



### GREVES ILÍCITAS

#### JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

---

##### **Acórdão N.º 153/01 de 04 de Abril de 2001 (Processo n.º 530/97)**

Inconstitucionalidade

Nos termos que ficam expostos, o Tribunal Constitucional decide:

a) declarar a inconstitucionalidade, com força obrigatória geral, por violação do princípio da igualdade, consagrado no artigo 13º da Constituição, da norma constante do artigo 37º, nº 2 e nº 3, do Estatuto da Carreira dos Educadores de Infância e dos Professores dos Ensinos Básico e Secundário, aprovado pelo Decreto-Lei nº 139-A/90, de 28 de Abril, na medida em que exclui da contagem do tempo de serviço efectivo prestado em funções docentes as ausências ao trabalho determinadas pelo exercício do direito à greve.

b) não tomar conhecimento do pedido relativo à declaração de inconstitucionalidade da norma constante do artigo 16º, nº 1, do Decreto-Lei nº 287/88, de 19 de Agosto, por inutilidade superveniente.”»

##### **Acórdão N.º 15/2005 de 18 de Janeiro de 2005 (Processo n.º 862/04)**

Proibição legal de substituição de trabalhadores grevistas; Licitude da greve; Julgamento de não inconstitucionalidade do artigo 6.º da Lei da Greve.

«9. A recorrente, todavia, apenas questiona a constitucionalidade da proibição de substituição de trabalhadores quando a greve se não dirige contra o empregador, nos termos já indicados, e não em absoluto. Parece, assim, pressupor a existência de um tertium genus, na perspectiva do regime jurídico da licitude dos motivos da greve e dos efeitos jurídicos desta última, não contemplado na lei, mas imposto, na perspectiva da recorrente, pela Constituição.

Com efeito, de acordo com o regime da Lei n.º 65/77, ou os motivos da greve são lícitos e os respectivos efeitos, no que respeita aos trabalhadores, são os previstos no artigo 7º, ficando a empresa sujeita à proibição prevista na norma impugnada, ou tais motivos são ilícitos, ficando os trabalhadores sujeitos à consequência prevista no artigo 11º, isto é, incorrendo no regime de faltas injustificadas, não valendo a proibição prevista no artigo 6º.

A recorrente pretende, no entanto, acrescentar a estas duas hipóteses uma terceira, que consistiria, naqueles casos em que em que a greve não é dirigida contra a entidade patronal e esta não esteja em condições de satisfazer os seus objectivos, em não ter aplicação o disposto no artigo 6º, não obstante os motivos da greve serem lícitos.

Ora a verdade é que a pretensão da recorrente, que considera não lhe ser exigível “que tenha de suportar passivamente todos os efeitos da greve, se esta não for contra si dirigida” (cfr. fls. 101), e que sustenta a inconstitucionalidade da norma do artigo 6º da Lei n.º 65/77 quando interpretada “irrestritamente no sentido de proibir a substituição de grevistas quando a greve não seja dirigida contra a entidade patronal e os seus objectivos não possam ser por esta concedidos” só poderia proceder, em princípio, se da Constituição resultasse a limitação do direito à greve ao âmbito das “concretas relações de trabalho” (MONTEIRO FERNANDES, Manual cit., pág. 900) em que os trabalhadores grevistas estivessem envolvidos.

Ora, não obstante a falta de uma definição constitucional dos objectivos possíveis de uma greve lícita – o que não equivale, naturalmente, a que não se consiga distinguir, à face da Constituição, a greve lícita da greve ilícita –, não restam dúvidas de que a Constituição não permite restringir àquele âmbito a greve lícita. E a esta conclusão se chega, quer se tenda a fazer coincidir o direito à greve com o âmbito da

autonomia colectiva das organizações de trabalhadores (admitindo greves políticas ou de solidariedade lícitas, mas não correspondentes ao exercício de um direito em sentido próprio), como BERNARDO XAVIER (A ilicitude dos objectivos da greve, Revista de Direitos e de Estudos Sociais, Julho/Dezembro de 1979, pág. 267 e segs., pág. 293 e segs., maxime págs. 304-305), quer se discorde desta ligação, como MONTEIRO FERNANDES (Manual cit., pág. 897 e segs.) ou GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, Constituição cit., pág. 311.

10. Aqui chegados, torna-se desnecessário refutar autonomamente a alegada violação do princípio “da livre organização empresarial” que a recorrente vê consagrado nos artigos 80º, c) e 86º da Constituição, preceitos que, aliás, apenas vêm atribuir ao Estado a tarefa de “assegurar a plena utilização das forças produtivas” e de “incentivar a actividade empresarial” nos termos ali definidos, respectivamente, e dos quais não poderia resultar a inconstitucionalidade que aponta.

Assim, decide-se negar provimento ao recurso, confirmando-se a decisão recorrida no que toca à questão da constitucionalidade.»

## **JURISPRUDÊNCIA DO SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA**

---

### **Acórdão de 28 de Janeiro de 1983 (Processo n.º 000371)**

Despedimento; Justa causa; Processo disciplinar; Nulidade

«I - Tendo sido indicadas como testemunhas em processo disciplinar laboral trabalhadores arguidos em outros processos disciplinares pelos mesmos motivos - faltas injustificadas por ilegalidade formal de uma greve em que todos participaram - não constitui nulidade do processo o facto de a entidade patronal, em vez de inquirir essas testemunhas, ter juntado aos autos fotocópia das declarações por elas prestadas sobre aqueles mesmos factos nos processos em que eram arguidos.

II - Os artigos 8, 9 e 11 do Decreto-Lei n. 392/74, de 27 de Agosto, estabelecendo requisitos formais da greve, não eram inconstitucionais por violação do artigo 59, n. 2, da Constituição de 1976, pois que a definição do âmbito dos interesses a defender através da greve e compatível com a regulamentação da forma de os fazer valer, desde que esta forma os não restrinja.

