legais imperativos, nos termos do artigo 479.º, n.º 3, do Código do Trabalho.

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

**Sentença do Tribunal do Trabalho de Lisboa, 3.º Juízo, 2.ª Secção, proferida nos autos de ação de processo especial de contencioso n.º 1925111-3TTLSB, nos termos e para os efeitos previstos no artigo 479.º, n.º 4, do Código do Trabalho.**

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

O processo não enferma de nulidade total.

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

Inexistem outras nulidades, exceções ou quaisquer questões prévias de que cumpra conhecer.

O estado dos autos permite o imediato conhecimento do pedido.

Veio o Ministério Público propor acção declarativa, sob a forma especial, de nulidade de disposições de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho contra ANESM — Associação Nacional de Empresas de Serviço de Merchandising e FETESE — Federação dos Sindicatos dos Trabalhadores dos Serviços, todos com os sinais nos autos, pedindo que seja declarada a nulidade das disposições que identifica do ICC celebrado entre as requeridas e publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, isto é, do n.º 5 do artigo 4.º do anexo II, bem como das disposições das cláusulas 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2, nos termos do disposto no artigo 479.º, n.º 3, do Código do Trabalho, dando-se conhecimento da decisão ao Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social para efeitos de registo e publicação.

Para tanto, alega sucintamente que, em 29 de Março de 2011, foram publicados no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, vários instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho negocial, entre eles, o contrato colectivo entre as requeridas, sobre alteração salarial e outras.

A CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, apreciou a legalidade de certas disposições, em matéria de igualdade e não discriminação, constantes daquele instrumento de regulamentação colectiva, tendo dado um parecer fundamentado por discriminação decorrente da violação de disposições legais em matéria de igualdade e de não discriminação

em função do género relativamente a certas disposições contratuais.

Tal parecer foi enviado ao Ministério Público, para efeitos do artigo 479.º, n.º 1, do CT.

Do texto consolidado, constata-se que a cláusula 4.ª, n.º 5, do ICC celebrado entre as requeridas, determina que são levados em conta os dias de presença efectiva e descontados os tempos de ausência, à excepção de parto, entre outras.

Sustenta o Ministério Público que o teor desta cláusula viola o artigo 65.º do Código do Trabalho, ao exceptuar as ausências por «parto» no quadro de todas as ausências legalmente previstas no âmbito do regime da parentalidade.

Acresce que a norma do contrato colectivo em apreciação (anexo II, artigo 4.º, n.º 5) deve também ser considerada ilegal por violação do disposto no artigo 65.º, n.ºs 1 e 2, do Código do Trabalho.

A cláusula 42.ª do referido CC estabelece que em caso de ocorrer parto durante o período de férias, estas são suspensas, sendo gozadas após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário.

Contudo, omite outras ausências no âmbito do regime da parentalidade, às quais o Código do Trabalho, no seu artigo 65.º, n.º 3, alínea a), confere o mesmo efeito, pelo que estamos perante uma violação deste dispositivo legal do Código do Trabalho.

Também a cláusula 82.ª do CC, se mostra ilegal, pois refere-se apenas à licença parental exclusiva da mãe, discriminando outro tipo de licenças a que se refere o artigo 65.º, n.º 3, do CT.

Por sua vez, a cláusula 83.ª viola o artigo 43.º do Código do Trabalho e contempla uma discriminação violadora do artigo 42.º, n.º 1, do Código do Trabalho. Igualmente viola o artigo 42.º, n.º 3, do CT.

A cláusula 84.ª, n.º 1, mostra-se também ilegal por violação do disposto nos artigos 54.º, n.º 1, 55.º e 56.º, todos do CT.

A cláusula 85.ª consagra uma situação de clara inadequação relativamente ao regime do Código do Trabalho, violando especificamente o artigo 44.º deste diploma legal.

Por fim, a cláusula 86.ª mostra-se desconforme ao artigo 46.º, n.º 5, do CT.

As requeridas foram devidamente citadas, nos termos previstos pelo artigo 184.º do CPT.

A FETESE — Federação dos Sindicatos da Indústria e Serviços, veio apresentar as suas alegações, admitindo a celebração da convenção colectiva com a ANESM, e reconhecendo o texto das cláusulas 4.ª, n.º 5, 42.ª, 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2.

