



**Instituto Universitário de Lisboa**

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

**Departamento de Economia Política**

**O Processo de Greve e as Formas de Luta Desleais**

**Pedro Afonso Costa Moura da Silva Pais**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Direito das Empresas  
Especialização em Direito do Trabalho

Orientadora:  
Doutora Maria Paula Martins Jorge, Professora Auxiliar Convidada,  
ISCTE - IUL

Outubro, 2014



*“Há fenómenos correntemente designados como “greves” que, sem deixarem de funcionar como meios, coletivamente assumidos, de coação direta ou indireta em conflitos laborais, oferecem dúvidas, quanto ao acerto dessa qualificação”*

*António Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14.ª Edição, Almedina.*



## **RESUMO**

O Direito de Greve, consagrado tanto na Constituição da República Portuguesa como no Código do Trabalho, traduz-se num Direito Fundamental.

Todavia o legislador nacional optou por não definir juridicamente este comportamento, deixando ao intérprete da legislação laboral, a árdua tarefa de a partir do regime jurídico da greve (previsto tanto na CRP como CT) tentar delimitar o comportamento agora em análise.

Associado à problemática decorrente da inexistência de um conceito jurídico de greve, não se pode deixar de ter presente que embora se esteja perante um Direito Fundamental, o mesmo não opera *ergo omnes*.

Desta forma, teremos que ter presente que nem todos os comportamentos ditos vulgarmente como grevistas necessitam obrigatoriamente de o ser.

Assim sendo, tanto teremos comportamentos que fogem claramente aos elementos da greve (plasmados na legislação laboral) e não devem ser admitidos como verdadeiras greves, como também teremos comportamentos referidos indevidamente como “grevistas”, que evidenciam uma clara situação de abuso de direito.

**Palavras-Chave:** Greve; Greve Abusiva; Greve Imprópria; Caixas de Greve; Fundos de Greve; Formas de Luta Desleais.



## **Abstract**

The Right to Strike, enshrined in the Constitution of the Portuguese Republic (CRP) as well as in the Labour Code (LC), constitutes a Fundamental Right.

However, the national legislator choose not define, legally, this behaviour, leaving this hard work to the interpreter of the labour legislation, which, due this absence, must achieve a definition, departing from the legal system concerning the Right to Strike (laid down in the CRP and in the LC) and proceeding to a delimitation of the workers' behaviours that might fall into the strike regime.

Associated to the problematic arising from the absence of a legal definition of strike, we cannot forget that despite to be in front to a Fundamental Right, this is not an *ergo omnes* one.

Thereby, we must be aware that not all the behaviours that usually are considered as strikers can be legally qualified as that.

Therefore, we'll have behaviours that clearly escape to the elements that define the strike (laid down in the Labour Law) and, due that, should not be admitted as a real strike. At the same time, we also have behaviours improperly referred as "strikers" once they constitute and are a clear demonstration of an evident Abuse of Rights.

**Key-Words:** Strike, Abusive Strike, Improper Strike, Union Strike Benefits, Strike Funds, Unlawful Labour Fights.





## **AGRADECIMENTOS**

Em primeiro lugar, agradeço à minha orientadora Dra. Paula Martins pela disponibilidade demonstrada durante a elaboração da presente dissertação de mestrado.

Ao Dr. Miguel Esperança, deixo uma especial nota de agradecimento pelas agradáveis discussões jurídicas, em torno do regime jurídico da greve, durante o período em que fomos colegas no Instituto da Vinha e do Vinho, I.P.

À Dra. Anabela Alves, pela compreensão demonstrada durante os meses da redação da dissertação de mestrado.

A todos os meus amigos, pelo alento que me deram.

Aos meus pais, pela compreensão, amizade e por tudo o que sou e serei.



## **ABREVIATURAS**

**Ac.** Acórdão

**ACT** Autoridade para as Condições do Trabalho

**CCiv.** Código Civil

**CP** Código Penal

**CPT** Código do Processo do Trabalho

**CRP** Constituição da República Portuguesa

**CT** Código do Trabalho

**Dec.** Decreto

**DL** Decreto – Lei

**ERCT** Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores

**IRCT** Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho

**MP** Ministério Público

**P.** Página

**PP.** Páginas

**PGR** Procuradoria-Geral da República

**RGCOC** Regime Geral das Contraordenações e Coimas

**SS** Seguintes

**TC** Tribunal Constitucional

**TRE** Tribunal da Relação de Évora

**TRP** Tribunal da Relação do Porto

**Ob. Cit.** Obra Citada

**Op. Cit.** Opinião Citada



## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| INTRODUÇÃO .....   | 1  |
| CAPÍTULO I - Do desconhecimento da greve até à sua fase adulta .....                                 | 5  |
| 1.1 - A Greve no Ordenamento Português .....   | 8  |
| 1.2 - A greve no Panorama Internacional .....  | 10 |
| CAPÍTULO II - A ausência de uma noção jurídica de Greve .....  | 13 |
| 2.1 - A proibição da Greve Patronal (Lock-Out).....  | 18 |
| 2.2 - Tratamento Constitucional da Greve e Lock-out .....  | 21 |
| 2.3 - Consequências da inexistência de um conceito legal de greve .....                              | 23 |
| CAPÍTULO III - O Processo de Greve .....   | 25 |
| 3.1 - O aviso prévio de greve e os meios de resolução de litígios.....                               | 26 |
| 3.2 - A adesão à greve e os seus efeitos no contrato de trabalho.....                                | 32 |
| 3.3 - Trabalhar durante a greve.....   | 37 |
| 3.4 - Serviços mínimos no direito comparado .....  | 44 |
| 3.5 - A irrelevância das cláusulas de paz social .....   | 45 |
| 3.6 - Piquetes de Greve.....   | 48 |
| 3.7 - Termo da Greve.....  | 51 |
| 3.8 - Natureza Jurídica da Greve .....   | 51 |
| 3.9 - Consideração final: a impossibilidade de realização de greve.....                              | 52 |
| CAPÍTULO IV - Estrutura Sindical, considerações gerais.....  | 55 |
| 4.1 - Fraco Sindicalismo e suas consequências .....  | 58 |
| 4.2 - O Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas .....      | 64 |
| 4.3 - Associações de Empregadores .....  | 66 |
| CAPÍTULO V - Formas de lutas desleais.....   | 69 |
| 5.1 - As Greves Impróprias e Abusivas.....   | 70 |
| 5.2 - A impossibilidade legal de fazer greve não fazendo.....  | 74 |
| 5.3 - Uma “Fuga de mansinho” .....   | 76 |
| 5.4 - Razões da ilicitude das Greves Impróprias e Abusivas.....                                      | 80 |
| CAPÍTULO VI - Consequências Jurídicas das Greves Impróprias e Abusivas, tratamento diferenciado..... | 87 |
| CONCLUSÃO .....  | 91 |
| BIBLIOGRAFIA.....  | 97 |

|              |     |
|--------------|-----|
| ANEXO A..... | 101 |
| ANEXO B..... | 105 |

## INTRODUÇÃO

A presente dissertação de mestrado versa sobre a problemática da noção jurídica de greve e sobre que comportamentos se podem enquadrar em tal noção, enquanto verdadeiras greves.

Fruto da atual conjuntura macroeconómica nacional, assiste-se a um crescimento generalizado do descontentamento dos trabalhadores, os quais sentem os seus direitos laborais sistematicamente violados por parte das respetivas entidades empregadoras.

Consequentemente, a greve assume um papel de relevo, na medida em que constitui a arma por excelência tanto por parte das Associações Sindicais, como também por parte das Assembleias de Trabalhadores que, de acordo com o art.º 531.º do C.T podem decretar greve.

Face à constatação da diminuição das suas respetivas regalias laborais, os trabalhadores questionam-se sobre quais as medidas a adotar com vista a garantir a sua preservação e, decorrentemente, a intocabilidade dos direitos laborais adquiridos.

Pese embora lhes assista em tais circunstâncias o direito à resolução do contrato de trabalho fundado no incumprimento por parte da entidade empregadora, o facto é que tal solução legal não constitui no concreto uma solução, sabido como é que, na sua grande maioria, os trabalhadores carecem de condições económicas que lhe permitam adotá-la. Além disso, o atual estado do mercado laboral e a desequilibrada relação entre a oferta e a procura de trabalho determinam acentuadas dificuldades na posterior inserção dos trabalhadores no mercado laboral.

Assim sendo, a greve é a forma de luta por excelência tanto por parte dos trabalhadores (que têm a possibilidade de aderir à greve, desde que abrangidos pelo aviso prévio de greve) como também por parte dos seus representantes (entenda-se Associações Sindicais e residualmente Assembleias de Trabalhadores).

Estamos portanto em sede de um conflito coletivo, na medida em que existe um desacordo entre uma organização ou organizações de trabalhadores e uma empresa ou uma organização de empresas, em matéria ligada às relações de trabalho, expressa de modo formal por uma reivindicação atuada de modo juridicamente relevante.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ob. Cit. XAVIER, Bernardo Lobo – Manual de Direito do Trabalho, 1ª Edição, Lisboa: Verbo, 2011, p 134. No mesmo sentido, José Abrantes afirma que “ *A greve é o principal dos conflitos coletivos de*

Contudo, existem comportamentos que não se podem enquadrar juridicamente enquanto greve (estamos a referir-nos às greves impróprias e abusivas) na medida em que: ou não se caracterizam por uma verdadeira abstenção da prestação de trabalho (greves impróprias) ou, pese embora exista uma abstenção da prestação de trabalho, a greve é realizada de modo a proporcionar perdas mínimas no salário dos trabalhadores grevistas, causando todavia prejuízos à entidade empregadora em dimensão unicamente atingível mediante a adoção de uma greve duradoura (greves abusivas).

A questão, que irá merecer a nossa reflexão será a de tentar perceber quais as razões que estão na origem deste tipo de comportamentos (comportamentos esses desleais) e quais as consequências para os seus intervenientes (tanto entidades que decretam a greve, como trabalhadores aderentes).

Trata-se de questões eminentemente práticas e fundamentalmente atuais que merecem uma resposta jurídica adequada.

Os primeiros 3 (três) capítulos serão fundamentalmente dedicados ao enquadramento histórico e jurídico da greve.

No primeiro capítulo, iremos analisar o enquadramento histórico da greve tanto no plano nacional como internacional. Embora a presente dissertação se insira na área do Direito e não na da História, a verdade é que se não tivermos *a priori* umas noções (ainda que elementares) sobre a evolução da greve, teremos uma especial dificuldade em compreender o atual regime, previsto no código do trabalho.

Relativamente ao segundo capítulo, iremos fazer uma análise sobre a inexistência de um conceito jurídico de greve e as suas consequências para o nosso trabalho, assim como também a relação entre greve e *lock-out* (fazendo uma breve contraposição com o ordenamento jurídico alemão).

No terceiro capítulo, iremos dar especial atenção ao processo de greve, por outras palavras, debruçar-nos-emos sobre as fases que a greve integra, desde o seu aviso prévio até ao seu fim.

Aqui, iremos dar especial destaque aos meios alternativos de resolução de litígios, à adesão à greve por parte do trabalhador abrangido pelo aviso prévio, aos efeitos da greve no contrato

---

*trabalho, com a sua admissibilidade a contribuir para a melhoria das condições de vida e trabalho das populações”, Direito do Trabalho II (Direito de Greve), Almedina, 2014, Ob. Cit. p. 72.*



de trabalho, às cláusulas de paz social e, finalmente, ao âmbito de atuação dos piquetes de greve.

A intenção que se encontra por detrás deste capítulo é o de transmitir uma sequência lógica do processo grevista, focando aspetos jurídicos que embora não sejam o objeto que a presente dissertação de mestrado procura tratar, merecem (dada a sua importância) ser aqui abordados ainda que de forma sucinta.

Após este primeiro tratamento da matéria da greve, onde se pretende fornecer uma visão geral do Direito de Greve, entraremos no quarto capítulo, onde se tentará ligar a quase inexistência (entre nós) dos denominados fundos de greve (ou caixas de greve), com as designadas formas de luta desleais.<sup>2</sup>

Já no quinto capítulo abordaremos as lutas desleais (entenda-se greves impróprias e abusivas) e, de acordo com o seu procedimento, efetuaremos a sua subdivisão.

Se do lado das greves impróprias analisaremos (a título meramente exemplificativo) as greves de zelo ou de cortesia (e os seus traços distintivos), já nas greves abusivas iremos averiguar os elementos caracterizadores das greves rotativas, trombose, entre outras.

A principal importância neste capítulo será o de demonstrar que não basta repartir as formas de lutas desleais em greves impróprias e abusivas, uma vez que dentro de cada um destes comportamentos, existem subtipos que merecem um tratamento jurídico adequado.

No sexto capítulo iremos abordar as consequências jurídicas tanto para os trabalhadores que aderiram à greve ilícita, como também para as entidades que a decretaram (Associações Sindicais ou Assembleias de Trabalhadores).