III - São, assim, injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores durante uma greve que, embora seja lícita quanto a causa (greve de solidariedade), o não é quanto a forma, por falta de observância dos requisitos exigidos naqueles preceitos.

IV - Para que as faltas injustificadas constituam justa causa de despedimento, independentemente de produzirem prejuízos ou riscos graves, torna-se necessário que, apreciadas em concreto, integrem um comportamento culposo do trabalhador, em termos de dolo ou culpa grave.

V - Não constitui comportamento com culpa grave o facto de o trabalhador ter dado mais de cinco faltas no contexto de uma greve formalmente ilegal, quando na época em que ela ocorreu era objeto de legítimas dúvidas, inclusive na própria Administração Pública a constitucionalidade das normas que exigiam os requisitos de forma não observados.»

### **Acórdão de 16 de Dezembro de 1983 (Processo n.º 000590)**

Despedimento de facto; Greve ilegal; Faltas injustificadas

«I - A suspensão do trabalho com fundamento em greve ilegal, que se prolongou por alguns meses, não integra abandono do lugar, figura que não tem tratamento próprio na Lei dos Despedimentos, mas antes faltas injustificadas que podem constituir justa causa de despedimento a averiguar através do respectivo processo disciplinar<sup>27</sup>

II - A recusa em receber a prestação do trabalho, por parte da entidade patronal, no fim dessa greve, com invocação de que o contrato de trabalho cessara por abandono do lugar, integra um despedimento de facto por equivaler a uma manifestação de vontade de despedir.

III - Tendo sido interposto recurso independente que não foi admitido, não pode admitir-se posteriormente um recurso subordinado com o mesmo objecto.»

**Acórdão de 11 de Junho de 1987 (Processo n.º 001567)**

Greve ilícita; pré-aviso; Lei da Greve

«I - A abstenção colectiva e concertada da prestação de trabalho através da qual um grupo de trabalhadores procura exercer pressão no sentido de obter a realização de certo interesse ou objectivo comum, constitui greve.

II - A cláusula 79 da P.R.T. para a Indústria Metalúrgica e Metalomecânica de 1977 (BTE 18/77 pag. 879) refere-se a verbas a que os trabalhadores têm direito nas chamadas "grandes deslocações em serviço".

III - "Deslocações em serviço" consistem na realização de trabalho fora do local habitual.

IV - Local habitual para este efeito, é o estabelecimento em que o trabalhador presta normalmente serviço - cláusula

77, n. 1 e 2, da referida PRT.

V - A greve desencadeada sem pré-aviso é ilícita - artigo

5 da Lei da Greve - fazendo incorrer os trabalhadores no regime de faltas injustificadas.

VI - "Justa causa" consiste no comportamento culposo do trabalhador que, pela sua gravidade e consequências, torna imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho.

VII - É em concreto que a análise da gravidade da infracção tem de fazer-se para se concluir sobre se deve ou não considerar-se o comportamento correspondente como "justa causa de despedimento".

A culpa presume-se se as faltas, quando injustificadas, se traduzem no incumprimento duma obrigação contratual -

- artigo 799, n. 1 do Código Civil.

VIII - O artigo 21, alínea c) do Regime Jurídico do Contrato Individual de Trabalho, anexo ao Decreto-Lei n. 49408 de

24 de Novembro de 1969, proíbe a diminuição da retribuição, mas não proíbe que as percentagens de que resulta sejam alteradas.»

**Acórdão de 6 de Novembro de 1991 (Processo n.º 003120 JSTJ00012778)**

Greve Rotativa; Greve Selectiva; Retribuição; Desconto de dias de greve.

«Assim, apenas nos casos de paragem forçada de trabalhadores não grevistas, na greve rotativa ou selectiva dos grevistas, a entidade patronal poderá descontar a estes últimos o número de horas de efectiva paralisação produtiva.

No caso dos autos a Ré, como lhe competia, não provou (artigo 342 do Código Civil) que a greve de duas horas diárias, durante o período de 26 dias, foi abusiva provocando-lhe perturbações graves, tal como a baixa de rendimentos muito superior à que resultaria da simples cessação do trabalho.

Além disso, não provou que a diminuição da produção se possa considerar de anormal, provocada pelas duas horas diárias de greve em que a paralisação do sector produtivo se tenha perfeito. Na verdade, é a própria Ré que afirma que o nível de produção, cerca de 40 por cento se deveu, fundamentalmente aos trabalhadores não grevistas.

De facto, era a Ré que competia provar que a baixa de produção foi para além anormalmente da baixa de produção "típica" e necessária a uma paralisação diária de 2 horas, durante 26 dias.

A Ré não demonstrou, pois, que no decurso do período de 26 dias tenha havido paralisação da empresa na globalidade.

A situação dos autos não espelha assim as características das denominadas greves rotativa e selectiva, não se mostrando que tivesse havido uma concertada e calculada paralisação da empresa por períodos sucessivos por forma a resultar a impossibilidade total da laboração daquela, em consequência de tais períodos, em que durou a greve.

A Empresa Ré, apesar da greve, continuou em produção diminuída a um nível, como se referiu não pode considerar-se anormal.

Deste modo e face ao preceituado nos artigos 7 e 9 da Lei da Greve - 65/77, de 26 de Agosto e 95 do L.C.T. conclui-se que a empresa Ré não podia efectuar descontos nos vencimentos dos trabalhadores grevistas, para além das horas formais da greve.»

Termos em que se concede provimento a revista e se revoga o acórdão recorrido, mantendo-se a sentença da 1 instância.»