Todavia, discorda da consequência preconizada na petição inicial.

Para tanto, alega que a convenção colectiva em causa não visa fazer uma compilação integral do Código do Trabalho no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores em termos de parentalidade.

A convenção colectiva visa sim dar a conhecer de forma resumida aos trabalhadores os seus direitos em termos de parentalidade.

E, como qualquer súmula, não são expressamente previstos a totalidade dos direitos, mas sim aqueles que se julgam de maior utilização, de forma a alertar os trabalhadores e os empregadores para a existência de tais direitos.

Na realidade, todos os direitos de parentalidade não previstos nas citadas cláusulas da convenção colectiva são aplicáveis aos trabalhadores do sector, por força da legislação geral em vigor.

Sustenta a requerida FETESE, que as cláusulas em causa não são ilegais, já que não contrariam a legislação em vigor, só não enumeram de forma exaustiva os direitos de parentalidade previstos em tal legislação.

As demais partes processuais foram devidamente notificadas das alegações apresentadas.

Consideram-se provados os seguintes factos, com relevância para a boa decisão da causa:

1) Em 29 de Março de 2011, foi publicado o *Boletim do Trabalho e Emprego (BTE)*, n.º 12, o qual foi objecto de apreciação pela CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, na reunião realizada em 2 de Maio de 2011;

2) Nesse *Boletim* foi publicado, entre outros instrumentos de regulamentação colectiva, o contrato colectivo celebrado entre as requeridas ANESM e FETESE, sobre alteração salarial e outras e texto consolidado;

3) A CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego, apreciou a legalidade de certas disposições, em matéria de igualdade e não discriminação, constantes daquele instrumento de regulamentação colectiva de trabalho negocial ou de decisão arbitral, tendo dado um parecer fundamentado por discriminação decorrente da violação de disposições legais em matéria de igualdade e não discriminação em função do género, relativamente a certas disposições contratuais;

4) Tal parecer foi enviado ao Ministério Público;

5) Todo o texto consolidado foi apreciado;

6) Estabelece a cláusula 4.ª daquele instrumento de regulamentação colectiva que «as condições específicas de admissão para cada grupo profissional serão as constantes do anexo II deste CCT»;

7) O artigo 4.º, n.º 5, deste anexo, estabelece:

«Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores»;

8 — A cláusula 42.ª do mesmo CC, estabelece:

«1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja de facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, ou, no caso de parto, após o termo do período de licença por

maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador»;

9 — A cláusula 82.<sup>a</sup> estabelece:

«1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.

2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.»;

10 — A cláusula 83.<sup>a</sup> estabelece que:

«1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;

b) Morte da mãe;

c) Decisão conjunta dos pais.

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.»;

11 — A cláusula 84.<sup>a</sup> estabelece:

«1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 86.<sup>a</sup> («Dispensas para consultas e assistência aos filhos»).

2 — Os trabalhadores com ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.»;

12 — A cláusula 85.<sup>a</sup> estabelece:

«1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.»;

13 — A cláusula 86.<sup>a</sup> estabelece:

«1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.»

Aplicando o direito.

Nos presentes autos importa conhecer da legalidade das cláusulas 4.<sup>a</sup>, n.º 5, 42.<sup>a</sup>, 82.<sup>a</sup>, 83.<sup>a</sup>, 84.<sup>a</sup>, 85.<sup>a</sup>, n.º 2, e 86.<sup>a</sup>, n.º 2, do instrumento de regulamentação colectiva celebrado entre as requeridas.

Resultou provado nos autos que entre as requeridas foi celebrado um contrato colectivo que sofreu alterações a nível salarial e outras, publicadas no *Boletim do Trabalho e do Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011, tendo o texto consolidado sido integralmente publicado.

A CITE — Comissão para a Igualdade no Trabalho e no Emprego apreciou tal contrato colectivo, nos termos das disposições conjugadas dos artigos 9.º, n.º 1, do Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de Novembro, e 479.º, n.º 1, do Código do Trabalho, tendo emitido um parecer fundamentado por discriminação decorrente da violação de disposições legais em matéria de igualdade e não discriminação em função do género relativamente a certas disposições contratuais.

Tal parecer foi remetido ao Ministério Público, nos termos do já aludido artigo 479.º, n.º 1, do CT, acabando por originar a propositura da presente acção especial.