---

<sup>2</sup> Como salienta Monteiro Fernandes, os chamados fundos de greve (o trabalhador não recebe a retribuição por parte do empregador durante o período em que está em greve, porque o contrato de trabalho se suspendeu, mas recebe a partir dos chamados fundos de greve) são uma raridade no movimento sindical português. Porém tal não significa que não existam. Um desses raros exemplos é o fundo de greve da SMAQ (Sindicato Nacional dos Maquinistas dos Caminhos de Ferro Portugueses) que desde 1980 possui um fundo de greve, para auxiliar os trabalhadores que aderem à greve. MONTEIRO FERNANDES, António, Direito do Trabalho, Almedina, 14.<sup>a</sup> Edição, p. 929. Um outro exemplo nacional é o Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, em cujo regulamento do fundo de greve nos deparamos com a seguinte definição de fundo de greve “*é uma “reserva estratégica” (...) a utilizar em situações de impasse negocial, ou quando estejam em causa direitos fundamentais adquiridos ou a adquirir que obriguem à realização de greves*”.

Como resulta claro, torna-se necessário neste capítulo realizar uma contraposição entre os efeitos da greve referidos no terceiro capítulo (greve lícita), com os efeitos da greve no contrato de trabalho, no âmbito de uma greve ilícita.

Finalmente no último capítulo teremos as considerações finais, onde se tentará com base no trabalho realizado, chegar a uma conclusão relativamente aos comportamentos enquadráveis numa greve lícita ou numa greve ilícita e as suas respectivas consequências para os intervenientes.

## **CAPÍTULO I - Do desconhecimento da greve até à sua fase adulta**

A greve enquanto fenómeno de luta laboral não é exclusivo da época moderna, como salienta Maria Palma Ramalho<sup>3</sup>: As greves, enquanto fenómenos de luta social, são referidas desde a Antiguidade, porém é com a massificação do trabalho fabril (que ocorreu com a revolução industrial) que se começam a desenvolver os fenómenos grevistas.

Sendo assim, podemos repartir a evolução histórica da greve<sup>4</sup> em três momentos cruciais:

Greve-Delito - A greve estava sujeita a sanções penais, por vezes de extrema gravidade. Foi o tratamento tradicional, desde a Antiguidade;

Greve-Liberdade - Iniciada em França com a Lei de 25 de Maio de 1864, nos tempos de Napoleão III e que se caracteriza pelo facto de a greve ser entendida como uma liberdade dos trabalhadores, oponível à entidade patronal. Porém, tal comportamento era considerado violação do contrato de trabalho e, como tal, justificava o despedimento. O trabalhador era contratado para realizar uma determinada tarefa e recusando-se a executá-la, fundamentava assim por parte do empregador uma possível resolução do contrato;

Greve-Direito - Como salienta Bernardo Xavier<sup>5</sup> «a passagem à greve-direito marca a consciencialização de que, enquanto mera liberdade, a greve poderia ser entendida enquanto mera inexecução do contrato (...) o que permitia à entidade empregadora atuar no sentido de responsabilizar os grevistas contratual e disciplinarmente. A ideia de greve-direito surge quando se fala de imunidade contratual (...) sem que o empresário possa utilizar mecanismos de defesa contratual ou disciplinar».

---

<sup>3</sup>PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 412.

<sup>4</sup> O termo greve deriva, como tantos outros, do termo francês *grève*. Já em em espanhol é *huelga*, em italiano *sciopero* e em alemão *streik*. O termo chega a nós, por via do ordenamento francês. Era comum, os trabalhadores parisienses sem trabalho, costumarem reunir-se na *place de grève* onde os empregadores os vinham recrutar sempre que necessitavam, contudo o seu nome expressava a existência de um montão de seixos (*gravier*), que o Sena para ali transportava. Ob. Cit. MENEZES LEITÃO, Luís, Direito do Trabalho, Almedina, p 595.

<sup>5</sup>Ob. Cit. XAVIER, Bernardo Lobo, Manual de Direito do Trabalho, p 150.

Contudo, antes de se proceder a uma abordagem mais minuciosa sobre cada uma das fases *supra referidas*, importa ter presente que nem sempre a evolução histórica ocorreu de forma linear nos vários sistemas jurídicos<sup>6</sup>.

O exemplo típico que permite evidenciar o que se acabou de referir (e que irá ser tratado com mais pormenor de seguida) é o da contemplação legal da greve durante a 1.<sup>a</sup> República Portuguesa (1910-1926), mas com a sua proibição de seguida com a Ditadura (1926-1974).

Colocada, esta primeira ressalva, torna-se necessário aprofundar o fenómeno da greve desde o período da Antiguidade.

De acordo com Fernando Emygdio da Silva<sup>7</sup>, na antiguidade já existiam comportamentos que se poderiam configurar enquanto grevistas. Na Grécia Antiga, embora a maioria do trabalho fosse prestado por escravos (bastando a palavra escravos, para repelirmos, quanto a estes, a ideia de greve) existiam também os chamados obreiros livres. A questão que merece ser aqui colocada é a de saber se os obreiros livres poderiam realizar greves. Em termos teóricos podiam realizar greves, mas o seu sucesso nunca teria efeitos práticos, uma vez que a concorrência do trabalho dos escravos, tanto pelo seu número como também pela condição em que eram compelidos a trabalhar, levava a que já fosse difícil sobreviver trabalhando, situação que se agudizaria com a realização de greves.

Já em Roma, até ao séc. III da nossa era, não há assinaláveis diferenças face ao que já se disse relativamente à Grécia Antiga. Ou seja, não sendo impossíveis, eram raras devido às próprias circunstâncias da sociedade da altura. Contudo, devido ao surgimento de um número cada vez maior de homens livres, as classes operárias romanas passam a ter um outro poder. Embora não se notem nesta altura as características das greves contemporâneas, a verdade é que se sente uma mudança na luta pelos interesses da classe, assim como na sua força.

Um destes exemplos é narrado por Tito Livio “*os tocadores de flauta, excluídos pelos censores dos banquetes sagrados do templo de Júpiter, se tinham retirado para Tibur, não ficando ninguém para os sacrifícios (...) O senado impressionado pela greve, conseguindo dos habitantes de Tibur que estes convidassem isoladamente para suas casas cada um dos grevistas...E, embriagados uma vez estes pelo vinho que corra abundantemente, lá são conduzidos em grandes carros para Roma, sem que de tal se apercebessem... E uma vez em*

---

<sup>6</sup> PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 416.

<sup>7</sup> EMYGDIO DA SILVA, Fernando, as Greves, Volume 1, Coimbra, 1913, pp 9 e ss.

*Roma, o povo os cerca e lhes pedem que o não abandonem...E, de novo os grevistas retomam o trabalho”.*

Já na Idade Média<sup>8</sup>, após a queda do Império Romano, deixou de haver Indústrias (a Indústria torna-se nesta altura exclusivamente familiar). Só depois de assegurada a ordem, restabelecidas as comunicações e abertos novos mercados pelos cruzados (como depois pelas descobertas) é que a Indústria ressurge e é neste contexto histórico que nascem as corporações.

Contudo, este período não pode ser caracterizado como de grande violência entre mestres e aprendizes, uma vez que uma vida em comum e o facto de os mestres também serem de facto operários, levava a que não houvesse um clima de conflito entre as partes.

Porém, no entender de Maria Palma Ramalho, o período histórico que acabou de se referir nunca poderia ser entendido como parte integrante da história da greve, uma vez que esta se consubstancia num fenómeno moderno, que se situa no séc. XIX. Assim sendo, estaríamos na designada *fase do desconhecimento da greve*.

No mesmo sentido, António da Silva Leal<sup>9</sup> afirma que “ *é evidente que as greves só assumem o seu carácter específico a partir do séc. XIX, com o desenvolvimento do capitalismo industrial (...).* Até então as greves tinham-se confundido com as alterações da ordem pública, não se afigurando sequer que existissem palavras que as designassem de uma forma explícita e inequívoca”.

Com o devido respeito, não merece acolhimento entre nós a posição defendida por Maria Palma Ramalho e António da Silva Leal.

Se é verdade que é a partir da massificação da industrialização que as greves viram o seu número a aumentar exponencialmente, tal não significa que antes da época moderna não existissem por parte de trabalhadores subordinados comportamentos coletivos que já possuíssem traços semelhantes às atuais greves, se quisermos diríamos que se trata não de uma *fase do desconhecimento da greve*, mas sim de uma *pré-história da greve*.

---

<sup>8</sup> Neste sentido EMYGDIO DA SILVA, Fernando, as Greves, Volume 1, Coimbra, 1913, pp 20 e ss.

<sup>9</sup> Ob. Cit. DA SILVA LEAL, António, A greve hoje e amanhã, temas sociais, Edições Conhecer Lisboa, p 3.

No que concerne à segunda fase da evolução histórica da greve (que na maioria dos sistemas se situa entre os séculos XIX e XX), embora fosse admissível o recurso à greve, a mesma era vista como um incumprimento contratual, o que fundamentava (como já foi referido) uma possível resolução do contrato pelo empregador.

Por último, com a entrada na terceira fase da evolução jurídica da greve, podemos afirmar claramente que o contrato de trabalho de um trabalhador grevista se suspende. Por outras palavras, diremos que tais ausências ao trabalho não se consideram falta e o trabalhador grevista pese embora não possa ser responsabilizado por não se encontrar a trabalhar (estamos a pensar em greves lícitas) também não tem direito à retribuição (que a nosso ver, irá levar ao que atualmente se designa por *lutas desleais*).

Atentando ao disposto no atual C.T, nomeadamente no seu art.º 536.º verificamos que o nosso sistema acolhe claramente a conceção de *greve-direito*, uma vez que a adesão à greve faz suspender o contrato de trabalho do trabalhador aderente (n.º 1 do citado artigo).

### **1.1 - A Greve no Ordenamento Português**

O que se acabou de referir foi pois um mero, mas necessário, enquadramento geral da história da greve. Como é óbvio, nem todos os sistemas evoluíram da mesma forma, bastando lembrar que o fenómeno grevista está essencialmente associado à industrialização, que entre nós chegou tardiamente.

No nosso país e até ao nascimento da 1ª República (1910-1926) as greves eram raras e com pouco impacto, sendo explicadas com base na crise económica que Portugal passava nos últimos tempos da monarquia, na instabilidade política (lembremo-nos do ultimato britânico de 1890), mas, fundamentalmente, devido às próprias condições de trabalho.

A título meramente exemplificativo, deixemos alguns casos de greves ocorridas antes da primeira república<sup>10</sup>:

1872 - Greve nas Fábricas de Fundição de Ferro, serralharias e artes correlativas, o início da greve deu-se na fábrica Linders onde os operários pediram a abolição dos serões. O

---

<sup>10</sup> As greves aqui referidas são meros exemplos históricos, não se traduzem (como é óbvio) numa lista exaustiva das greves existentes no nosso país nesta época, para uma leitura mais aprofundada sobre o tema vide Fernando Emygdio da Silva, *As Greves*, Coimbra, 1913.

senhor Burnay acedeu na abolição dos serões e o mesmo teve que acontecer nas fábricas Linder, Peters, Viuva Ramos, Bacheley e 14 casas de menor importância;

1887 - Greve dos manipuladores do tabaco. Aqui vários operários foram presos na Relação do Porto e a bordo de um navio do Estado;

1889 - Greve geral dos chapeleiros do Porto e Braga (1.500 grevistas, que depois de uma luta de 18 semanas conseguiram uma melhoria da sua situação) e Greve dos operários jornaleiros dos tabacos;

1890 - Greve dos operários rolheiros devido a horas de trabalho, assim como a greve na Société Générale Française, de Alcântara;

1892 - Greve dos corticeiros da fábrica Rankin, de Almada;

1893 - Greve dos carregadores de bacalhau do Porto (resolvida pela chamada de mulheres);

1894 - Greve dos padeiros, bastante conhecido pela ajuda dada pelos industriais à causa. Os grevistas refugiaram-se na Serra do Monsanto, nome por que ficou conhecida a greve;

1896 - Greve na companhia do gás, a cidade ficou às escuras e cifrou-se numa derrota operária;

1897 - Greve dos catraeiros em Lisboa e na Fábrica de Xabregas;

1898 - Greve dos soldadores de Setúbal.

Com o proclamar da República<sup>11</sup>, o número de greves que escassamente se contava por dezenas passa a contar-se por centenas, sendo que (a nosso ver) a principal razão para o efeito se deve às grandes ilusões por parte da população e do operariado (em especial) no nascimento da República. Ansiavam por uma alteração radical nas condições de trabalho e de salários que, fruto do atraso industrial que Portugal atravessava, aliado à participação na 1ª Grande Guerra (1914-1918)<sup>12</sup>, não podiam passar do papel para a prática.

Exemplos de greves nesta altura são (a título meramente exemplificativo):

---

<sup>11</sup> Para uma análise aprofundada sobre os antecedentes da 1.ª República vide VERÍSSIMO SERRÃO, Joaquim, História de Portugal [1890 – 1910], Verbo, pp. 161 e ss.

<sup>12</sup> Sobre a desorganização da 1.ª República durante a Grande Guerra, vide FERREIRA DA SILVA, Pedro, A Entrada de Portugal na Grande Guerra, Revista Militar.

1910

- 1 - greve da Fábrica Villarinho para o aumento dos salários;
- 2 - greve dos refinadores de açúcar para a redução de horas de trabalho;
- 3 - greve dos condutores de carroças para o aumento de salário em 700 reis nos dias úteis, guardas das cocheiras pagas pelos donos dos veículos, entre outros.