**Acórdão de 8 de Março de 1995 (Processo n.º 004188)**

Justa causa de despedimento; Requisitos; Dever de obediência; ordem ilegítima.

«I - A existência de justa causa de despedimento supõe a verificação cumulativa de três requisitos: a) - um de natureza subjectiva, traduzido num comportamento culposo do trabalhador; b) - outro de natureza objectiva, consubstanciado na impossibilidade de subsistência da relação de trabalho; c) - finalmente, a ocorrência de nexo de causalidade entre aquele comportamento e esta impossibilidade.

II - O dever de obediência do trabalhador cessa quando as ordens dadas pela entidade sejam ilegítimas ou ilegais, designadamente nos casos em que sejam materialmente ilícitas, por exorbitarem dos poderes patronais ou por o seu cumprimento importar a violação de um direito ou de um interesse do trabalhador legalmente protegido.

III - O direito à greve é um direito de todos os trabalhadores, constitucionalmente reconhecido, não constituindo o exercício desse direito qualquer violação do contrato de trabalho, nem podendo as entidades patronais neutralizar ou aniquilar praticamente esse direito.

IV - Por isso, o artigo 10 da Lei 65/77, de 26 de Agosto (que regula, em termos gerais, o exercício do direito de greve), estatui que é "nulo e de nenhum efeito todo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação sobre qualquer trabalhador por motivo de adesão ou não à greve."

V - A improcedência da justa causa invocada pela entidade patronal, determina a ilicitude do despedimento do trabalhador e o consequente direito deste a ser reintegrado, com as demais consequências.»

**Acórdão de 21 de Junho de 1995 (Processo n.º 004143)**

Direito à greve; Serviços mínimos; Empresa pública

«I - Em caso de greve dos trabalhadores de uma empresa do sector dos transportes públicos, não é à empresa empregadora nem às associações sindicais, mas sim ao Governo, que compete definir quais os serviços mínimos cuja execução é de considerar indispensável durante os dias de greve, competindo depois às associações sindicais e aos trabalhadores a designação individual daqueles que irão assegurar a prestação dos serviços pelo Governo fixados.

II - Não tendo sido acatada esta orientação pela entidade empregadora que se substituiu ao Governo, às associações sindicais e aos trabalhadores, no exercício das respectivas competências, não podem os trabalhadores ser penalizados por não terem acatado as decisões da entidade empregadora em tais matérias.»

**Acórdão de 4 de Outubro de 1995 (Processo n.º 004218)**

Direito à greve; Poder de direcção; Serviços mínimos

«I - Pode definir-se a greve como a abstenção da prestação do trabalho por um grupo de trabalhadores, como meio de realizar objectivos comuns; trata-se, assim, de uma omissão concertada de trabalho, promovida pelas organizações sindicais representativas dos grevistas, visando forçar a entidade patronal a satisfazer reivindicações de natureza profissional que aquela se recusa conceder.

II - Pese embora a latitude com que está formulada, o direito à greve comporta restrições ao seu pleno exercício, as quais estão contempladas no artigo 8 da Lei da Greve, designadamente nos seus ns. 1, 2 e 3.

III - A prestação de trabalho pelos grevistas no cumprimento dos "serviços mínimos" suspende os contratos de trabalho daqueles, deixando os grevistas de estar na dependência jurídica da entidade patronal o que significa que esta deixa de poder exigir-lhes a prestação de trabalho, ficando os mesmos desonerados do dever de assiduidade.

IV - A entidade patronal perde, durante a greve, a competência para escalar os trabalhadores necessários

à satisfação dos "serviços mínimos", sendo as associações sindicais quem passa a deter tal competência, como resulta de ser a elas que a lei comete a obrigação de assegurar a prestação dos serviços mínimos. V - A única consequência da falta de comparência à prestação dos "serviços mínimos" é a prevista no n. 4 do artigo 8 da Lei da Greve (requisição ou mobilização).»

#### **Acórdão de 13 de Fevereiro de 2008 (Processo n.º 07S4006 JSTJ000)**

Greve ilícita; Faltas injustificadas.

«Mais concretamente, no acórdão recorrido escreveu-se o seguinte:

«Enquanto aqueles artigos (7º e 10º) pressupõem a adesão a uma greve lícita, estabelecendo os respectivos efeitos a nível do conteúdo da relação laboral, este art. 11º pressupõe a adesão a uma greve ilícita (“A greve declarada com inobservância do disposto no presente diploma...”) e estabelece a respectiva consequência para o trabalhador (“... faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas”).

Não há, pois, qualquer contradição entre aqueles preceitos, não tendo base legal a interpretação que o recorrente faz deles e pretende que este tribunal faça também.

Aquele art. 11º da lei da greve é bem expresso e claro, no sentido de que, se a greve for declarada com inobservância do disposto naquela lei, faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas.» (fim de transcrição)

Dissertando sobre as consequências das greves ilícitas, Pedro Romano Martinez - (1) diz que, em caso de greve ilícita, o art. 11.º da Lei da Greve manda aplicar o regime das faltas injustificadas. E, acrescenta que “[t]ratando-se de faltas injustificadas, estar-se-á perante uma infracção disciplinar grave se forem três as faltas consecutivas ou seis interpoladas durante o período de um ano (art.º 27.º, n.º 3, alínea a) LFFF)” e que “[e]ssa infracção disciplinar pode constituir justa causa de despedimento, em particular se as faltas não justificadas determinarem prejuízos ou riscos graves para a empresa ou se o número de faltas atingir cinco seguidas ou dez interpoladas em cada ano (art.º 9.º, n.º 2, alínea g) LCCT). Além disso, como consequência da adesão a uma greve ilícita, pela sua gravidade e consequências, pode tornar-se imediata e praticamente impossível a subsistência da relação de trabalho (art. 9.º, n.º 1 LCCT)”.