Antes de se passar à análise das cláusulas da convenção colectiva que se alega serem ilegais, importa referir algumas disposições gerais em vigor no nosso ordenamento jurídico sobre instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho.

Os instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho constituem uma fonte colectiva de direito de trabalho — artigo 1.º do CT.

Existem dois tipos de instrumentos de regulamentação colectiva: os negociais e os não negociais (artigo 2.º, n.º 1, do CT).

De entre os instrumentos de regulamentação colectiva negociais temos a convenção colectiva, também vulgarmente conhecida por «contrato colectivo» pela própria natureza de auto-regulação de interesses.

Todavia, em termos rigorosos, o contrato colectivo é apenas uma das formas possíveis que pode revestir a convenção colectiva, sendo as outras duas formas o acordo colectivo e o acordo de empresa (artigo 2.º, n.º 3, do CT).

De harmonia com o normativo inserto no artigo 478.º, n.º 1, do CT, os instrumentos de regulamentação colectiva não podem:

Contrariar norma legal imperativa;

Regulamentar actividades económicas, nomeadamente períodos de funcionamento, regime fiscal, formação dos preços e exercício da actividade de empresas de trabalho temporário, incluindo o contrato de utilização;

Conferir eficácia retroactiva a qualquer cláusula que não seja de natureza pecuniária.

Os instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho podem instituir regime complementar contratual que atribua prestações complementares do subsistema previdencial na parte não coberta por este, nos termos da lei — n.º 2 do artigo 478.º do CT.

Considerando que os instrumentos de regulamentação colectiva não podem contrariar normas legais imperativas, apreciemos então se a convenção colectiva celebrada entre as requeridas viola ou não os dispositivos legais mencionados na douta petição inicial.

Resultou provado nos autos que a cláusula 4.<sup>a</sup> daquele instrumento de regulamentação colectiva estabelece que «as condições específicas de admissão para cada grupo profissional serão as constantes do anexo II deste CCT».

Por sua vez, o artigo 4.º, n.º 5, deste anexo, estabelece:

«Na contagem dos anos de permanência para efeitos de progressão apenas serão levados em linha de conta os dias de presença efectiva, sendo descontados os tempos de ausência, com excepção do tempo de férias, dos resultantes de acidentes de trabalho e doenças profissionais, parto, cumprimento de obrigações legais, o exercício de crédito de horas por dirigentes sindicais, delegados sindicais e membros de comissões de trabalhadores.»

Ora, esta disposição determina que são levados em conta os dias de presença efectiva e descontados os tempos de ausência, à excepção de parto, entre outras.

Ao exceptuar as ausências «por parto», no quadro de todas as ausências previstas no âmbito do regime da parentalidade, consideramos que, tal como alega o Ministério Público, há aqui uma manifesta violação do artigo 65.º do CT.

O dispositivo violado dispõe expressamente que não determinam perda de quaisquer direitos, salvo quanto à retribuição, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho as ausências ao trabalho resultantes de:

- a) Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- b) Licença por interrupção de gravidez
- c) Licença parental, em qualquer das modalidades;
- d) Licença por adopção;
- e) Licença parental complementar em qualquer das modalidades;
- f) Falta para assistência a filho;
- g) Falta para assistência a neto;
- h) Dispensa da prestação de trabalho no período nocturno;
- i) Dispensa da prestação do trabalho por parte da trabalhadora grávida puérpera ou lactante, por motivo de protecção da sua segurança e saúde;
- j) Dispensa para avaliação para adopção.

A única limitação estabelecida pelo normativo restringe-se à perda de retribuição que é compensada pelo regime de protecção social na parentalidade, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 91/2009, de 9 de Abril.

O carácter limitativo do referido artigo 4.º, n.º 5, viola pois o preceituado no artigo 65.º do CT.

Mas também viola o n.º 2 do artigo 65.º do CT, pois, tal como refere o Ministério Público, no articulado inicial, pois ao utilizar-se a expressão «tempos de ausência», a norma abrange também as dispensas para consulta pré-natal, amamentação ou aleitação, as quais, segundo o

aludido n.º 2 do artigo 65.º, «não determinam perdas de quaisquer direitos, e são consideradas como prestação efectiva de trabalho».