É neste período histórico do nosso país, que é reconhecido o direito de greve, assim como também o do *lock-out* (este último atualmente proibido pela nossa CRP, uma vez que não vigora entre nós o Princípio da Paridade de Armas) por via do Dec. de 6-12-1910<sup>13</sup>. O Governo Provisório decretou-o, pelo que desde Dezembro de 1910 que o direito à greve se encontra reconhecido. Todavia, já anteriormente os grevistas haviam iniciado um movimento grevista sem precedentes. Nos dois últimos meses do ano de 1910 e já em 1911, foram mais de 70 as greves registadas em Portugal<sup>14</sup>, sendo que cerca de metade dos motivos da greve respeitava a salários, sendo os demais de solidariedade com outras greves, horário de trabalho, entre outros.

Com o fim da 1ª República e a instauração da Ditadura, surge entre nós a Constituição de 1933<sup>15</sup> que proíbe claramente tanto a greve como o *lock-out* (constituição esta que veio a ser fonte por excelência da constituição austríaca de Dolfuss).

O traço mais original da CRP de 33 é o corporativismo que repousa na solidariedade dos interesses das classes sociais e em nome do qual se *proíbem a greve e o lock-out* (art.º 39).

## 1.2 - A greve no Panorama Internacional

Numa perspetiva de Direito Comparado não deixa de ser interessante verificar como é que a evolução da greve se processou noutros ordenamentos jurídicos.

Verificando o exemplo do ordenamento etíope, constatamos que o reconhecimento do direito à greve se verificou em 1947. Como salienta M. Rotondi<sup>16</sup> “*The earliest strike by workers*

---

<sup>13</sup> FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, pp 944 e ss.

<sup>14</sup> OLIVEIRA MARQUES, A.H. de, História de Portugal, Palas Editoras, pp 211 e ss.

<sup>15</sup> MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional, 9ª Edição, Tomo I, Coimbra Editora, pp 305 e ss.

<sup>16</sup> Ob. Cit. ROTONDI, M., *Inchieste Di Diritto Comparato*, Collana diretta da Giulio Levi, Milano – Dott. A. Giuffrè Editore, 1987, p 132.



*was staged by the employees of the Franco-Ethiopian Railway Company. The main reason for this first strike was the preferential treatment given the foreign workers of the company as opposed to their Ethiopian colleagues”.*

No ordenamento Finlandês, o surgimento das primeiras greves e a sua evolução em termos de dimensão já é de difícil comparação, uma vez que até 1970 só eram registadas em dados oficiais as greves de longa duração. Calcula-se que as greves registadas até essa data cobrem apenas 30% a 40% das greves no seu todo.

Atualmente na Finlândia, todas as greves são registadas independentemente da sua duração, sendo que as mais curtas até ao momento documentadas, duraram apenas alguns minutos.

Em Itália, o direito à greve goza de consagração na constituição de 1948, sendo que a greve não é causa resolutive do contrato de trabalho do trabalhador grevista, uma vez que, como em Portugal, o contrato de trabalho se suspende na pendência da greve.

No ordenamento espanhol, durante o período franquista (à semelhança da fase do Estado Novo em Portugal), a greve era proibida.

Contudo, de acordo com José Revez<sup>17</sup>, após a morte de Franco a situação alterou-se em Espanha, com o texto constitucional e o decreto-lei real n.º 17, de 4 de março de 1977 a reconhecer o direito de greve.

Já na Bélgica e Holanda o direito à greve não tem consagração legal, porém em ambos os países a admissibilidade do direito à greve ocorre por interpretações “*a contrario sensu*” de preceitos legais.

No ordenamento Francês, o direito à greve tem assento constitucional, mas é por via da jurisprudência que se tem definido “*as regras do exercício do direito à greve face ao relativo silêncio para que o legislador se tem remetido*”<sup>18</sup>.

Todavia, importa destacar que no *code du travail* (no seu art.º L 2511-1) o direito à greve vem regulado ainda que de forma breve, estabelecendo “*logo no primeiro parágrafo do preceito, que o exercício do direito de greve não pode fazer cessar o contrato de trabalho, salvo se se*

---

<sup>17</sup> REVEZ, José, Delegado do Ministério do Trabalho, Greve e Lock-out, heptágono, p 34 e ss.

<sup>18</sup> Ob. Cit. REVEZ, José, Delegado do Ministério do Trabalho, Greve e Lock-out, heptágono, p 38.

*estiver perante falta grave imputável ao trabalhador, podendo até este, para além de ver cessado o seu contrato de trabalho, ser responsabilizado pelos prejuízos voluntariamente causados”<sup>19</sup>*

Já no Ordenamento Alemão, existe igualmente uma grande influência da jurisprudência (até mais do que no ordenamento francês), sendo que a greve é encarada como a *ultima ratio* (o que não sucede em Portugal) encontrando-se condicionada pelo *princípio da proporcionalidade*.

Finalmente, no ordenamento jurídico Inglês, temos dois diplomas legais que embora possuam uma grande longevidade, continuam a ser a base legal de referência da matéria da greve em solo britânico, são eles o “*Trade Union Act*” de 1871 e o “*Trade Dispute Act*” de 1906.

Enquanto que o primeiro se refere à liberdade de associação, o segundo consagra por via da exceção à regra, a admissibilidade do incumprimento dos contratos, no caso de um conflito coletivo de base laboral.

No que respeito aos efeitos da greve (que em Portugal tem tratamento específico no art.º 536.º do C.T), entende-se de forma pacífica, que a adesão de trabalhador a uma greve determina a suspensão do contrato de trabalho.

---

<sup>19</sup> Ob. Cit., BENTES, Nuno, Os Serviços Mínimos em Caso de Greve, Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, Especialização em Direito do Trabalho p 21.

## CAPÍTULO II - A ausência de uma noção jurídica de Greve

Esclarecido que está, em traços gerais, o enquadramento histórico da greve (útil para percebermos como o pensamento do legislador se tem desenvolvido), torna-se fundamental analisar o atual regime jurídico da greve no nosso ordenamento.

O primeiro aspeto a destacar é o da inexistência de um conceito jurídico de greve, o que não deixa de ser curioso uma vez que o nosso C.T é rico em definições legais (tanto no plano das relações laborais individuais como coletivas).

Basta verificar para o efeito a noção de teletrabalho (165.º C.T), de trabalho a tempo parcial (150.º C.T), de trabalho suplementar (226.º C.T), de falta (248.º C.T), como também as várias noções existentes no âmbito do direito de associação (442.º C.T).

Como salienta Ronald Amorim e Souza<sup>20</sup> *“No direito português, nem a constituição nem a lei (quer a antiga L. 65/77, quer o novo código de trabalho) oferecem uma definição legal de greve (...) essa omissão poderia ser interpretada, quer no sentido de que o legislador não quis limitar a um certo modelo de comportamento o âmbito do direito, quer no sentido de que o legislador, não especificando, quis adotar o conceito mais corrente e clássico da greve, que é o de abstenção coletiva de trabalho”*.

Porém, o facto de o legislador não ter avançado com uma definição do conceito de greve, não invalida que não se tente definir juridicamente este comportamento (vital para percebermos que comportamentos se enquadram *a priori* no regime jurídico da greve).

De acordo com Luís Manuel Teles de Menezes Leitão<sup>21</sup> *“greve pode ser definida como uma abstenção concertada da prestação de trabalho a efetuar por uma pluralidade de trabalhadores em ordem à obtenção de objetivos comuns”*.

---

<sup>20</sup> Ob. Cit. AMORIM E SOUSA, Ronald, Greve & Locaute, Aspetos Jurídicos e Económicos, Almedina, p 73.

<sup>21</sup> Ob. Cit. MENEZES LEITÃO, Manual de Direito do Trabalho, Almedina, p. 600 e ss. Para Bernardo Lobo Xavier greve é igualmente definida como uma *“abstenção da prestação de trabalho, por um grupo de trabalhadores, como meio de realizar objetivos comuns”*. Como salienta Monteiro Fernandes, embora o conceito de greve seja flexível, tal não significa que seja um *“conceito aberto”*, onde todos os comportamentos conflituais coletivos caibam, vide Monteiro Fernandes, António, A Lei e as Greves, Almedina, p. 24.

Teremos, num primeiro momento a *abstenção da prestação de trabalho*. Ou seja, as situações de greve de zelo ou cortesia (greves impróprias, que vão ser analisadas mais à frente), não podem ser encaradas como verdadeiras greves, na medida em que o trabalhador não deixa de realizar a atividade para a qual foi contratado, limitando-se a adotar um comportamento laboral causador de prejuízo à entidade empregadora (ilícito), continuando a receber a retribuição estipulada.

Num segundo momento torna-se necessária a existência de uma *concertação de trabalhadores*. Por outras palavras, a greve tem que ser previamente combinada (daí também a necessidade de haver um aviso prévio de greve), não podendo os trabalhadores deixar de comparecer ao trabalho e, posteriormente virem justificar a sua ausência com o facto de estarem em greve (uma vez que as *greves surpresa* são proibidas).

Como terceiro elemento desta definição surge a *pluralidade de trabalhadores*<sup>22</sup>. Aqui pode surgir uma dúvida. Se apenas um trabalhador aderir à greve, o que sucede? Ou se durante um processo de greve, os trabalhadores voltarem ao trabalho e apenas um trabalhador permanecer em greve? Tem-se entendido que não é necessário que mais do que um trabalhador adira à greve (provavelmente não terá êxito), sendo unicamente necessário que sejam vários os trabalhadores abrangidos pela declaração de greve.

Finalmente a greve tem que ter em vista a *obtenção de objetivos comuns*. Não se realiza uma greve para que um trabalhador, individualmente considerado, veja o seu contrato individual de trabalho melhorado (por exemplo), mas (e seguindo o mesmo exemplo) para que os contratos dos trabalhadores (no seu coletivo) sejam melhorados.

Embora se concorde com a definição avançada, consideramos a mesma incompleta<sup>23</sup>.

Para que a noção de greve esteja completa falta, no nosso entender, avançar com 2 (dois) elementos distintivos adicionais:

- 1 - que a greve seja realizada por trabalhadores subordinados;

---

<sup>22</sup> Neste sentido LOBO XAVIER, Bernardo, Manual de Direito do Trabalho, p 160.

<sup>23</sup> Interessante constatar que o Parecer n.º CA01231976 do Conselho Consultivo da PGR aconselha uma definição legal de greve, para assim evitar controvérsias sobre greves lícitas e ilícitas. Neste sentido concordamos com a posição defendida por José Abrantes, que afirma que a inexistência desta definição normativa resulta (em parte, a nosso ver), da proibição constitucional da limitação (por parte do legislador) do âmbito de interesses a defender através da greve (57.º n.º 2, CRP).

2 - Que a greve cause prejuízo ao empregador.

Como parece claro a partir da análise do próprio regime jurídico da greve, *só os trabalhadores subordinados podem realizar greve*.

Atentando ao disposto no art.º 536.º do C.T verificamos que “*a greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente*” (sublinhado nosso).

Ora se suspende o contrato de trabalho, está-se a pensar obrigatoriamente numa situação de subordinação jurídica<sup>24</sup>.

Intrinsecamente ligado ao que antecede (e que na prática pode surgir) é a problemática da adesão a uma greve por parte de um trabalhador com um falso contrato de prestação de serviços (reportamo-nos aos contratos de trabalho subordinados encapotados como de C.Tprestação de serviços e, portanto, sem subordinação). O que sucede? Somos da opinião que o trabalhador em causa não pode aderir à greve decretada, carecendo de prévia resolução, nomeadamente por via judicial, a questão da caracterização da sua relação de trabalho.

Embora este ponto vá ser abordado com mais detalhe no capítulo dedicado ao processo de greve, sempre se dirá que a presunção de existência de um contrato de trabalho não é inilidível, tanto se pode estar perante um contrato de trabalho, como perante um contrato de prestação de serviços. Teremos sempre que verificar numa primeira fase, que tipo de contrato estará em causa<sup>25</sup>.

Por outro lado, como parece claro, a greve é realizada com o intuito de causar prejuízo ao empregador. Os trabalhadores deixam de receber a sua retribuição correspondente ao período em que realizam greve, para que o empregador, por via dos prejuízos sofridos em resultado da mesma e, quiçá, da ponderação das razões aduzidas, adira às suas pretensões.

---

<sup>24</sup> Para Monteiro Fernandes, subordinação jurídica consiste “*numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato face às ordens, regras ou orientações ditadas pelo empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem*” ob. Cit. FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, p 136.

<sup>25</sup> Para efeitos de presunção de contrato de trabalho, vide o art.º 186.º - K do CPT, aditado pela Lei n.º 63/2013, de 27 de agosto, como meio de combate aos falsos contratos de prestação de serviços.

Estando perante um verdadeiro contrato de trabalho, o empregador de acordo com o n.º 2 do art.º 12.º e art.º 551.º (ambos do C.T.) é responsável pela contraordenação laboral em causa, podendo-se defender após a Notificação do Direito de Audiência e Defesa (art.º 50.º do RGCO, uma vez que estamos perante uma situação de ilícito de mera ordenação social e não criminal).