Como se constata do excerto transcrito, aquele autor é peremptório no sentido de que as faltas injustificadas decorrentes da adesão a greves ilícitas integram infracção disciplinar.

E essa é, também, a posição claramente assumida pela doutrina, em geral, nomeadamente por Monteiro Fernandes -(2), Maria do Rosário Palma Ramalho -(3), Menezes Cordeiro - (4) e Bernardo Lobo Xavier - (5). .

Ora, constituindo as faltas injustificadas decorrentes da adesão à greve ilícita uma infracção disciplinar, poderia parecer, à primeira vista, que a sanção disciplinar aplicada aos trabalhadores em causa não era merecedora de qualquer censura.

Todavia, numa análise mais atenta da questão, as coisas não são assim tão simples, pois bem pode acontecer que os trabalhadores tenham aderido às greves sem terem conhecimento da sua ilicitude.

Na verdade, a doutrina, em geral, admite a relevância do erro, por parte do trabalhador grevista, acerca da ilicitude da greve.»

## **JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE LISBOA**

---

#### **Acórdão de 4 de Dezembro de 1990 (Processo n.º 0195552)**

Abuso do direito à greve; caso julgado formal

«I - Decidida em concreto, no despacho saneador, a questão da legitimidade processual das partes, sem que esta decisão tenha sido objecto de recurso, constitui-se caso julgado formal, pelo que não pode mais tarde discutir-se novamente a mesma questão.

II - Embora lícito o esforço persuasivo para convencer os não aderentes à greve a não trabalhar, já não é legítimo impedir por forma violenta e intimidatória ou ofensiva que os trabalhadores não aderentes exerçam livremente o seu direito ao trabalho.

III - Tal conduta, impedindo a entrada dos trabalhadores na empresa, constitui um abuso do direito à greve, sendo pois ilícita, responsabilizando os seus autores por todos os danos directa e causalmente sofridos pela entidade patronal.»

**Acórdão de 21 de Outubro de 1992 (Processo n.º 0079314)**

Serviços mínimos; Greve ilícita

«I - Não compete à entidade patronal a indicação dos trabalhadores para garantir a prestação dos serviços mínimos durante o período de greve.

II - Durante esse período estão suspensos os deveres de subordinação e assiduidade que caracterizam o contrato de trabalho.

III - Tem-se entendido que é às associações sindicais e aos trabalhadores que compete a indicação, em concreto, dos trabalhadores que devem assegurar a realização dos serviços mínimos durante a greve;

IV - A recusa das associações sindicais e dos trabalhadores em assegurar os serviços mínimos durante a greve torna ilícita a própria greve e determina, conseqüentemente, a aplicação do disposto no artigo 11 da Lei da Greve.»

**Acórdão de 23 de Janeiro de 2002 (Processo n.º 00118743)**

Piquete de Greve; Autorização

«I - A presença dum piquete de greve no interior das instalações da empresa, não é susceptível de, só por si, ser qualificada como ilícita.

II - Essa não ilicitude não confere aos dirigentes sindicais o direito de, sem comunicação prévia à entidade patronal, introduzirem-se nas instalações desta para ali se integrarem naquele piquete.»

**Acórdão de 4 de Dezembro de 2006 (Processo n.º 8108/2006-4)**

Providência cautelar; Greve

«As providências cautelares não especificadas pressupõem uma ameaça de um direito a que o requerente se arroga, visam prevenir a lesão de eventuais direitos, afastar um perigo efectivo, mas não visam a reparação de lesões já ocorridas ou de danos já consumados.

É de indeferir uma providência cautelar comum intentada contra os requeridos, seus trabalhadores, em que a requerente pede se declare ilícita uma greve decretada pelo respectivo Sindicato, a que os requeridos aderiram.»

**Acórdão de 29 de Maio de 2007 (Processo n.º 1509/2007-4)**

Pré-aviso de greve; Faltas injustificadas

«I- Os trabalhadores de uma empresa de prestação de serviços de limpeza que exercem funções num Hospital, estão sujeitos à prestação de serviços mínimos nos termos estabelecidos no art. 8º da Lei da Greve, pois satisfazem necessidades sociais impreteríveis.

II – Assim, atento o disposto no art. 5º nº 2 e 8º dessa Lei, o prazo de aviso-prévio de greve a fazer pelo respectivo sindicato, tem que respeitar a antecedência de 10 dias.

III – A inobservância desse prazo de aviso-prévio, determina a ilicitude da greve decretada e confere à entidade patronal o direito de instaurar processos disciplinares, por faltas injustificadas, aos trabalhadores que a ela aderirem, nos termos do art. 11º da Lei da Greve.»

**Acórdão de 3 de Dezembro de 2014 (Processo n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4)**

Direito à greve; Greve ilegal, Ação de indemnização; Serviços mínimos

«I - Reconduz-se à nulidade de sentença prevista na alínea b) do número 1 do artigo 668.º do Código de Processo Civil a falta absoluta do cumprimento do disposto nos números 2 e 3 do artigo 659.º do mesmo diploma legal.

II - O direito à greve possui contornos especiais que são evidenciados pela forma como o mesmo é exercido, pois se a sua convocação tem de partir de uma decisão da direcção do sindicato ou de deliberação

do conjunto de trabalhadores filiados em associação sindical ou a laborar numa empresa ou grupo empresarial, seguro é que tal direito se insere na esfera jurídica de cada um dos trabalhadores, possuindo uma natureza individual, em termos da correspondente titularidade, que se concretiza, em rigor e materialmente, no momento da adesão pessoal à mesma.