Em suma, o Ministério Público tem total razão, ao argumentar que o artigo 4.º, n.º 5, do anexo II da CC, é ilegal por violar o preceituado no artigo 65.º, n.ºs 1 e 2, do CT.

Prosseguindo, dispõe a cláusula 42.<sup>a</sup> da CC, o seguinte:

«1 — Em caso de doença do trabalhador ou de parto ocorrido durante o período de férias, são as mesmas suspensas desde que o empregador seja de facto informado, prosseguindo, logo após a alta, o gozo dos dias de férias compreendidos ainda naquele período, ou, no caso de parto, após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário entre a empresa e o trabalhador.»

Ora, esta cláusula estabelece que, em caso de ocorrer parto durante o período de férias, estas são suspensas, sendo gozadas após o termo do período de licença por maternidade, salvo acordo em contrário.

A cláusula omite outras ausências no âmbito do regime da parentalidade, às quais o artigo 65.º, n.º 3, alínea a), do CT confere mesmo efeito, designadamente omite:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção de gravidez
- Licença parental, em qualquer das modalidades;
- Licença por adopção.

Por via desta cláusula, mais uma vez se viola o artigo 65.º, neste caso o n.º 3, do CT.

A cláusula 82.<sup>a</sup> estabelece:

- «1 — A licença por maternidade terá a duração e obedecerá aos condicionalismos estipulados pela lei.
- 2 — Sempre que o trabalhador o desejar, tem direito a gozar as suas férias anuais imediatamente antes ou após a licença de maternidade.»

Ora, na actual terminologia da lei, esta cláusula refere-se apenas à licença parental inicial exclusiva da mãe, prevista no artigo 39.º, alínea b), e artigo 41.º do CT.

O n.º 2 permite ao(à) trabalhador(a) optar pelo gozo das férias antes ou depois da licença de parentalidade.

Verifica-se aqui um tratamento mais favorável para o trabalhador, legalmente admissível, pois a norma atribui um direito à marcação das férias, antes ou depois da licença, caso não haja acordo com o empregador.

Esta norma tem sempre que ser compatibilizada com os artigos 40.º, n.º 1, e 65.º, n.º 3, do CT, que determinam que o trabalhador suspende o gozo das férias, retomando no final da licença.

Todavia, o problema da cláusula da CC analisada é que o tratamento mais favorável apenas é aplicável à «licença por maternidade», havendo assim uma discriminação em relação a outras licenças, também previstas no artigo 65.º, n.º 3, designadamente:

- Licença em situação de risco clínico durante a gravidez;
- Licença por interrupção de gravidez
- Licença parental, em qualquer das modalidades;
- Licença por adopção.

Também por esta via, se mostra violado o artigo 65.º, n.º 3, do CT.

A cláusula 83.ª estabelece que:

«1 — O pai trabalhador tem direito a uma licença por paternidade de cinco dias úteis, seguidos ou interpolados, que são obrigatoriamente gozados até ao final do 1.º mês a seguir ao nascimento do filho.

2 — O pai trabalhador tem ainda direito a licença, por período de duração igual àquele a que a mãe teria direito, nos termos da lei, nos seguintes casos:

- a) Incapacidade física ou psíquica da mãe e enquanto esta se mantiver;
- b) Morte da mãe;
- c) Decisão conjunta dos pais;

3 — No caso da alínea b) do número anterior, o período mínimo de licença do trabalhador é de 30 dias.»

Ora, o teor do n.º 1 viola inequivocamente o preceituado no artigo 43.º do CT, que regula a «licença parental exclusiva do pai» e prevê o gozo de 10 dias, sendo 5 deles gozados de modo consecutivo e com carácter de obrigatoriedade, imediatamente a seguir ao nascimento.

Também as alíneas a) e b) do n.º 2 violam o artigo 42.º, n.º 1, do CT, porque apenas se reporta ao «pai», enquanto que a norma do Código do Trabalho se reporta a ambos os progenitores.

Quanto à alínea c) da cláusula 83.ª, reportando-se também apenas ao «pai» não salvaguarda o regime de licença parental exclusiva da mãe, conforme faz o artigo 43.º, alínea a), do Código do Trabalho.

Tal cláusula mostra-se pois ilegal pela violação dos artigos do Código do Trabalho mencionados.