Efetivamente, não trabalhando (uma vez que estão em greve), também não produzem, causando desta forma (e diretamente) um prejuízo à entidade empregadora.

Para o efeito basta pensar no caso de uma greve decretada numa qualquer fábrica. Ora, se os trabalhadores aderem à greve decretada, então o empregador não conseguirá fabricar os produtos que tinha previsto produzir no dia ou dias que a greve irá durar, *logo não poderá vender a mercadoria em causa aos seus clientes* (teremos aqui patente, o prejuízo sofrido em virtude da greve), podendo ainda, por via desse incumprimento e dependendo dos termos dos contratos que haja celebrado, vir a incorrer em severas obrigações indemnizatórias.

Questão diversa e que será abordada com mais detalhe na presente dissertação é a de saber *os limites no âmbito de atuação do comportamento grevista*.

Ou seja, se por um lado o direito à greve é um direito constitucionalmente consagrado, o mesmo não significa que seja um direito absoluto, devendo, à semelhança do que sucede com todos os demais direitos legalmente consagrados, ser compatibilizado com outros direitos.

Porém, não se pense que a problemática em apreço (noção de greve), se restringe ao plano nacional. Mozart Russomano<sup>26</sup> afirma claramente que no ordenamento espanhol tanto os juristas como os legisladores têm avançado com várias definições, mas que a pedra basilar é a de que a greve é “ *un hecho, naturalmente hecho social, pero tambien hecho jurídico, que consiste en la suspensión del trabajo* ”.

A partir do já explanado, conseguimos delimitar o nosso campo de atuação e separar a greve de outros comportamentos reivindicativos e conflituais por parte dos trabalhadores - estamos a referir-nos ao *boicote* e à *sabotagem*.

Enquanto, que o *boicote* é um comportamento por parte dos trabalhadores, com o intuito de alcançar os mesmos fins que a greve (ou seja, a adesão por parte do empregador às pretensões dos trabalhadores), por via do incitamento à não prestação do trabalho por parte de outros trabalhadores e, até, pela divulgação de má publicidade dos bens produzidos pela empresa junto do consumidor final (o que pode levar a situações de infração disciplinar e penal, em situações de excesso).

---

<sup>26</sup> Ob. Cit. RUSSOMANO, Mozart, Principios Generales De Derecho Sindical, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1977, p 291.

Já a *sabotagem* (que deriva do termo francês *sabote*, que significa tamanco, calçado típico do operário do séc. XIX) envolve uma ação violenta, desde a destruição de equipamento, até ao uso excessivo de meios de produção, como a energia ou a água.

Pelo exposto, conseguimos compreender que aquilo que distingue estes 2 (dois) comportamentos é o facto de o primeiro não envolver violência, mas sim uma violação de deveres de lealdade (ao fim ao cabo, através da sua conduta está a prejudicar o bom nome da empresa) e o segundo acarretar uma situação de crime de dano, visto que existem claros prejuízos patrimoniais.

Questão mais controversa é a de saber se as *greves políticas* são admissíveis (por exemplo na Dinamarca são como regra possíveis, desde que não exista nada em contrário nas cláusulas de paz social vigentes)<sup>27</sup>.

A nosso ver e fruto do que foi até ao momento explanado *a resposta terá que ser claramente negativa*<sup>28</sup>.

Como já vimos, a greve é uma arma que tem por fim servir de pressão para que o empregador adira às pretensões dos trabalhadores.

Por outras palavras, durante o processo de greve o empregador sempre pode optar por aderir às exigências dos trabalhadores para assim colocar um fim à greve. Ou seja, tem sempre (em abstrato, já que no concreto qualquer decisão exige a ponderação de fatores vários e a valoração das suas respetivas consequências) a possibilidade de fazer cessar o conflito, através de uma manifestação de vontade nesse sentido.

---

<sup>27</sup> As cláusulas de paz social são (como as cláusulas de garantia sindical) cláusulas de cariz obrigacional. Pode-se falar de cláusulas de paz social absolutas quando se veda em qualquer circunstância o recurso à greve (não são permitidas no nosso ordenamento), ou em cláusulas de paz social relativas, se está em causa uma greve com o fim de alterar o conteúdo da convenção, durante a vigência desta última. Neste sentido vide Monteiro Fernandes, António, *A Lei e as Greves*, Almedina, pp. 166 e ss.

<sup>28</sup> Em sentido oposto temos Monteiro Fernandes ao afirmar que “*a atribuição de relevância aos objetivos das paralisações coletivas de trabalho abrirá caminho a que todas, ou quase todas, possam ser postas em causa nesse plano: de um modo ou de outro, a motivação das greves incorpora elementos de pressão sobre os decisores políticos (...) O verdadeiro destinatário das greves é o poder político, não a gestão das organizações afetadas*”, Monteiro Fernandes, António, *A Lei e as Greves*, Almedina, p. 32.

Nas greves políticas isso já não sucede, uma vez que o destinatário das exigências, não é o empregador, mas sim o governo.

Nestas (greves políticas), o empregador encontra-se numa situação de sujeição e tendencialmente de prejuízo efetivo, na medida em que a solução não depende de si, nada podendo fazer para alterar a situação em causa, para além de, se for caso disso e por vias das associações patronais, interceder junto do governo e negociar com este uma solução para o conflito.

É verdade que não encontramos nenhuma disposição legal a proibir o recurso às greves políticas, tanto é que a nossa CRP, determina claramente no seu art.º 57.º n.º 2 que “*competem aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito*”. Contudo, se entendemos a greve como uma arma dos trabalhadores contra o empregador, então as greves políticas não se podem enquadrar enquanto verdadeiras greves.

## **2.1 - A proibição da Greve Patronal (Lock-Out)**

Tendo procedido no ponto anterior à definição do conceito de greve e assinalado as suas diferenças face a outros tipos de luta existentes no panorama nacional e internacional (leia-se sabotagem e boicote), torna-se fundamental averiguar se os empregadores possuem meios que lhes permitam opor-se aos comportamentos grevistas.

De acordo com a CRP e C.T, a greve patronal (vulgarmente designada como *lock-out*) é taxativamente proibida. Por outras palavras, o meio de luta que os empregadores possuiriam para se opor à greve está-lhes vedado, uma vez que não vigora entre nós (ao contrário do que sucede no ordenamento alemão) o Princípio da Paridade de Armas.

A primeira questão a que cumpre dar resposta é a da definição jurídica de *lock-out*. O que é o que se entende juridicamente por *lock-out*? Ao contrário do que sucedeu no âmbito da greve, o legislador português optou por definir este comportamento.

De acordo com o preceituado no art.º 544.º n.º 1 do C.T constatamos que *lock-out* consiste na “*paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou*



*alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa, por decisão unilateral do empregador”.*

Estaremos a falar de um *lock-out* ofensivo se o encerramento da empresa se destinar a pressionar os trabalhadores a aderirem a uma alteração na relação laboral favorável ao empregador. Será um *lock-out* defensivo se o intuito do *lock-out* for o dos trabalhadores desistirem das suas pretensões<sup>29</sup>.

Porém, o nosso atual código de trabalho não distingue entre o *lock-out* ofensivo e defensivo, estabelecendo (a nosso ver) uma noção ampla de *lock-out* que engloba necessariamente estas duas subcategorias.

Ora se é verdade que o n.º 1 define *lock-out*, o n.º 2º vem a proibi-lo à semelhança do que sucede no art.º 57. n.º 4 da CRP.

Chegados a este ponto, 2 (duas) questões merecem ser colocadas:

- 1- Qual a razão da definição de *lock-out*, quando se optou por não definir greve?
- 2- Por que razão se veio a proibir o *lock-out*? Não corresponderá tal proibição a uma violação do Princípio da Igualdade, constitucionalmente consagrado?

No que respeita à primeira questão a resposta parece-nos óbvia. Se o legislador vem a proibir um comportamento, torna-se fundamental que o defina.

Se isso sucede para o *lock-out*, pode não suceder para a greve (uma vez que o legislador não a vem a proibir).

Já no que respeita à segunda questão, a mesma merece um maior desenvolvimento.

---

<sup>29</sup> Sobre esta distinção jurídica vide FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, p 990. Afirma este autor a existência de uma subespécie de *lock-out* defensivo designado como “*encerramento reativo*” e que consiste na “*suspensão da atividade empresarial, não por razões de mérito relativas à pretensão em jogo, mas por reação à luta sindical dos trabalhadores conduzida em formas anómalas e de duvidosa legitimidade*”. A nosso ver, o comportamento em causa não se enquadra rigorosamente em *lock-out*, uma vez que o intuito do empregador não é o de levar os trabalhadores a desistirem das suas pretensões de melhoria, mas sim o de evitar danos na sua empresa que podem vir a ser provocados por um comportamento que não se enquadra juridicamente como greve.

Como realça António Cortês<sup>30</sup> “ O princípio da igualdade determina que “ o que é igual seja tratado de forma igual e o que é diferente seja tratado de forma diferente na medida da diferença” (...) a igualdade não exige apenas que as pessoas sejam tratadas sem discriminações, exige ainda que o sistema não faça discriminações arbitrárias ou desproporcionadas entre situações semelhantes”.

De facto, greve e *lock-out* não podem ser encarados enquanto comportamentos idênticos. Enquanto que o primeiro se traduz numa abstenção da prestação de trabalho por parte dos trabalhadores, o segundo envolve uma iniciativa por parte do empregador em cessar (ainda que transitoriamente) a atividade da empresa para pressionar os trabalhadores a adotarem um determinado comportamento (entenda-se adesão às pretensões do empregador ou recuo nas pretensões por eles formuladas).

Assim sendo, o facto de um ser proibido no nosso ordenamento (*lock-out*) não implica uma violação do princípio da igualdade, uma vez que não estamos perante comportamentos idênticos ou verdadeiramente equiparáveis.

Desde logo, porque o trabalhador fruto da relação de subordinação jurídica<sup>31</sup>, não se encontra ao mesmo nível que o empregador (98.º e 128.º e) C.T). Existe (se assim o entendermos) uma *clara desproporção originária de forças*.

Para atenuar o desequilíbrio de forças existente, ao trabalhador é reconhecido o direito e, conseqüentemente, assegurada a possibilidade de aderir à greve, por forma a assim fazer valer as suas pretensões.

O reconhecimento jurídico do direito ao *lock-out* destituiria a greve de qualquer eficácia o que se consubstanciaria, na prática, pelo seu não reconhecimento.

Efetivamente, se houvesse a possibilidade de o empregador realizar o *lock-out*, *então regressaríamos à situação de desigualdade originária, em resultado da ineficácia da greve*,

---

<sup>30</sup> Ob. Cit. CORTÊS, António, Jurisprudência dos Princípios, Ensaio sobre os Fundamentos da Decisão Jurisdicional, Universidade Católica Editora. Para mais desenvolvimentos sobre o tema ver Arthur Kaufmann, Filosofia do Direito, 3.ª Edição, Fundação Calouste Gulbenkian, pp 228.

<sup>31</sup> Como parece óbvio, não se deve confundir subordinação jurídica (elemento que caracteriza a relação laboral), com subordinação económica, uma vez que esta última pode nem sempre existir.

*enquanto instrumento destinado à imposição da referida igualdade/equiparação de direitos e garantias. Estar-se-ia sem qualquer dúvida a retirar o efeito útil ao impacto da greve.*

Por outro lado (e como um dos principais fatores de distinção entre os dois comportamentos em causa), o *lock-out* decorre de uma vontade unilateral do empregador, ao passo que a greve deriva de uma vontade coletiva: a vontade dos trabalhadores. Querer estabelecer uma possível simetria entre ambos os comportamentos, não nos parece plausível nem legítimo, à luz do ordenamento vigente, na sua globalidade. Aliás, o tempo decorrido desde a instituição deste regime e a manifesta ausência de jurisprudência a este respeito constituem indícios fortes da generalizada aceitação desta mesma interpretação.

Neste sentido o *Ac. TC. N.º 480/89, de 13 de julho de 1989*<sup>32</sup>, não considerou inconstitucional a norma do artigo 58.º, n.º 3, da CRP, que proíbe o *lock-out*, nem as normas dos artigos 14.º, n.º 1 e 2, e 15.º da Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto, que proíbem e punem o *lock-out*.

## **2.2 - Tratamento Constitucional da Greve e Lock-out**

Tendo verificado o enquadramento geral da relação entre greve e *lock-out* (essencialmente tendo como base legal o C.T), torna-se útil fazer uma análise mais profunda sobre a questão em apreço em termos constitucionais, uma vez que (como já salientámos) estamos perante um direito fundamental.

De acordo com Jorge Miranda<sup>33</sup> “ *por direitos fundamentais entendemos os direitos ou as posições jurídicas ativas das pessoas enquanto tais, individual ou institucionalmente consideradas, assentes na constituição, seja na constituição formal, seja na material*”.