III - A possível desconformidade quantitativa ou mesmo qualitativa entre a decisão orgânica ou mesmo coletiva de se entrar em greve e a forma efetiva como esta se vai desenrolar revela a estrutura mista e complexa do correspondente direito, que se desdobra temporalmente em diversos e sucessivos atos de entidades muito diversas (associações sindicais e patronais, trabalhadores, empregadores, tribunais arbitrais e Estado) e que possui um carácter de imprevisibilidade, quer em termos de execução como de conteúdo, que importa assinalar.

IV - A possibilidade de adesão (até maioritária) de outros trabalhadores que não os que se acham inscritos no sindicato promotor da paralisação e da adoção pelos mesmos de condutas ilícitas (em piquetes de greve ou fora deles) revela as dificuldades jurídicas que se colocam ao nível do controlo, fiscalização, contenção e responsabilização (inclusive, civil) por parte do sindicato sobre a forma como se desenrola e desenvolve a dita paragem e sobre os comportamentos individuais e coletivos aí adotados.

V - Derivam, necessária e inevitavelmente, da noção, natureza e exercício do direito de greve por banda dos trabalhadores, danos de índole diversa e de valor pecuniário incerto e, as mais das vezes avultado, para as entidades empregadoras, sendo esses prejuízos uma decorrência natural e normal do instituto jurídico em análise.

VI - Mesmo nos sectores da atividade económica que reclamam a organização de serviços mínimos, esses mesmo danos também se verificam inexoravelmente, ainda que numa relativa menor dimensão, que fica dependente da maior ou menor extensão dos referidos serviços mínimos decretados (que, todavia e em nome do princípio constitucional da proporcionalidade e adequação, não podem cercear ou coartar para além do absolutamente imprescindível e indispensável os efeitos e âmbito da correspondente greve).

VII - A responsabilidade civil prevista no regime jurídico do direito de greve tem de ser encarada numa perspetiva estritamente laboral e não civilista, atenta as especialidades que separam o Direito do Trabalho do Direito Civil.

VIII - Essa responsabilidade civil, quer dos sindicatos, como dos próprios trabalhadores (grevistas), tem de ser concatenada com a circunstância do direito de greve constituir, conjuntamente com a liberdade de associação sindical e o direito de negociação coletiva, um dos três pilares do direito laboral coletivo, por via dos quais a nossa legislação procura reequilibrar a relação de forças que, em termos individuais, pende em benefício e favor do empregador e transforma o trabalhador na parte débil ou frágil do vínculo de trabalho.

IX - Tais institutos, todos eles com assento constitucional e ainda que de exercício pautado por limites impostos por outros direitos e princípios de idêntica natureza, têm de ser olhados da forma mais abrangente e elástica que for socialmente consentida, de maneira a que possam ser efetiva e eficazmente concretizados sem os constrangimentos que outros direitos, de cariz estritamente individual e/ou privatístico, conhecem no nosso ordenamento jurídico e, por essa via aberta e "generosa", logrem o conteúdo, sentido e alcance que o legislador constitucional e ordinário lhe quis conferir.

X - Nessa fotografia de grande plano, em que direito de greve surge como derradeiro meio legalmente consentido de coação sobre os empregadores e outras entidades, como forma de luta dos trabalhadores, há que chamar à colação os direitos de liberdade de reunião, manifestação e de expressão, que, igualmente e no descrito quadro de índole laboral, possuem um âmbito consideravelmente mais vasto e permissivo do que para o cidadão ou pessoa coletiva, no seu quotidiano particular, social ou económico.

XI - Não tendo o Réu impugnado a sentença da 1.ª instância na vertente em que foi considerado que o mesmo, por não ter convocado as greves com um prazo de Aviso Prévio de 10 dias úteis nem definido os serviços mínimos e indicado os trabalhadores que os deveriam executar, violou o regime legal aplicável, conferindo-lhes, dessa forma, a natureza jurídica de ilícitas, verificou-se a formação de caso julgado material, que nos impede de reapreciar e julgar em sentido diverso essas duas questões.

XII - A recorrente não pode acionar o instituto da responsabilidade civil e reclamar os danos próprios e totais de uma paralisação ilegal), quando, logo desde o início, decidiu recorrer, na sequência das greves ilícitamente convocadas (prazo do aviso prévio e não indicação de serviços mínimos), aos meios que o legislador estabeleceu para greves de natureza lícita, aceitando sujeitar-se assim aos pressupostos, condicionalismos e limites previstos no respetivo regime jurídico (tendo, conseqüentemente, os elementos constitutivos do instituto da responsabilidade civil, com especial acuidade para os eventuais prejuízos sofridos pela Autora, de ser ponderados e medidos dentro do quadro que resultou da aplicação de tal regime legal e não nos moldes absolutos e totais reclamados nesta ação).

XIII - Se a greve convocada pelo Sindicato vai decorrer no aeroporto e se vai traduzir na ausência de qualquer atividade de limpeza dos espaços públicos e privados aí existentes, bem como dos aviões que por tal aeroporto vão circular, é manifesto que tal paralisação irá afetar, em abstrato e ainda que de uma forma indireta, as necessidades sociais impreteríveis derivadas do transporte de pessoas, animais, géneros alimentícios deterioráveis e de bens essenciais á economia nacional.

XIV - Os serviços mínimos requeridos pelo legislador – e que, segundo o mesmo devem ser definidos com respeito pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade – variam inevitavelmente em função do setor de atividade, época do ano, tipo de greve, duração da mesma, representatividade do sindicato ou sindicatos que a convocaram, trabalho prestado normalmente pelos grevistas, movimento ordinário ou extraordinário dos locais onde se desenvolve, etc.

