



BREVE NOTA SOBRE O DIREITO À GREVE

A greve não constitui a única forma de luta laboral, mas é sem dúvida a mais importante não só por ser a única verdadeira arma dos trabalhadores contra o empregador mas também por ser a única arma da luta laboral que se encontra constitucionalmente legitimada enquanto direito fundamental dos trabalhadores.

É geralmente definida como se tratando da abstenção da prestação de trabalho por um grupo de trabalhadores como forma de realizar objectivos sócio-profissionais comuns.

Ora, pelo teor do conceito de greve se verifica que só se qualificará como greve uma abstenção total e colectiva da prestação de trabalho por forma a atingir determinados objectivos relacionados com a sua actividade.

A greve, enquanto omissão ou retenção de trabalho decidida concertadamente por um grupo de trabalhadores com vista a forçar os respectivos empregadores a concretizar certas e determinadas reivindicações, tem de ser exercida nos exactos trâmites da lei sob pena de consequências gravosas para o trabalhador.

A decisão e convocação da greve terá de respeitar o disposto no Código do Trabalho (CT).

Assim, nos termos do art. 531.º n.º 1 do CT quem tem competência para decidir e convocar a greve são, geralmente, as associações sindicais, sendo os trabalhadores por estas representados em todo o processo da greve (art. 532.º n.º 1 do CT).

Se estivermos perante o caso previsto nos termos do n.º 2 do art. 531.º do CT, isto é, se a maioria dos trabalhadores em causa não estão representados por nenhum sindicato, a decisão de recurso à greve é efectuada pela assembleia de trabalhadores.

Neste caso a entidade que representará os trabalhadores em todo o processo será a comissão de greve (art. 532.º n.º 2 do CT).

É por vezes discutido se esta arma deverá ser usada apenas quando esgotadas todas as outras formas legalmente previstas de resolução de conflitos ou se os sindicatos podem fazer uso da mesma quando quiserem.



É relativamente pacífico na doutrina que, na medida em que não existe qualquer disposição legal que preveja a subsidiariedade da greve, a mesma pode ser convocada independentemente de terem sido ou não postos em prática e esgotados outros meios de resolução de conflitos menos gravosos.

Iremos então passar a expor o processo de greve.

1. Pré-aviso de greve

De acordo com o disposto no art. 534.º n.º 1 e 537.º n.º 1 e 2 ambos do CT, quando da decisão da convocação de greve por parte do sindicato ou assembleia de trabalhadores, esta deve ser comunicada à entidade empregadora e ao ministério responsável pela área laboral com uma antecedência mínima de 5 dias úteis, ou, no caso de se tratar de empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação necessidades sociais impreteríveis, de 10 dias úteis, sob pena de a greve ser considerada ilícita.

Do pré-aviso de greve deverá constar a indicação ou os fundamentos e objectivos da greve, a data e hora de início e termo da mesma (se for caso disso) e, finalmente, quando se trate da afectação de necessidades sociais impreteríveis, deverá ainda constar uma proposta de serviços mínimos nos termos do art. 537.º do CT.

Neste período a associação sindical poderá organizar piquetes de greve, i.e., grupos de trabalhadores sindicalizados que desenvolvem actividades tendentes à persuadir os trabalhadores a aderirem à greve.

2. Situação de Greve

Tomada a decisão de recurso à greve e vencido o período de pré-aviso da mesma, segue-se para a paralisação colectiva com os efeitos abaixo mencionados.

O primeiro dos efeitos é a da proibição de substituição de trabalhadores grevistas por parte do empregador.

Sob pena de contra-ordenação muito grave, o empregador, confrontado com uma situação de greve, não pode, nos termos do art. 535.º do CT, recorrer a outros trabalhadores para substituir os grevistas, sob pena de esvaziamento superveniente deste instituto.



A greve, de acordo com o disposto no art. 536.º do CT, suspende o contrato de trabalho, o que significa que o trabalhador, apesar de ainda estar adstrito aos deveres de lealdade, respeito e sigilo, encontra-se dispensado de todos os deveres relacionados com a pontualidade, assiduidade e subordinação, e que o empregador se encontra dispensado do dever de retribuição.

Quer isto dizer que, estando o contrato de trabalho suspenso, o trabalhador não exerce actividade, como tal, o empregador, por não estar a receber a prestação efectiva de trabalho, também não lhe poderá ser exigido pagar por trabalho que não recebe.

Assim, a greve possibilita ao trabalhador poder não prestar a actividade estando protegido de qualquer represália disciplinar.

Quaisquer tipos de actos praticados pelo empregador tendentes à discriminação por motivos de adesão ou que sejam, devido a esse facto, coactivos ou punitivos, serão nulos e consubstanciam, nos termos do art. 540.º do CT, responsabilidade contraordenacional muito grave, ou até mesmo, nos termos do art. 543.º do CT, responsabilidade penal punível com pena de multa até 120 dias.

Relativamente à cessação da greve, se a mesma for de duração ilimitada, esta cessará por decisão do sindicato, por acordo com a entidade patronal ou pelo regresso dos trabalhadores ao trabalho.

Se a greve for de duração limitada, ou seja, se o termo da mesma constava do aviso prévio, cessará quando vencido o prazo ou por acordo do sindicato com a entidade patronal.

3. Ilicitude

O direito à greve é a arma que institui a igualdade de armas na luta laboral.

O trabalhador pode abster-se de exercer a sua actividade com fundamento no direito à greve ficando imune a quaisquer tipo de sanções.

No entanto, para que esta protecção seja efectiva, é necessário que a greve seja exercida nos exactos trâmites previstos na lei sob pena de ser considerada ilícita.