Ora atentando ao art.º 57. n.º 1 da CRP (em sede de Direitos, Liberdades e Garantias dos Trabalhadores), constatamos que é garantido o direito à greve, competindo aos trabalhadores

---

<sup>32</sup> Diz o referido acórdão que “*Consentir o lock-out seria permitir o uso de «uma maior dose de poder» por quem «já detinha o poder anteriormente» (as expressões são da sentença de 8 de Abril de 1981 do Tribunal Constitucional espanhol). O resultado só poderia ser, ao menos em regra, o agravamento do desequilíbrio da relação laboral e, assim, a agudização das tensões sociais. A proibição do lock-out, confrontada com a garantia do direito à greve, não é, assim, uma proibição irrazoável, antes tem a suportá-la sérias razões de ordem substantiva. Tal proibição não viola, por isso, a ideia de igualdade, como já se disse*”.

<sup>33</sup> Ob. Cit. MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos Fundamentais, 4.ª Edição, Coimbra Editora, P 9.

definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito (n.º 2 do citado artigo).

Por outras palavras a greve é encarada não enquanto uma mera liberdade (lembremo-nos das três fases da evolução histórica do regime jurídico da greve), mas sim como um verdadeiro direito fundamental e vinculando “*entidades públicas e privadas, implicando a neutralidade do Estado (...) e a obrigação de a entidade patronal manter os contratos de trabalho, constituindo o direito de greve um momento paradigmático da eficácia geral das estruturas subjetivas fundamentais*”<sup>34</sup>.

A importância prática do que se acabou de referir é enorme quando relacionada com o que se dispõe no art.º 18º n.º 2 da CRP que determina o seguinte, “*A lei só pode restringir os direitos, liberdades e garantias nos casos expressamente previstos na constituição, devendo as restrições limitar-se ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses legalmente protegidos*” (sublinhado nosso).

Pensemos no direito à saúde (art.º 64.º da CRP). Será que o direito à greve enquanto direito fundamental não pode ser restringido para salvaguardar o direito fundamental à saúde e, em determinadas situações, à vida? Atentando ao 18. n.º 2 da CRP, a resposta é claramente afirmativa.

Como iremos ver mais adiante é o recurso ao artigo em análise, que permite entre nós as designadas cláusulas de paz social relativas.

Quanto à proibição do *lock-out*, como já referimos no ponto anterior, vem a mesma expressamente consignada no n.º 4 do art.º 57.

Sendo que, como já foi verificado, o nosso país não acolhe o princípio da paridade de armas, uma vez que não se reconhece simetria entre greve e *lock-out*.

Por essa razão (entenda-se inexistência de simetria), o Princípio da Igualdade (art.º 13.º CRP), nunca poderia estar a ser violado por via da proibição legal do *lock-out*.

---

<sup>34</sup> Ob. Cit. JORGE MIRANDA E RUI MEDEIROS, Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I, 2.ª Edição, Coimbra Editora, p 1127.

Como constata Gomes Canotilho e Vital Moreira<sup>35</sup> “o *lock-out* sendo ilegítimo, não tem qualquer influência sobre as relações de trabalho; não suspende as relações emergentes do contrato de trabalho, designadamente a retribuição, nem tem qualquer efeito sobre a antiguidade e os efeitos dela decorrente. Mas, traduzindo-se numa violação do contrato de trabalho (incumprimento da obrigação de dar trabalho), o *lock-out* constitui a entidade patronal em responsabilidade contratual, podendo conferir aos trabalhadores o direito de resolução do contrato por incumprimento da outra parte”.

Como referência final importa não confundir o *lock-out* com modalidades de redução ou extinção da relação laboral por facto respeitante ao empregador (ver para o efeito os artigos 298.º e ss do C.T) ou até mesmo outras formas de lutas laborais existentes ao longo da história do direito do trabalho como por exemplo <sup>36</sup> a atribuição de “prémios anti greve” aos não grevistas ou a dificultação das condições de trabalho. São comportamentos distintos que, ao contrário da greve, não suscitam tantas questões de delimitação, uma vez que a noção de *lock-out* não resulta de uma interpretação da doutrina ou jurisprudência, mas sim de uma noção avançada pelo próprio legislador.

### **2.3 - Consequências da inexistência de um conceito legal de greve**

Tendo presente o que foi até ao momento referido torna-se, fundamental aferir do alcance e consequências jurídicas resultantes da inexistência de uma noção jurídica de greve.

A resposta parece ser bastante óbvia. Desde logo, inexistindo uma noção jurídica de greve, só com grande dificuldade é que se consegue delimitar que comportamentos se enquadram numa verdadeira greve.

Se é verdade que é pacífico (entre nós) a impossibilidade legal das chamadas *greves impróprias*, o mesmo já não sucede com as *greves abusivas*.

É por essa razão que questões ligadas à responsabilidade dos trabalhadores grevistas, como também das associações sindicais que decretam greves abusivas, se têm colocado.

---

<sup>35</sup> Ob. Cit. GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 1978, p 168.

<sup>36</sup> MENEZES CORDEIRO, António, Direito do Trabalho, 1º Volume, p 769. De acordo com o autor a greve representava uma arma de muitos contra poucos, pelo contrário, o *lock-out* traduziria a arma de poucos contra muitos, sendo pois injusta.

Ou seja, se entendermos que estes comportamentos não estão a coberto do regime da greve, quais as suas respetivas consequências? É a esta questão que a presente dissertação pretende dar resposta numa primeira fase.

Já verificámos que o problema jurídico das greves abusivas advém, em primeira instância, do facto de não existir um conceito legal de greve. Cumpre todavia que nos questionemos e que procuremos dar resposta à questão adicional seguinte: se é verdade que a inexistência de um conceito jurídico de greve acarreta a consequência grave de dificultar o enquadramento do comportamento em causa enquanto grevista, que sucederia se existisse um conceito legal de greve?

Desde logo e pela sua abrangência, parece ser bastante difícil definir greve. Se o legislador fosse definir greve, certamente iria colocar muitos comportamentos tidos como grevistas, fora da proteção legal do regime jurídico da greve<sup>37</sup>.

Por essa razão se entende que definir greve é limitar o seu âmbito de aplicação.

Em face do exposto, somos da opinião que não se torna vital que o legislador defina greve. A apreensão deste conceito deve surgir através da compreensão do regime jurídico da greve.

---

<sup>37</sup> Como faz notar Monteiro Fernandes “*A lei não pode criar motivações ilícitas da greve; estas existem só na medida em que derivam do próprio sistema normativo constitucional (...) O legislador não terá «querido» definir a greve justamente porque, se o fizesse, teria que calar qualquer referência finalística*”. Op. Cit. Monteiro Fernandes, António, Direito do Trabalho, 14.<sup>a</sup> Edição, Almedina, p. 922.

### **CAPÍTULO III - O Processo de Greve**

No capítulo anterior procedeu-se à análise do conceito de greve e à sua relação com a de *lock-out*, possibilitando desta forma delimitar o objeto da presente tese subordinada ao tema *das formas de luta desleais e suas consequências para os seus intervenientes*.

Tendo já assimilado qual a realidade subjacente ao comportamento grevista, torna-se útil proceder a um tratamento do seu processo.

Desta forma, irão ser analisados os principais problemas que são suscitados em sede de greve, ainda que de forma sucinta, uma vez que apenas se busca fornecer um quadro geral da tramitação do processo grevista.

Neste sentido, optou-se por abordagem pragmática, procurando adiantar soluções para problemas práticos, assim como suscitar a ponderação e debate para a alteração ou supressão de determinados artigos no domínio das relações coletivas em sede do C.T (como já se focou, parece que as relações laborais coletivas estão votadas ao esquecimento por parte do legislador português).

Como foi salientado na introdução, existem questões que merecem um tratamento mais aprofundado que outras, é a essas que iremos dar uma maior atenção (é o caso, por exemplo, dos piquetes de greve).

Não se busca desta forma, um tratamento exaustivo da matéria da greve, não só porque a mesma está em constante mutação (em boa parte devido ao desenvolvimento da própria sociedade) como também devido ao curto espaço de tempo da presente dissertação de mestrado.

Colocada esta primeira ressalva, começaremos por, neste capítulo, por nos focarmos no aviso prévio de greve e na sua relação com os meios alternativos de resolução de litígios (entenda-se conciliação, mediação e arbitragem), posteriormente serão abordadas questões de adesão à greve por parte do trabalhador abrangido pelo aviso prévio (mais uma vez realçamos que estamos obrigatoriamente a falar de trabalhadores subordinados), assim como nos efeitos da adesão à greve no contrato de trabalho (de uma greve lícita, uma vez que os efeitos da adesão a uma greve ilícita são focados num capítulo autónomo), na impossibilidade de adesão à greve para a satisfação de necessidades sociais impreteríveis ou para assegurar os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, mecanismos de

persuasão de adesão à greve (entenda-se piquetes de greve), nas chamadas cláusulas de paz social (absolutas e relativas) e, finalmente, sobre o fim da greve.

### **3.1 - O aviso prévio de greve e os meios de resolução de litígios**

Embora o art.º 522.º do C.T estabeleça que na pendência de um conflito coletivo as partes devem agir de boa-fé, para que a greve seja declarada (e iniciada) não se torna necessário que estejam esgotadas as vias negociais. Por outras palavras, a entidade que decreta a greve irá realizar um juízo *quase solitário* (utiliza-se o termo “quase” na medida em que para que a greve tenha sucesso, torna-se útil verificar previamente se a mesma terá acolhimento por parte dos trabalhadores) na declaração da greve.

A nosso ver, a possibilidade de declarar greve sem se passar pelos meios alternativos de resolução de litígios (conciliação, mediação ou arbitragem) *constitua uma violação da paz social e da boa-fé constante do já citado artigo.*

Tendo presente os possíveis danos causados pela greve na empresa (como também a perda de retribuição nos trabalhadores), seria benéfico para ambas as partes e também para um clima de paz social na empresa (e no país, como será no caso das greves políticas), determinar a obrigação de meios alternativos de resolução de litígios para superar o conflito existente.

Entendemos que o período existente entre a declaração da greve e o início da greve (estamos a referir-nos ao aviso prévio, uma vez que as greves surpresa são proibidas) nunca funcionaria como uma forma de superar a falta de imposição legal destes mecanismos, uma vez que funciona como um ultimato por parte da associação sindical ou assembleia de trabalhadores que a decreta. Por outras palavras seriam (e são) *negociações forçadas*.

Não nos parece em face do exposto que este comportamento esteja conforme a boa-fé nem com o clima de paz social desejável nas relações laborais.

Mas no que se traduzem estes mecanismos de resolução de litígios? A resposta legal encontra-se nos artigos 523.º e ss do C.T, sendo que o primeiro a ser tratado pelo legislador foi a figura da conciliação (curioso constatar que o artigo em análise é logo a seguir ao artigo referente à boa-fé nos conflitos coletivos de trabalho).



De acordo com Diogo Vaz Marecos<sup>38</sup> “ *A conciliação é um procedimento em tudo semelhante à negociação, sendo que caracteriza a mais do que aquela, pela intervenção de um terceiro, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, razão pela qual é comum designar-se a conciliação por negociação assistida*”.

Importa salientar que o n.º 8 do art.º 524.º do C.T determina expressamente que a associação sindical, a associação de empregadores ou o empregador que não se faça representar em reunião para a qual tenha sido convocada incorre numa contraordenação grave.

Como elemento final da conciliação, destaca-se a possibilidade legal de transformar a conciliação em mediação de acordo com os artigos 525.º e ss do C.T

No que se se refere à mediação, a mesma deve, em princípio, ser alvo de regulamentação convencional, sendo que só na falta de tal regulamentação é que se aplica o disposto no C.T, tendo o referido diploma um âmbito de aplicação supletivo.

Como foca Monteiro Fernandes<sup>39</sup> o que caracteriza este instituto é o facto de haver “*uma tentativa de resolução consensual do conflito coletivo, a partir de uma proposta ou recomendação formulada por um terceiro designado por acordo das partes (o mediador)*”, porém e continuando o mesmo autor “*o processo de mediação (...) só muito raramente tem sido utilizado, pelo menos de modo formal e publicitado*”.

Em face do exposto e corroborando a afirmação de Diogo Vaz Marecos, chegamos à conclusão que a distinção base entre conciliação e mediação é a intervenção (ou não) do serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

Finalmente e como último mecanismo de resolução de litígios temos a arbitragem que possui um âmbito de aplicação muito mais vasto do que os *supra referidos* institutos, não só em sede do Direito do Trabalho, como em diversas áreas jurídicas.

Desta forma trata-se de “*um processo decisório: uma entidade estranha ao conflito é chamada a estabelecer em termos definitivos a regulamentação das matérias controvertidas*”<sup>40</sup> sendo que pode ser voluntária (existe um acordo das partes nesse sentido)

---

<sup>38</sup> Ob. Cit. VAZ MARECOS, Diogo, Código do Trabalho Anotado, Coimbra Editora, p 1167.

<sup>39</sup> Ob. Cit. FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14.ª Edição, p 907.

<sup>40</sup> Ob. Cit. FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14.ª Edição, p 910.

ou obrigatória (como a própria palavra indica, a submissão ou não à arbitragem é imposta por despacho do Ministro do trabalho, não dependendo da vontade de terceiros).