XV - Os serviços mínimos não tinham que ser fixados pelo tribunal arbitral, dado a entidade empregadora visada diretamente pela greve é uma empresa privada que não se acha integrada no sector empresarial do Estado e que, por força de um contrato de prestação de serviços de limpeza firmado com uma empresa de hadling, com participação maioritária de capital privado, tem de desenvolver a atividade contratada nos aeroportos nacionais, que são geridos por uma empresa pública, e também nos aviões de diversas empresas privadas ou de capitais públicos, afetando a referida paralisação somente de forma mediata, as atividades de transporte e serviços conexos ou acessórios desenvolvidos pelas referidas empresas em tais espaços e aviões.

XVI - Os serviços mínimos reconduzem-se unicamente a operações básicas imprescindíveis (v. g., recolha de lixo e reposição da água potável) ou a casos imprevistos e excecionais de premente e indispensável necessidade de limpeza do aludido espaço público ou dos aparelhos em questão, por questões de operacionalidade imediata relacionada com a segurança, higiene e saúde dos passageiros e utentes do aeroporto, sob pena de contenção ou restrição inadmissível do direito de greve, nos seus contornos legais e constitucionais.

XVII - A fixação dos serviços mínimos tem de traduzir-se na determinação objetiva e concreta, até onde for materialmente possível, quer das necessidades sociais impreteríveis (fundamentação), quer da sua satisfação suficiente mediante a indicação dos correspondentes serviços mínimos, quer finalmente dos meios humanos destinados a garanti-los, o que tem de ser feito em termos quantitativos (número de trabalhadores ou percentagem dos mesmos, em função da execução habitual da atividade da entidade empregadora) e qualitativos (horários/turnos, locais e categorias profissionais), pois só assim se logra os objetivos procurados por essas normas: o decurso da greve dentro dos parâmetros da legalidade, normalidade e paz social, o que passa também pela efetiva prestação dos ditos serviços mínimos.

XVIII - A prestação dos serviços mínimos essenciais não significam a anulação do direito de greve na esfera jurídica dos trabalhadores grevistas afetados à realização dos mesmos e a recuperação pelo empregador de todos (ou pelo menos parte) dos poderes suspensos pela paralisação coletiva de prestação do trabalho.

XIX - O facto da nomeação dos trabalhadores recair exclusivamente sobre a entidade empregadora não significa que esta última, face à intervenção administrativa do Governo nessa matéria, podia ignorar o procedimento a que, a esse respeito, estava obrigada, em função, designadamente, das restrições legais e constitucionais que lhe são diretamente aplicáveis e, a coberto dessas decisões governamentais, ir para além do que o regime jurídico dos serviços mínimos consente, isto é, não lhe era permitido extravasar o âmbito de satisfação suficiente das necessidades sociais impreteríveis em presença, de forma a procurar garantir – designadamente, por recurso a trabalho suplementar –, toda a atividade que, no âmbito dos seus contratos de prestação de serviços com os seus clientes, tinha que assegurar normalmente nos referidos dias de greve.

XX - O artigo 601.º do Código do Trabalho de 2003, por comparação com o n.º 3 do art.º 541.º do atual Código do Trabalho, contém, em termos de redação, uma diferença fundamental, ao afirmar que tal requisição civil pode ser determinada, «sem prejuízo dos efeitos gerais» (frase que inexistente no n.º 3 do art.º 541.º), abrindo a porta, pelo menos na vigência de tal diploma legal, a outras consequências e que são as decorrentes do instituto da responsabilidade civil.

XXI - Não somente a utilização dos trabalhadores não aderentes não estava vedada por lei como, por outro lado, é sempre possível à entidade empregadora lançar mão dos trabalhadores não grevistas para garantir os serviços mínimos essenciais.»

**Acórdão de 12 de Junho de 2019 (Processo n.º 1060/17.OY4FNC.L1-4)**

Greve; consideração de greve ilícita contra informações; consequências

«Incorre na contraordenação de prejuízo ou discriminação de trabalhador por aderir a uma greve, p. e p. no art.º 540 do Código do Trabalho, a empregadora que considera indevidamente, apesar de informação da inspeção do trabalho em contrário, que um aviso de greve não abrange certos trabalhadores e que a própria greve é ilícita por falta de cumprimento da obrigação de serviços mínimos, e que assim aplica o regime das faltas injustificadas a dezassete trabalhadores que fizeram greve.»

**Acórdão de 24 de Fevereiro de 2021 (Processo n.º 1566/18.4T8FNC.L1-4)**

Greve; Aviso prévio; Faltas injustificadas

«I - O direito à greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores, previsto no art.º 57.º da Constituição da República Portuguesa, por via do qual podem os mesmos recusar a prestação laboral contratualmente devida, sem que tal acarrete qualquer consequência jurídica desfavorável nas suas esferas jurídicas;

II – Não sendo, contudo, o direito à greve um direito absoluto, sofre o mesmo os limites resultantes da necessária conciliação com outros direitos constitucionalmente protegidos.

É-lhe aplicável o disposto no art.º 18.º da CRP, pelo que apenas se admitem restrições a esse direito, para salvaguarda de outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos, com respeito pelos princípios da necessidade, e adequação e proporcionalidade.

III – Com a previsão da obrigação de prestação de serviços necessários à manutenção e segurança de equipamentos e instalações por parte das Associações Sindicais e dos trabalhadores durante a greve (artigos 534.º n.º 3 e 537.º n.º 2, do Código do Trabalho), pretende-se obstar a que a greve atinja ou afete a aptidão funcional da empresa ou do estabelecimento para a retoma da laboração normal depois de finalizada a paralisação, e, mediatamente, salvaguardar o princípio da iniciativa económica privada (art.º 61.º da CRP), na perspetiva da “liberdade de organização, gestão e atividade da empresa.