Sendo a greve considerada ilícita, apesar desta ter sido convocada pelo sindicato, quem sofre as consequências disciplinares são, naturalmente, os trabalhadores.

Para além do incumprimento dos vários formalismos legais, como a greve surpresa por falta de aviso prévio, serem fundamento de ilicitude, há vários comportamentos que têm aparência de greve mas que na verdade não o são pelo que o facto do trabalhador se arrogar titular do direito à greve não é suficiente para o proteger.

Isto significa que nem todas as formas de luta de teor grevista são constitucionalmente legitimadas.

As greves atípicas podem ser, em certos casos, formas de greve ilícita que legitimam os empregadores na punição dos trabalhadores que incorram nesse comportamento.

Algumas destas formas de “greve” podem ser impróprias ou abusivas.

Nas palavras do Professor Bernardo Lobo Xavier¹: «os termos “greves de zelo” e “greves às avessas” mostram bem a tentativa de utilizar a palavra “greve para dar cobertura às mais antijurídicas condutas, que contrariam, na sua essência, a própria ideia de greve, pois nem envolvem uma abstenção de trabalho».

Neste sentido veja-se o acórdão de 13 de Junho de 2018 do Tribunal Central Administrativo Norte: *«Inexiste no nosso ordenamento jurídico o direito a “meia-greve”, o que significa que os trabalhadores que decidam aderir a uma greve convocada, devem abster-se de comparecer ao serviço, (...) o exercício do direito à greve deve ser inequívoco e exteriorizado pelos trabalhadores que o desejarem exercer, não podendo estes limitar-se a escolher quais as tarefas que pretendem cumprir das que estão previamente previstas para essa jornada de trabalho. (...) No caso em apreço, os associados (...) limitaram-se a optar por não realizar algumas das tarefas que estavam previstas para esse dia, o que constitui uma clara violação dos seus deveres de obediência, por implicar o não cumprimento de ordens dadas sem que haja justificação para esse incumprimento».*

São vários os exemplos de greves atípicas, mas o mais conhecido será o da greve de zelo.

¹ LOBO XAVIER, Bernardo (2014), in “Manual de Direito do Trabalho” (2.ª Edição), Verbo, Pág. 178



Este tipo de “greve” caracteriza-se por um abrandamento da actividade produtiva ou pelo cumprimento excessivamente minucioso ou escrupuloso dos procedimentos a que os trabalhadores se encontram adstritos.

Outro tipo de greve atípica conhecido é a greve de rendimento, que se traduz na diminuição do ritmo de trabalho

Apesar de nos referirmos às greves atípicas como se tratando, por vezes, de exemplos de greves consideradas ilícitas, existe um tipo de greve atípica que alguns autores e juízes consideram ainda se encontrar nos limites da licitude: a greve parcial ou também denominada greve “às horas extraordinárias”.

Apesar de considerada greve imprópria, este tipo de greve atípica é considerada, por alguma jurisprudência, como sendo lícita por, ainda que parcialmente, consubstanciar uma abstenção de trabalho.

Neste sentido, v.g., o acórdão de 8 de Julho de 2017 do Tribunal da Relação de Évora²: “*A greve decretada ao trabalho extraordinário e suplementar, em dia normal de trabalho, descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados, não pode deixar de considerar-se, embora atípica, uma greve legal*”.

No sentido oposto veja-se, por exemplo, o acórdão de 19 de Dezembro de 2012 do Tribunal da Relação do Porto³: “*A greve importa uma abstenção ao trabalho, abstenção essa que deve ser total. Tendo a greve por efeito a suspensão do contrato não pode a mesma confundir-se com uma execução parcial ou imperfeita do contrato, devendo constituir um pleno não cumprimento contratual*”.

Juridicamente, as greves atípicas são consideradas abusivas ou ilegítimas enquanto meios de luta laboral, na medida em que o direito à greve pressupõe uma suspensão das relações laborais e por via destas “greves” ocorre uma manipulação concertada do contrato de trabalho como instrumento de contra-gestão.

2

http://www.dgsi.pt/jitre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/1c3f0cc61e186cd28025814d002fd_b1e?OpenDocument

3

http://www.dgsi.pt/jitrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b1515519d710724c80257af3005_08ca7?OpenDocument



Tendo em conta a imunidade contratual gerada pela greve, pressupõe-se que deve existir uma efectiva abstenção da prestação laboral.

Ainda assim, os autores e juízes mais impregnados no espírito sindical tendem a considerar lícitas as greves atípicas que impliquem efectiva abstenção de trabalho.

Contudo, caso se pretenda eliminar o risco de se poder concluir pela ilicitude da greve, a cautela impõe que se considerem *a priori* ilícitas as greves atípicas.

3.1 Ilicitude: Responsabilidade dos grevistas

Sendo a greve ilícita nos termos acima expostos, é retirada ao trabalhador qualquer protecção quanto ao incumprimento das suas obrigações contratuais.

Nestes casos o art. 541.º do CT prevê que quando de uma greve ilícita a ausência do trabalhador será considerada falta injustificada.

Conclusões

O recurso à greve deve ser feito cautelosamente cumprindo todos os formalismos legais sob pena do trabalhador sofrer consequências disciplinares.

Cumpridos todos os requisitos legalmente previstos, ao trabalhador grevista não poderá ser dirigido qualquer tipo de sanção disciplinar ou conduta discriminatória ou punitiva por parte do empregador.

A situação de greve deve, idealmente, com vista a evitar qualquer tipo de fundamento para arguição de ilicitude da mesma por parte da entidade empregadora, ser exercida mediante total abstenção de trabalho, colmatando assim quaisquer tipos de dúvidas quanto à legitimidade e legalidade da conduta, quer do sindicato, quer do trabalhador grevista.

Sofia Monge

Gonçalo Gago da Câmara