Recentemente, no domínio do direito do trabalho, surgiu a arbitragem necessária regulada no art.º 510.º do C.T (e para o qual remetemos), sendo que pelo seu próprio conteúdo constatamos que a mesma decorre de uma imposição legal e não de um despacho por parte do Ministério do Trabalho.

Entendemos por isso que o entendimento de Diogo Vaz Marecos que defende a não autonomização desta figura, não a separando da arbitragem obrigatória, não se encontra correta.

Estamos (a nosso ver) em face de 2 (duas) modalidades distintas, não só por razões formais (artigos diferentes), como também devido a razões referentes ao seu próprio conteúdo, já realçadas previamente.

Como última distinção,<sup>41</sup> a arbitragem pode ser institucionalizada (a resolução do litígio está sob a égide de uma instituição permanente – por exemplo a *internacional chamber of commerce*, sediada em Paris) ou não institucionalizada (não existe uma instituição permanente).

A propósito do tema dos serviços mínimos, a questão da arbitragem irá ser abordada com mais detalhe, aqui apenas se teve como único intuito esclarecer que tipos de arbitragem existem no nosso ordenamento e em que é que se traduzem.

Esclarecida que está a questão dos meios alternativos de resolução de litígios e qual o seu procedimento face à greve (*com o qual não concordamos*) teremos obrigatoriamente de seguida o aviso prévio de greve, onde se torna fundamental conjugar os artigos 531.º e 534.º ambos do C.T

De facto, não sendo obrigatório passar *a priori* pelos meios alternativos de resolução de litígios (a greve não é portanto a *ultima ratio*), o que sucede? Será que as Associações Sindicais podem decretar uma greve sem qualquer requisito legal prévio? Como é óbvio, a

---

<sup>41</sup> REMÉDIO MARQUES, J.P., Ação Declarativa à Luz do Código Revisto, 2.ª Edição, Coimbra Editora, pp 47.

resposta é negativa. A entidade que decreta a greve terá sempre e em qualquer circunstância que realizar um aviso prévio de greve.

Num primeiro momento, como regra, são as Associações Sindicais a decretarem as greves no nosso país, porém reunidos certos pressupostos legais (531.º n.º2), as Assembleias de Trabalhadores também as podem decretar.

A primeira questão que devemos colocar é a de saber qual a razão de ser do n.º2 do *supra citado* artigo.

A sua inclusão não esvaziará de competências a Associação Sindical? Parece-nos que não. De facto, o nosso país não possui uma grande tradição de filiação em Associações Sindicais<sup>42</sup>, pelo que limitar o poder de decisão da declaração da greve às Associações Sindicais, constituiria na prática a uma clara limitação de um direito constitucionalmente consagrado.

Entendemos pois que o referido n.º 2, na forma como está redigido, revela uma leitura correta da atividade sindical em Portugal, por parte do legislador português.

Ao consagrá-la, teve-se em atenção a efetiva defesa dos interesses dos trabalhadores e a eficácia dos direitos consagrados a seu favor.

Porém e sem prejuízo do anteriormente referido, é curioso verificar que no nosso país, embora não exista uma tradição de filiação sindical, a grande maioria das greves é, ainda assim, decretada não por Assembleias de Trabalhadores, mas sim por Associações Sindicais (a este propósito fala-se do monopólio Sindical da Greve).

Contudo, independentemente do organismo que a decreta, a verdade é que as *greves surpresa* (sem o imprescindível aviso prévio) são claramente proibidas no nosso ordenamento jurídico, uma vez que se torna necessário compatibilizar a greve com outros direitos legalmente protegidos.

Tal afirmação encontra a sua base legal no n.º 1 do art.º 534.º do C.T., apenas variando a antecedência mínima do referido aviso prévio entre cinco (5) ou dez (10) dias úteis consoante se esteja (ou não) numa empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

---

<sup>42</sup> Neste sentido, MONTEIRO FERNANDES, António, A Lei e as Greves, Comentário a dezasseis artigos do código de trabalho, Almedina, p 44.

Importa a este respeito ter presente o que para o efeito se entende por dias úteis (essencial para efeitos de contagem de prazo). Como salienta Diogo Vaz Marecos<sup>43</sup>, “*dias úteis são segunda-feira, terça-feira, quarta-feira, quinta-feira ou sexta-feira (...) sábados, domingos e feriados não constituem dias úteis, sendo que para o conceito de dias úteis é irrelevante que a empresa se encontre em funcionamento ao sábado, domingo ou feriado*”.

O referido aviso prévio (que decorre do princípio da boa-fé plasmado no art.º 522.º do C.T e que vale como declaração de greve) deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social (repare-se na utilização deliberada do advérbio “*nomeadamente*”, que transmite a ideia de que o legislador não coloca de parte a utilização de outros meios, *como por exemplo os decorrentes de meios telemáticos*).

Por outro lado, o aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa e, caso se esteja perante uma situação de necessidades sociais impreteríveis (537.º do C.T), torna-se ainda necessária a apresentação de uma proposta de serviços mínimos.

Neste quadro, cumprirá ainda, pela sua importância, dar resposta à questão sobre se será ou não necessário que o aviso prévio contenha a data de final da greve bem como a indicação precisa de quais os fundamentos da greve?

Inerentemente ligada a esta questão subsiste a de se saber o que sucede se, havendo no aviso prévio a data do fim da greve, vier, não obstante, a ocorrer uma intenção de prolongar a greve. Neste ponto e socorrendo-nos mais uma vez do art.º 522.º do C.T, somos da opinião que se torna necessário um novo aviso prévio e, pelo menos em termos formais, uma nova greve.

Já no que respeita à necessidade de indicação do termo da greve, entendemos que não. Durante o período em que se desenrola a greve muito poderá suceder. Poderá, nomeadamente, o empregador ceder imediatamente às pretensões formuladas, assim como também poderá resistir para além do tempo estimado pela associação sindical (referimo-nos às associações sindicais, uma vez que as assembleias de trabalhadores possuem um papel residual). Ou seja, não será compreensível, pelo exposto, que se imponha tal obrigação à Associação Sindical que declara a greve.

Por outras palavras o aviso prévio vincula a entidade que decreta a greve.

---

<sup>43</sup> Ob. Cit. VAZ MARECOS, Diogo, Código do Trabalho Anotado, Coimbra Editora, p 1181.

A este propósito o nosso entendimento é o de que embora seja possível estipular o termo da greve no aviso prévio, esta não será *a priori* a melhor solução jurídica por parte da entidade que a decreta. Senão vejamos:

Imaginemos que no aviso prévio se estipula o período de 5 (cinco) dias de greve e que ao final do terceiro dia de greve a grande maioria dos trabalhadores já voltou ao trabalho, restando um único trabalhador em greve. Embora esse trabalhador esteja a coberto do regime jurídico da greve, a verdade é que a posição da Associação Sindical sai fragilizada na medida em que, de duas uma, ou não interpretou convenientemente os anseios, motivações e determinações dos trabalhadores ou não soube persuadir os trabalhadores a aderir à greve durante todo período estipulado.

Por fim o aspeto crucial já focado anteriormente e que consiste na impossibilidade de manutenção da greve para além do período indicado, sem recurso à realização de um novo aviso prévio.

Não nos parece assim que a inclusão de uma data de termo para a greve no aviso prévio traga algum tipo de benefício, apenas vinculando de forma desnecessária a entidade que a decreta, acarretando uma desnecessária e prejudicial instabilidade com as inerentes consequências ao nível da paz social.<sup>44</sup>

No que se refere à segunda questão colocada, nada se diz no art.º 534.º do C.T relativamente à obrigação de colocar os motivos da greve no aviso prévio. Contudo consideramos que a sua inclusão, quanto mais não seja em prossecução do princípio da boa-fé nas relações laborais, se revela fundamental. A razão desta nossa posição é simples e prende-se, do ponto de vista prático e processual, com as seguintes 3 (três) razões.

- 1 - Dá a conhecer aos possíveis trabalhadores aderentes quais as razões para aderirem à greve.
- 2 - Transmite ao empregador ou associações de empregadores quais as reivindicações que estão na sua génese, permitindo ao empregador, a partir daí, desenvolver negociações para evitar a greve.

---

<sup>44</sup> Sobre a obrigatoriedade de novo aviso prévio de greve (em caso de prolongamento da greve para além do período estipulado), vide o Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa (Processo: 1640/09.8TTLSB.L1-4). Este entendimento também é perfilhado por Monteiro Fernandes, que entende o aviso prévio de greve como vinculante para a entidade que a emite e inerentemente trabalhadores aderentes.

- 3 - Ao ser transmitida ao ministério responsável pela área laboral, também o habilita com a informação necessária para que este possa servir como conciliador do conflito.

Em jeito de síntese o aviso prévio tem 6 (seis) razões de ser:

- 1 - evita as chamadas greves surpresa. Embora o direito à greve seja um direito fundamental, ele não é absoluto, devendo, conforme já anteriormente mencionado, conjugar-se com outros direitos em causa;
- 2 - tem um poder intimidativo, motivando várias vezes soluções rapidamente negociadas;
- 3 - permite aos utentes do serviço afetado pela greve e que não são parte no conflito, obter atempadamente meios alternativos para solucionar o inconveniente causado pelo comportamento grevista (pensemos no caso dos transportes públicos, como por exemplo as greves na CP ou no metropolitano);
- 4 - permite à empresa adotar providências para a salvaguarda de equipamento (tomemos o exemplo de uma fábrica possuir um forno que não pode ser desativado de um momento para o outro, na medida em que pode correr o risco de se deteriorar ou de provocar danos ambientais);
- 5 - possibilita a intervenção do Ministério do Trabalho (de notar que de acordo com o nº1 do 534º do C.T tem que lhe ser enviado o aviso prévio);
- 6 - dá a conhecer aos trabalhadores abrangidos pelo aviso prévio de greve, quais os motivos da greve.

O regime do aviso prévio que o nosso ordenamento acolhe, *mas que não se encontra universalmente consagrado*, visa evitar situações idênticas às ocorridas entre os controladores aéreos espanhóis, que estando contra a privatização da AENA (empresa gestora aeroportuária espanhola), decidiram realizar uma greve sem o aviso prévio de greve necessário, abandonando os seus postos de trabalho e invocando para tanto questões físicas (2300 ao todo).

### **3.2 - A adesão à greve e os seus efeitos no contrato de trabalho**

Existindo um aviso prévio de greve, os trabalhadores podem sempre optar por aderir ou não à greve, trata-se portanto de uma *decisão individual do trabalhador*, de um direito que lhe assiste e que a cada trabalhador caberá decidir se o exerce ou não.

Sendo que neste ponto se torna necessário abordar as seguintes problemáticas:

- 1 - que trabalhadores podem aderir à greve;
- 2 - a necessidade (ou não) de manifestação de vontade nesse sentido;
- 3 - a adesão à greve por trabalhadores com falsos contratos de prestação de serviços.

No que respeita ao primeiro aspeto é inquestionável que qualquer trabalhador, desde que abrangido pelo aviso prévio, pode aderir à Greve.

A problemática envolvendo filiação sindical, não releva para o presente caso, uma vez que o trabalhador tendo a liberdade de se filiar ou não (*Liberdade Sindical Positiva ou Negativa*) num Sindicato, não deve ser prejudicado em razão desse seu comportamento.

Se por hipótese se viesse a discriminar o trabalhador nos seus direitos, por razões de filiação sindical, estar-se-ia em sede de uma clara violação do disposto no 540.º do C.T e do art.º 13.º da CRP.

Como afirma Monteiro Fernandes<sup>45</sup> «*A decisão de greve não é juridicamente vinculante para cada trabalhador representado pelo sindicato ou participante na assembleia. Ela traduz uma vontade coletiva à qual os comportamentos individuais podem ajustar-se ou não...*».

Posto isto, sempre diremos que tanto o trabalhador filiado como o não filiado na Associação Sindical que decretou a greve, pode optar por aderir ou não à mesma, tratando-se de uma *liberdade individual total*.

A única relevância neste ponto é o de se saber *se o aviso prévio abrange o trabalhador em causa*.

Desta forma, tratando-se por exemplo de uma greve decretada pela Associação Sindical que representa os enfermeiros, apenas os enfermeiros podem aderir à mesma.

No que concerne à segunda questão jurídica suscitada, é nosso firme entendimento que em nenhuma hipótese, o trabalhador (*seja ele filiado ou não numa Associação Sindical*) está vinculado à obrigação de informar o empregador relativamente à sua intenção em aderir à greve. Informá-lo-á se assim o entender.

---

<sup>45</sup> Ob. Cit. FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14.ª Edição, p 961.

Se viéssemos a defender a posição oposta, estaríamos (no nosso entender) a propiciar ao empregador a adoção, face ao trabalhador, de eventuais comportamentos passíveis de enquadramento em coação psicológica, o que pelo já citado art.º 540.º do C.T é expressamente proibido.

Numa linha de pensamento divergente, poderíamos entender que só os trabalhadores filiados no sindicato declarante da paralisação, gozam de uma presunção de adesão à mesma, quando não comparecem no local de trabalho, pelo que os não sindicalizados ou os membros de sindicatos não declarantes, deveriam, mediante expressa manifestação de vontade, declarar essa sua intenção.