IV - A ponderação relativa de interesses entre o direito à greve e outros direitos fundamentais, face à paridade abstrata de uns e de outros, deve ser feita em concreto.

V – Assim, não se considera ilegal a greve declarada e comunicada à ré mediante aviso prévio emitido por Associação Sindical de que são associados os autores, onde não consta uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações, quando se ignora, de todo, se a dita greve implicou (ou não) a paralisação completa dos serviços da ré, se todos os trabalhadores a ela aderiram (ou não) e/ou se não havia outros trabalhadores não aderentes que pudessem realizar as prestações em causa.

VI - A posição da ré, ao considerar ilegal a greve a que aderiram os autores, aplicando-lhes faltas injustificadas, no apontado contexto e face à natureza dos direitos em presença, consubstancia clara inobservância dos apontados princípios necessidade, adequação e proporcionalidade, colocando em causa o núcleo essencial do direito fundamental à greve de que são titulares os autores, razão pela qual não pode manter-se.

VII - Não se concluindo pela ilegalidade da greve, não podem considerar-se injustificadas as ausências ao serviço por parte dos autores nos aludidos dias, sendo os efeitos da greve os decorrentes do art.º 536.º do Código do Trabalho.»

**Acórdão de 25 de Setembro de 2024 (Processo n.º 1926/24.1YRLSB-4)**

Greve; Trabalho Suplementar; Princípio da proporcionalidade

«I - O direito à greve não é um direito ilimitado dos trabalhadores.

II - Todavia a fixação de serviços mínimo não se destinam a anular o direito de greve, ou a reduzir substancialmente a sua eficácia, mas a evitar prejuízos extremos e injustificados comprimindo-o por via do recurso à figura de conflito de direitos.

III - Na definição dos serviços mínimos deve respeitar-se os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade.

IV – Na fixação de serviços mínimos atinentes a trabalho suplementar, cuja determinação se afigura conforme à lei, a entidade afectada pela Greve deve fornecer à entidade convocante da Greve da mesma meios que lhe permitam, sendo caso disso, designar os trabalhadores necessários e suficientes para assegurar os serviços mínimos que forem fixados.»

#### **Acórdão de 3 de Dezembro de 2025 (Processo n.º 2721/25.6YRLSB-4)**

Serviços mínimos; Meios Humanos necessários; Técnicos auxiliares de saúde

«7. Na fixação de serviços mínimos terá que haver uma correlação entre a medida (ou o volume) da prestação e a natureza das necessidades a satisfazer: trata-se de serviços mínimos (relativamente ao padrão normal de laboração de empresa ou estabelecimento) por serem os adequados a cobertura daquelas necessidades que são impreteríveis (dentro do campo mais vasto das utilidades garantidas pelo referido padrão normal). A referência a necessidades impreteríveis transporta consigo uma exigência de satisfação imediata e plena; esta é que, por seu turno, pode corresponder a um nível de prestação inferior ao que constitui o padrão do funcionamento normal de empresa ou estabelecimento. Mas, encaradas as coisas com um inevitável esquematismo, a correlação, estabelecida pela lei, entre a natureza das necessidades e a medida dos serviços a manter implica que – pressuposta a racionalidade da organização do trabalho – não seja admissível uma «gradação» adicional dos recursos afetados à cobertura das primeiras. A ideia básica é a de que deve ser assegurado o volume de trabalho em cada momento necessário à imediata e plena satisfação das necessidades que, conforme o critério indicado, merecem a qualificação de impreteríveis.

Como é consabido, o direito à greve constitucionalmente previsto no artigo 57.º não tem uma natureza absoluta devendo articular-se com outros tais como o direito ao trabalho, o direito de deslocação e o direito à prestação de saúde. No que toca ao direito previsto no artigo 64.º da Constituição devem ser aferidas as necessidades sociais impreteríveis definidas no artigo 57.º, n.º 3. In casu é indiscutível estarem em causa o direito à vida e à saúde, que urge proteger.

Com efeito, a greve decretada pela FNSTFPS para o dia 6 de junho tem uma duração de um dia útil, afetando, nesse período, a prestação de serviços de saúde em hospitais e estabelecimentos de saúde que abrangem uma percentagem muito significativa da população nacional. Estarão em causa, neste caso, necessidades relacionadas, essencialmente, com a prestação de serviços de saúde inadiáveis e urgentes das pessoas.

Estamos, assim, em presença de uma greve suscetível de prejudicar, de forma irremediável, os direitos fundamentais à vida e à saúde, pelo que se mostra necessário assegurar a salvaguarda destes direitos, sem prejuízo do núcleo essencial do direito fundamental à greve (art. 18º, nºs 2 e 3, da CRP), à luz dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (art. 538º, nº 5, do CT).»

## **JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DO PORTO**

---

#### **Acórdão de 21 de Março de 1988 (Processo n.º 0006192)**

Greve ilícita; Abstenção de trabalho; faltas injustificadas

«A abstenção 000de trabalho, colectiva e concertada, dos trabalhadores de certa empresa, enquanto a entidade patronal não cumprir a obrigação de pagamento dos salários e subsídios devidos, corresponde a greve ilícita que os coloca na situação de faltas injustificadas, susceptível de constituir justa causa de despedimento.»

#### **Acórdão de 19 de Dezembro de 2012 (Processo n.º 123/12.3TTVFR-A.P1)**

Greve; Suspensão do contrato de trabalho

«I - A facto de a empregadora pedir ao trabalhador o desempenho das funções de porteiro/contínuo em qualquer uma das entradas para a sala de jogos não desvirtua a sua categoria, uma vez que as funções exigidas se contêm na categoria profissional contratada.