A cláusula 84.ª estabelece:

«1 — Se o recém-nascido sofrer de uma deficiência devidamente comprovada, a mãe ou o pai trabalhadores têm direito a uma redução do horário de trabalho de cinco horas semanais até a criança perfazer 1 ano de idade, cumulável com o disposto nos n.ºs 3 e 4 da cláusula 86.ª («Dispensas para consultas e assistência aos filhos»).

2 — Os trabalhadores com ou mais filhos menores de 12 anos têm direito a trabalhar em horário reduzido ou flexível, nas condições legalmente definidas.

3 — O trabalho em tempo parcial ou flexível aplica-se, independentemente da idade, nos casos de filhos deficientes que se encontrem nas situações legalmente regulamentadas.»

Ao contrário da previsão do Código do Trabalho, o n.º 1 desta cláusula é restritivo aos casos em que o filho sofre de deficiência, não contemplando pois os casos de doença crónica previstos no Código.

Deste modo, tal cláusula (n.º 1) mostra-se ilegal por violar o artigo 54.º, n.º 1, do CT.

Também os n.ºs 2 e 3 da cláusula violam o regime previsto nos artigos 55.º e 56.º do CT, porque mais uma vez não estende a situação prevista aos filhos que sofram de doença crónica que vivam em comunhão de mesa e habitação com o progenitor.

Mostra-se assim a cláusula em análise ilegal por violação das normas do Código do Trabalho referidas.

A cláusula 85.ª estabelece:

«1 — Em caso de adopção, aplicam-se aos trabalhadores os direitos conferidos por lei, bem como o previsto no número seguinte.

2 — Se ambos os cônjuges forem trabalhadores, a licença de 100 dias prevista na lei pode ser integralmente exercida por qualquer dos membros do casal ou por estes repartida e utilizada em tempo parcial em simultâneo ou sucessivamente, conforme decisão conjunta.»

Como refere o Ministério Público, há uma clara inadequação relativamente ao regime do Código do Trabalho.

O n.º 2 da cláusula contempla um regime que viola o artigo 44.º do CT, no que diz respeito ao gozo da licença por adopção, pois remete para os n.ºs 1 e 2 do artigo 40.º, equiparando, o regime assim, ao regime geral da licença parental inicial, mas prevê algo que o Código não prevê — o gozo da licença em tempo parcial, em períodos sucessivos ou em simultâneo.

Este «excesso» contemplado pela cláusula comporta uma clara violação do regime instituído pelo artigo 44.º do CT.

A cláusula 86.ª estabelece:

«1 — As trabalhadoras grávidas têm direito a dispensa de trabalho para se deslocarem a consultas pré-natais pelo tempo e número de vezes necessários e justificados.

2 — Os trabalhadores têm direito a acompanhar as mulheres grávidas em duas consultas pré-natais, devidamente comprovadas.»

O regime aqui previsto está de acordo com a lei in que diz respeito à grávida, mas não em relação ao pai, pois apenas prevê a possibilidade do trabalhador participar em duas consultas pré-natais e o Código do Trabalho, no seu artigo 46.º, n.º 5, prevê a possibilidade de participação em três consultas, pelo que existe uma manifesta violação do referido artigo do Código do Trabalho.

Concluindo, o artigo 4.º, n.º 5, do anexo II e as cláusulas 42.ª, 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2, do instrumento de regulamentação colectiva, celebrado entre as requeridas, mostram-se ilegais, por violadores das normas do Código do Trabalho supra-indicadas, pelo que têm de ser declaradas nulas, por contrariarem dispositivos legais imperativos (artigo 479.º, n.º 3, do CT).

Nesta conformidade e decidindo.

Julga-se a acção procedente e, conseqüentemente, declara-se a nulidade do artigo 4.º, n.º 5, do anexo II, bem como das disposições das cláusulas 82.ª, 83.ª, 84.ª, 85.ª, n.º 2, e 86.ª, n.º 2, da convenção colectiva celebrada entre as requeridas e publicada no *Boletim do Trabalho e Emprego*, n.º 12, de 29 de Março de 2011.

Sem custas, por delas estar isento o autor.

Registe, notifique e cumpra-se o preceituado no artigo 479.º, n.º 4, do CT.

Lisboa, 4 de Outubro de 2011 (dias 1 e 2, fim-de-semana).