Consideramos que esta disparidade de tratamento poderá igualmente levar a uma pressão psicológica para os trabalhadores não filiados no sindicato que decretou a greve. Defendemos assim que o tratamento deve ser uniforme.

Desde que abrangido pelo aviso prévio e independentemente da sua filiação, o simples facto de o trabalhador não comparecer ao trabalho, basta como presunção de adesão à greve. Tanto assim é que na generalidade das situações, a intenção de adesão ou não à greve é deixada para o fim, não se sabendo nos dias anteriores ao início da greve se o trabalhador irá aderir à mesma.

Finalmente torna-se fulcral perceber se os trabalhadores com os chamados “*falsos contratos de prestação de serviços*” podem ou não aderir a uma greve entretanto decretada.

A existência desta realidade consubstancia uma clara situação de fraude à lei, derivando da vontade (essencialmente do empregador), em ter vínculos jurídicos mais débeis com o trabalhador.

Mas o que distingue estas duas realidades (contrato de trabalho e prestação de serviços)? De acordo com Bernardo Xavier<sup>46</sup> e tendo como base o Ac. do STJ, de 2.5.02. “ *A distinção entre contrato de trabalho e contrato de prestação de serviços assenta em dois elementos essenciais: o objeto do contrato (prestação de atividade ou obtenção de um resultado); e o relacionamento entre as partes (subordinação ou autonomia)* ”.

---

<sup>46</sup> Ob. Cit. XAVIER, Bernardo Lobo – Manual de Direito do Trabalho, 1ª Edição, Lisboa: Verbo, 2011, p 319.



Como parece claro e resulta evidente da jurisprudência existente a este respeito, a distinção na prática não se revela fácil, uma vez que até nos próprios contratos de trabalho existe a autonomia técnica do trabalhador (116.º do C.T), que “*prevalece sobre a autoridade e direção do empregador*”<sup>47</sup>. Atente-se, por exemplo, nos casos do advogado ou do médico da empresa, sujeitos, além da autonomia técnica, aos deveres deontológicos próprios.

Para ajudar à demonstração da existência de subordinação jurídica (e portanto da existência de um contrato de trabalho) o art.º 12.º do C.T consagra uma lista exemplificativa de indícios, de verdadeiros contratos de trabalho.

Contudo, importa realçar que esta presunção é ilidível, podendo ser afastada pelo empregador.

A questão que nos leva a abordar a problemática da fuga ao regime jurídico do contrato de trabalho, deve-se ao facto de só os trabalhadores subordinados terem a possibilidade de realizar greve.

Será que existindo claros indícios de contrato de trabalho, o trabalhador em causa deve permanecer impossibilitado de exercer um direito constitucionalmente consagrado? Entendemos que a resposta a esta questão, não obstante as suas repercussões na esfera individual do trabalhador em causa, duplamente injustificado, deve ser afirmativa. Entendemo-lo essencialmente pelas seguintes 2 (duas) razões:

- 1 - a qualificação como contrato de trabalho é (ou pode ser) de difícil interpretação;
- 2 - a presunção é ilidível.

Desta forma, somos do entendimento de que não será possível ao trabalhador aderir à greve nestas circunstâncias, desde logo porque ainda não é certa a existência de um verdadeiro contrato de trabalho.

Se de facto estamos perante uma fuga ao regime do contrato de trabalho (e inerentemente do próprio código de trabalho), o trabalhador tem outros mecanismos ao seu dispor para fazer valer os seus direitos.

---

<sup>47</sup> Ob. Cit. VAZ MARECOS, Diogo, Código do Trabalho Anotado, Coimbra Editora, p 299.

Desde logo pode realizar uma queixa junto da ACT (Autoridade para as Condições de Trabalho)<sup>48</sup>, sendo que se o inspetor da ACT verificar um uso indevido da figura do contrato de prestação de serviços, para além de instaurar o necessário processo contraordenacional, remeterá o mesmo para junto do Ministério Público (MP), onde se irá intentar uma ação de reconhecimento da existência de contrato de trabalho de acordo com o art.º 186.º- K do CPT.

Assumimos que os direitos do trabalhador se encontram acautelados por via da ACT e MP, não se mostrando por tal razão justificado o atropelo de outras normas e, eventualmente, a eventual violação de direitos do empregador (uma vez que tanto pode ser um contrato de trabalho, como pode não o ser).

Verificadas que se encontram as questões centrais suscitadas com a adesão a uma greve, torna-se possível desde já abordar os efeitos jurídicos decorrentes de uma greve lícita, no contrato individual do trabalhador aderente.

De acordo com o art.º 536.º do C.T o contrato do trabalhador suspende-se, sendo que a primeira implicação prática é a de que o trabalhador não terá falta (nem justificada, nem injustificada).

Contudo uma outra consequência fundamental para a presente tese encontra-se plasmada no n.º 1 do art.º 536.º do C. T., “*A greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição...” (sublinhado nosso).*

Ou seja, durante o período em que o trabalhador se encontrar em greve, não terá o mesmo direito à retribuição fixada que, pelo facto de se não encontrar a trabalhar, deixa de ser devida, atento o carácter de contrapartida pelo trabalho prestado.

Esta situação (como já foi referido na Introdução) aliada ao facto de os Fundos de Greve serem raros, leva a que por vezes o trabalhador e as Associações Sindicais se socorram de formas de luta desleais (greves ilícitas) para fazer valer os seus direitos.

---

<sup>48</sup> Desde logo o trabalhador pode junto do site da ACT, preencher um formulário online e desta forma formalizar a sua denúncia,

[http://www.act.gov.pt/\(pt-PT\)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx](http://www.act.gov.pt/(pt-PT)/Itens/QueixasDenuncias/Paginas/default.aspx)

Desde logo podemos verificar por via do 536.º do C.T que como se referiu no enquadramento histórico (e para lá remetemos), o nosso país encontra-se em sede do direito de greve na fase da *greve direito* (o que nem sempre ocorreu).

Contudo, embora o direito à retribuição, subordinação e assiduidade se suspendam por motivo de adesão à greve, tal não implica que todos os direitos, deveres e garantias do trabalhador se suspendam igualmente (n.º 2 do citado artigo).

Para o efeito, basta pensar na hipótese académica de um trabalhador ao abrigo do regime jurídico da greve, pretender deslocar-se a uma empresa concorrente, e revelar segredos comerciais da empresa onde trabalha (violação do dever de lealdade, que não se suspende em virtude de adesão a uma greve).

### **3.3 - Trabalhar durante a greve**

Conforme já se teve a oportunidade de referir, o direito à greve deve ser necessariamente compatibilizado com outros direitos. Nessa medida e no intuito de salvaguardar outros direitos juridicamente protegidos (art.º 18.º n.º 2 CRP), nem sempre o trabalhador (mesmo que o queira) pode aderir à greve decretada ou nem sempre a mesma poderá ser decretada.

Como salienta Nuno Bentes<sup>49</sup> «*Como consequência da referida necessidade de compatibilização do direito de greve com outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e de respeito pelo estatuído no art.º 18.º, n.º 2, o art.º 57.º, n.º 3 prevê, remetendo para a lei os critérios e processos da sua definição, serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações e serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis durante a greve*».

---

<sup>49</sup> Op. Cit. Nuno Bentes, Os Serviços Mínimos em Caso de Greve, Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, Especialização em Direito do Trabalho, p 30. A ideia de compatibilização do Direito de Greve com outros Direitos é igualmente referido em diversos acórdãos, nomeadamente o Processo 88/11.7YRLSB.L1-4 (Tribunal da Relação de Lisboa) e até mesmo no Parecer da PGRP00001165, ao afirmar que “*O direito de greve, enquanto direito fundamental, sofre os limites resultantes da necessária conciliação com outros direitos constitucionalmente protegidos (...) as associações sindicais e os trabalhadores em greve devem assegurar a prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e, bem assim, os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações*”.

Ou seja, embora o direito à greve seja um direito fundamental e essencial para a defesa dos interesses dos trabalhadores, o mesmo deve ser compatibilizado com a satisfação de necessidades sociais impreteríveis e salvaguarda de equipamentos e instalações da empresa.

Num primeiro momento temos a salvaguarda de equipamentos da empresa (lembremo-nos mais uma vez do exemplo do forno da fábrica, que para evitar a sua inutilização futura, não poderia ser desativada durante a greve).

Como se percebe, a greve não irá durar para sempre, embora esta possa ser de duração indefinida tal não significa que seja de duração ilimitada e que não venha necessariamente a ter um fim.

Nesse sentido e equacionando desde logo a retoma da atividade, importa preservar os meios de trabalho e garantir a sua utilização futura. Para o efeito, basta pensar na situação em que os trabalhadores voltam ao trabalho depois da greve e os instrumentos essenciais para a laboração se encontram inutilizáveis, uma vez que não foram alvo de manutenção durante o período de greve. A par e sem prejuízo dos prejuízos imediatos e responsabilização pelos mesmos, assistir-se-ia à impossibilidade real de subsistência da relação de trabalho.

Como foca Monteiro Fernandes<sup>50</sup> «*supõe-se que todas as pessoas envolvidas num processo de greve têm interesse em que a organização produtiva se mantenha intacta e apta a funcionar após a paralisação do trabalho*».

Por esta razão, se percebe claramente a obrigação legal consignada no art.º 537º nº 3 do C.T

Um outro aspeto a considerar é o previsto no nº1 e 2 do art.º 537º do C.T, sendo que a primeira questão que se deve colocar neste ponto respeita ao que se entende por necessidades sociais impreteríveis.

De acordo com Monteiro Fernandes<sup>51</sup> são 3 (três) os elementos que caracterizam a noção de necessidades sociais impreteríveis:

- 1 - insusceptibilidade de auto -satisfação individual, em termos de razoável onerosidade: é o que confere a essas necessidades o carácter social (embora, no fundo se trate de

---

<sup>50</sup> Op. Cit. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, p 967.

<sup>51</sup> Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, pp 972 e ss.

interesses individuais). Elas supõem meios de solução comuns, «socializados», pertencentes ao suporte material da vida comunitária;

- 2 - inexistência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa: basta que demonstradamente inexistam recursos socialmente disponíveis para cobrir as necessidades básicas em causa;
- 3 - inadiabilidade: as necessidades em causa não possam, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação pelo tempo que a paralisação durará.

Esta tentativa de fornecer um critério qualificador de necessidades sociais impreteríveis tem um alcance prático enorme (salientamos as duas principais razões na nossa opinião, embora no seu manual, Monteiro Fernandes, avance com outras).

De realçar, que:

- 1 - o art.º 537º, nº 2 utiliza o advérbio «nomeadamente», ou seja a lista elencada no referido nº é meramente exemplificativa, podendo existir outras necessidades sociais impreteríveis que embora não estejam elencadas no código são passíveis de ser consideradas como tal, necessitando todavia de ser verificadas caso a caso, com base neste critério;
- 2 - a própria lista do nº2 pode não se enquadrar nesta situação de necessidades sociais impreteríveis no caso em concreto, após a aplicação do critério qualificador (por exemplo, uma greve de curta duração no serviço de abastecimento de águas).

O que este artigo nos vem a dizer é que embora por greve se entenda uma abstenção da prestação de trabalho, a verdade é que por vezes os trabalhadores são, ainda assim, compelidos a trabalhar, na medida em que o seu trabalho representa a satisfação de necessidades legalmente protegidas e, nessa medida, subtraídas à consequência direta caracterizadora da greve: a abstenção do trabalho.

No nosso ordenamento essas situações são as seguintes<sup>52</sup>:

- 1 - a satisfação de necessidades sociais impreteríveis;

---

<sup>52</sup> Vide Vaz Marecos, Diogo, código do trabalho anotado, Coimbra Editora, 1ª Edição, p1186.

2 - a realização dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações.

Constata-se assim a existência de situações, especialmente previstas na lei, que determinam a obrigação de alguns trabalhadores terem que continuar a laborar, para a satisfação de outros direitos e interesses jurídicos serem salvaguardados.

Embora este ponto seja pacífico (ou, pelo menos, minimamente pacífico), o grande problema surge em saber que trabalhadores em concreto irão realizar tais tarefas (tema que irá ser abordado mais à frente).

Todavia, antes de nos debruçarmos sobre os vários problemas decorrentes da imposição de tais serviços é preciso ter em linha de conta dois pontos:

- 1 - os trabalhadores que irão estar afetos a esta prestação de serviços têm direito à retribuição (nº 4, art.º 437º), o que significa que, neste caso, o contrato não se suspende com a greve (como já tivemos a oportunidade de verificar, a suspensão do contrato de trabalho é o efeito típico para o contrato de trabalho do trabalhador grevista, daí resultando não só a perda de retribuição durante esse período, como também o de ausência ao trabalho não integrar o conceito de falta, quer justificada quer injustificada);
- 2 - é impossível estabelecer uma solução universal, *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 existentes*<sup>53</sup>.

De acordo, com o art.º 534º, nº 3 do C.T o aviso prévio deve conter uma proposta de serviços necessários à satisfação das necessidades *supra referidas*. Contudo, torna-se imperioso determinar se o aviso prévio deverá ser minucioso quanto a este aspeto.

O Ac. TRE de 1-7-2008 refere a este respeito o seguinte: “*Não será assim de considerar ilegal 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*”.