II - A recusa do requerente trabalhador é ilegítima, uma vez que não sofreu qualquer alteração nas suas funções, não obstante o facto de não receber gratificações quando se encontra a desempenhar funções na porta principal, uma vez que a decisão da distribuição das comissões não depende da Requerida empregadora, mas sim da Comissão de Distribuição de Gratificações.

III - 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.

IV - O trabalhador que aderiu a uma greve que foi declarada apenas aos serviços/funções relacionados com os jogos das máquinas (e não também aos restantes), não se absteve totalmente de prestar o seu trabalho, pelo que não se verifica a suspensão do contrato de trabalho que a greve pressupõe.»

#### **Acórdão de 5 de Março de 2018 (Processo n.º 2292/16.4T8VFR.P1)**

Trabalhador não sindicalizado; Não declarante da greve

«I - No caso de trabalhadores não sindicalizados ou membros de sindicato não declarante da greve, a adesão à greve sendo abstractamente lícita, só pode ser considerada como verificada pelo empregador, desde que haja expressa “manifestação de vontade” do trabalhador, ou, melhor, declaração de ciência do trabalhador no quadro do processo de justificação de faltas ao trabalho.

II - Não sendo a autora filiada em sindicato que declarou a greve ou, pelo menos, não tendo a sua entidade empregadora sequer conhecimento que fosse sindicalizada, se porventura não concluiu o processo de acreditação como *examiner* em razão de não ter completado a formação presencial com os procedimentos online adequados, por ter aderido à greve e no dia ou dias em que o devia fazer não ter comparecido ao trabalho, então deveria ter levado esse facto ao conhecimento daquela, posteriormente, no quadro do processo de justificação de falta ao trabalho.

III - O direito ao recurso não visa conceder à parte um segundo julgamento da causa, mas apenas permitir a discussão sobre determinados pontos concretos, que na perspectiva do recorrente foram incorrectamente mal julgados, para tanto sendo necessário que se enunciem os fundamentos que sustentam esse entendimento, devendo os mesmos consistir na enunciação de verdadeiras questões de direito, que lhe compete indicar e sustentar, cujas respostas sejam susceptíveis de conduzir à alteração da decisão recorrida.»

## **JURISPRUDÊNCIA DO TRIBUNAL DA RELAÇÃO DE ÉVORA**

---

#### **Acórdão de 22 de Junho de 2004 (Processo n.º 1115/04-2)**

Contra-ordenação; Greve

«I – Face ao texto constitucional (seja na redacção de 1976 seja na que resultou das suas sucessivas revisões) deixou de ser exigível que o exercício do direito à greve esteja vinculado à defesa e promoção dos interesses colectivos profissionais dos trabalhadores.

II – O texto constitucional não permite que a lei ordinária limite o âmbito da greve e defere aos trabalhadores a definição do âmbito de interesses a defender através dela.

III – O exercício legítimo ou lícito do direito à greve não depende de através dela os trabalhadores pretenderem atingir objectivos que estejam na disponibilidade da entidade patronal ou que esta esteja em condições de satisfazer.

IV – O recurso à greve é também lícito quando estejam em causa interesses sócios profissionais dos trabalhadores de carácter mais geral, mormente quando está eminente a emissão de legislação que possa afectar a condição social e económica dos trabalhadores, podendo estes recorrer à greve como forma de pressionar o poder quanto à produção legislativa desde que o objectivo a prosseguir não seja constitucionalmente impróprio e caiba no complexo de interesses que tem reconhecimento e tutela na disciplina constitucional das relações económicas e laborais.

V – Tendo a greve sido dirigida contra a aprovação do Código do Trabalho, à luta pela melhoria do poder de compra dos salários, por uma política fiscal justa, à defesa do sistema público, universal e solidário da segurança social, à defesa e reforço do serviço nacional de saúde bem como ao sistema de ensino público,

apesar de tratar-se de objectivos que não estão na disponibilidade da entidade patronal satisfazer, não pode tal greve considerar-se ilícita ou ilegítima e daí que também não fosse lícito à entidade patronal proceder à substituição dos trabalhadores grevistas.

VI – O artº 6º da Lei da Greve assim interpretado e aplicado não viola o princípio constitucional da livre iniciativa económica privada, mesmo na modalidade da livre organização empresarial.»

**Acórdão de 1 de Julho de 2008 (Processo n.º 2725/07-2)**

Greve; Serviços Mínimos

«1. A proposta de definição de serviços mínimos, prevista no art.º 595º, nº 3, do Código do Trabalho, a incluir no aviso prévio de greve declarada por associações sindicais inseridas em sectores de actividade que satisfaçam ‘necessidades sociais impreteríveis’, visa garantir que essas associações, apesar de envolvidas num conflito laboral agudo, como é a greve, não deixem de assumir uma postura de responsabilidade no que toca à satisfação de necessidades básicas da população.  
2. Não será assim de considerar por essa razão ilegal, à luz do princípio enunciado no art.º 604º, nº 1, do referido Código, uma greve cujo aviso prévio não foi acompanhado de uma proposta concreta e minuciosa de definição de serviços mínimos, mas na qual se manifesta inequivocamente a disponibilidade dos trabalhadores para assegurar esses serviços mínimos, e para fazê-lo à semelhança do sucedido por ocasião de anteriores greves.»

**Acórdão de 8 de Junho de 2017 (Processo n.º 3061/15.4T8FAR.E1)**

Greve; Substituição de trabalhador em greve

«I – 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.

II – Por isso comete a contra-ordenação prevista nos n.ºs 1 e 3 do artigo 535.º do CT, a arguida que perante a greve ao trabalho suplementar dos trabalhadores de um determinado Centro de Distribuição aí coloca trabalhadores de outro(s) Centro(s) para realizarem o trabalho que não foi realizado por aqueles.»

**Vanessa Pinheiro  
Joana Pardal Fernandes**