---

<sup>53</sup> Ob. cit. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, p 975.

No entendimento de Nuno Bentes<sup>54</sup> tal solução faria mais sentido somente nas situações de segurança e manutenção de equipamento e instalações.

Com o devido respeito, não acolhemos nenhuma destas duas soluções. A greve deve ser conduzida de acordo com a boa-fé (522º do C.T), ora, formulando de forma pouco minuciosa a proposta dos serviços necessários para a salvaguarda de outros interesses durante o período de greve não podemos considerar que a obrigação plasmada no art.º 522.º foi respeitada.

Embora se trate de uma mera proposta, esta respeita à obrigação de garantia e salvaguarda de interesses de terceiros e até mesmo dos interesses dos trabalhadores grevistas (visto que é também do seu interesse que as máquinas ou outros equipamentos, esteja aptos a funcionar depois de findada a greve) e, nessa medida e tendo em vista a sua apreciação e facilitação do subsequente processo conciliatório, ela terá que ser suficientemente concreta e detalhada, pois só nessa medida poderá ser avaliada e validada ou não.

De facto é como que o primeiro passo da resolução de um problema laboral. Ora como o resolver, se desde o início a proposta é feita de forma abstrata, demonstrando por parte da Associação Sindical (ou Assembleia de Trabalhadores) um desinteresse na sua resolução? A proposta dos serviços *supra referidos*, nunca deve ser feita de forma vaga ou obscura, devido a imperativos de boa-fé e de cumprimento da lei no que ao respeito de tais interesses vitais respeita.

Contudo, importa ter presente que esta questão não se colocaria se (e só se) existisse um IRCT<sup>55</sup> (Instrumento de Regulamentação Coletiva de Trabalho) a definir os serviços em questão (534º nº 4 do C.T.).

Finalmente torna-se fundamental ter presente a antecedência mínima de 10 (dez) dias úteis para se formular o aviso prévio, nas situações elencadas no nº1 do 537º do C.T

Sendo que o aumento de 5 (cinco) dias, para 10 (dez) dias úteis se deve ao facto de se tentarem estabelecer durante este período os serviços mínimos.

---

<sup>54</sup> BENTES, Nuno, Os Serviços Mínimos em Caso de Greve, Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, Especialização em Direito do Trabalho, pp 43 e 44.

<sup>55</sup> Fonte própria de direito do trabalho (modo de formação e revelação de normas jurídicas), prevista no art.º 2º do c.t. Sendo que podem ser negociais ou não negociais.

Questão igualmente fulcral é a de se saber se a definição dos serviços mínimos vincula apenas a entidade que decreta a greve? Ou seja, pode o empregador sozinho ou em acordo com a Associação Sindical (ou Assembleia de trabalhadores) acordar na não realização dos serviços mínimos?

Entendemos que não. Como foca no seu manual Menezes Leitão<sup>56</sup>, “*Não estão em causa interesses privados do empregador, mas antes de toda a sociedade, independentemente da natureza da empresa que a presta...*”. Como estão em causa interesses da coletividade, o empregador nunca se pode recusar em cumprir os serviços mínimos, uma vez que esta obrigação não vincula apenas a entidade que decreta a greve, como também a entidade patronal.

Chegados a este ponto e assimilados determinados pontos específicos do processo de greve necessários à compreensão da definição *dos serviços mínimos*, poderemos concluir que:

- 1 - a greve não é um direito absoluto;
- 2 - a greve carece de ser conjugada com outros direitos ou interesses;
- 3 - os trabalhadores grevistas necessitam, em determinadas situações (já referidas), de se manter ao trabalho, para assim satisfazer necessidades sociais impreteríveis e salvaguardar os equipamentos e instalações da empresa;
- 4 - estas 2 (duas) situações supra referidas não se confundem, são distintas uma da outra (como também já vimos);
- 5 - quando está em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis o aviso prévio aumenta de 5 (cinco) para 10 (dez) dias úteis;
- 6 - o aviso prévio vincula ambas as partes, uma vez que não estão em causa exclusivamente interesses individuais, mas sim da coletividade.

Contudo, isto não nos basta. É ainda essencial distinguir os serviços a assegurar por imposição legal durante a greve.

---

<sup>56</sup>Ob. Cit. MENEZES LEITÃO, LUÍS, Direito do trabalho, Almedina, p 613. Tal ocorre, uma vez que “*o empregador estará a intervir, não no exercício da autoridade na empresa, nem como credor de trabalho, mas como agente do interesse público*”, Ob. Cit. Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, p 976.



Para o que nos interessa (serviços mínimos), são diretamente aplicáveis o nº2 ao nº7 do art.º 538.º do C.T. Estas normas não são todavia aplicáveis quando se trate de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações.

Num primeiro momento, os serviços mínimos devem ser definidos por IRCT ou por Acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou a respetiva associação de empregadores. Na sua falta teremos que aplicar obrigatoriamente o nº 2 do art.º 538º do C.T que determina o seguinte:

*2 – Na ausência de previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos previstos no n.º 1 do artigo anterior, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado sempre que necessário pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade, convoca as entidades referidas no número anterior para a negociação de um acordo sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar.*

Sendo que nesta negociação é necessário (como afirma claramente o nº3) ter em conta greves anteriores e substancialmente idênticas, nas quais a definição de serviços mínimos por arbitragem tenha igual conteúdo.

Não se impõe uma definição de serviços igual, o que é claramente entendível pela própria natureza desses serviços e a sua necessária dependência das circunstâncias do momento, mas a não aplicação dos procedimentos anteriores deverá constar da ata da negociação.

Não se chegando a um consenso nos três dias posteriores ao aviso prévio, temos que verificar se estamos perante uma empresa do sector empresarial do Estado, uma vez que o nº4 vem a estabelecer soluções diferentes caso seja uma empresa do sector empresarial do Estado ou não:

*4 – No caso referido nos números anteriores, na falta de acordo nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos:*

- a) Por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de actividade;*
- b) Tratando-se de empresa do sector empresarial do Estado, por tribunal arbitral, constituído nos termos de lei específica sobre arbitragem obrigatória.*

Mas e quanto a saber que trabalhadores ao certo irão estar adstritos a estas funções?

O nº 7 fornece-nos a resposta ao problema em análise. Contudo, havendo incumprimento deste tipo de serviços pode haver lugar à requisição civil do pessoal necessário (nº 3, 541º do C.T), como também poderá ainda o empregador recorrer a terceiros para substituir os grevistas que não prestem os serviços mínimos (nº2, 535º do C.T).

Caberá questionarmo-nos sobre se é ou não usual a ocorrência deste tipo de situações . Por outras palavras, é normal os trabalhadores obrigados a cumprir com este tipo de funções resolvam não comparecer ao trabalho? Por vezes sim, como salienta Bernardo Lobo Xavier<sup>57</sup> *“a greve escapa muitas vezes ao controlo das associações sindicais, as quais podem ter escassíssima influência na empresa afetada, desconhecendo – por seu turno- os empregadores se o trabalhador hoje não aderente vai ser grevista no dia de amanhã, etc”*.

Por fim, a lei esclarece ainda que a definição dos serviços mínimos deve respeitar os Princípios da Necessidade, Adequação e Proporcionalidade (538ºnº5).

### **3.4 - Serviços mínimos no direito comparado**

O que tivemos possibilidade de verificar até ao momento foi o enquadramento da greve e serviços mínimos no nosso ordenamento.

Todavia como se processa nos outros ordenamentos jurídicos? Existe a imposição dos serviços mínimos? Iremos debruçar-nos resumidamente neste ponto em três ordenamentos estrangeiros, são eles:

- 1- a Alemanha
- 2- a França
- 3- a Itália

No ordenamento Alemão o tratamento da questão (na ausência de uma regulamentação legal de greve) está contido na jurisprudência no Tribunal Federal Alemão. Como salienta Joana Costa Henriques<sup>58</sup> na sua dissertação de mestrado e que passamos a citar *«existe um consenso generalizado sobre o dever dos Sindicatos garantirem que o conflito não afete interesses*

---

<sup>57</sup> Ob. Cit. XAVIER, Bernardo Lobo, Manual de Direito do Trabalho, p 167.

<sup>58</sup> Ob. Cit. Joana Costa Henriques, A Fixação de Serviços Mínimos: As Arbitragens no âmbito do CES sobre o Sector dos Transportes, p 31.

*essenciais dos consumidores e da comunidade, nem comprometa o funcionamento do estabelecimento ou do serviço após o término da greve. Assim, perante uma greve, se o empresário decidir não encerrar, a jurisprudência do Tribunal Federal do Trabalho determina que os grevistas estão obrigados a garantir a prestação de serviços de manutenção, e de serviços de emergência para prevenir danos à vida ou saúde de terceiros».*

Encontramos aqui a coexistência do direito de greve com outros direitos e interesses que tínhamos focado nos capítulos anteriores. Mais uma vez resulta demonstrado que não podemos considerar o direito à greve como um direito absoluto. Existem outros interesses a terem que ser tomados em conta e a que devem ser respeitados conforme resulta vincado na jurisprudência do Tribunal Federal Alemão.

No ordenamento francês, existem normas avulsas que determinam a imposição deste tipo de serviços, embora nem sempre tal ocorra (e quando isso sucede, o papel da jurisprudência ganha especial importância). Que situações são essas? Sobre os estabelecimentos que contêm produtos nucleares (Lei n.º 80-572, de 25 de Julho de 1980), sobre a segurança da navegação aérea (Lei n.º 84-1286, de 31 de Dezembro de 1984 e DL n.º 85/1332 de 17 de Dezembro de 1985), sobre o serviço público de radiodifusão (Lei de 30 de Setembro de 1986), e sobre os serviços públicos de transporte de passageiros (Lei n.º 2007/1224, de 21 de Agosto de 2007).

Finalmente em Itália temos a Comissão de Garantia (*Commissione di Garanzia*), um órgão técnico e independente a quem cabe, de uma forma genérica, uma função de controlo<sup>59</sup>.

Podemos verificar (fruto deste breve enquadramento de direito comparado) que não existe um modelo universalmente consagrado em sede de serviços mínimos, nem existe mesmo uma uniformização legal no próprio palco europeu o que só demonstra, as inúmeras soluções possíveis para a resolução desta problemática.

### **3.5 - A irrelevância das cláusulas de paz social**

Verificou-se no ponto prévio que determinadas situações obrigam a que um determinado n.º de trabalhadores permaneça afeto à realização da prestação de trabalho durante o processo de

---

<sup>59</sup> Para uma análise mais aprofundada sobre o tratamento no direito comparado, vide Joana Costa Henriques, *A Fixação de Serviços Mínimos: As Arbitragens no âmbito do CES sobre o Sector dos Transportes* pp 30 e ss (breve incursão no direito de seis países da União Europeia sobre os serviços mínimos durante a greve) e MONTEIRO FERNANDES, António, *A Lei e as Greves*, pp 111 e ss.

greve, com o intuito de assim se salvaguardarem outros interesses e direitos juridicamente protegidos.

Porém existe uma outra situação que determina a imposição do dever de trabalhar em determinadas situações. Estamos a referir-nos às *cláusulas de paz social* enquanto reflexo do *dever de paz social* nas relações laborais coletivas.

As *supra referidas* cláusulas de paz social podem ser absolutas (se vedam em absoluto o recurso à greve) ou relativas (vedam o recurso à greve realizada com o intuito de alterar o conteúdo da convenção coletiva), sendo que só estas últimas são permitidas no nosso ordenamento.

Sendo o direito à greve um direito irrenunciável, logo se percebe a razão de as cláusulas de paz social absolutas serem proibidas entre nós. Contudo o mesmo já não sucede com as cláusulas de paz social relativas, uma vez que a lei pode restringir os direitos expressamente previstos na constituição, para assim se salvaguardarem outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos (18.º n.º 2 CRP).

A questão não será tanto o de se saber se as referidas cláusulas são inconstitucionais (as relativas, entenda-se), uma vez que o 18.º n.º 2 da CRP possibilita legalmente a restrição de direitos fundamentais em determinadas situações (neste caso pretende-se salvaguardar a paz social nas relações laborais), mas sim o de saber quais as consequências jurídicas da sua violação. Para tanto e por forma a dar resposta a esta questão, teremos necessariamente que colocar as Associações Sindicais de um lado e o trabalhador aderente de um outro.

Verificando o 542.º n.º 1 do C.T constatamos a consagração legal entre nós das cláusulas de paz social relativas e, no n.º 3 do citado artigo constatamos quais os efeitos jurídicos para o trabalhador grevista “*O trabalhador não pode ser responsabilizado pela adesão a greve declarada em incumprimento da limitação prevista no n.º 1*”. Ou seja, do ponto de vista dos efeitos jurídicos para com o trabalhador, os mesmos são inexistentes.

De certa forma percebe-se o alcance do n.º 3 na medida em que, como é sabido, as cláusulas de paz social são cláusulas obrigacionais, vinculando unicamente a Associação Sindical e o empregador ou Associação de Empregadores e nunca o trabalhador, não valendo aqui e conseqüentemente o *Princípio da Filiação*.

Contudo sempre diríamos que não sendo o trabalhador afetado por esta conduta, então a deveria sê-lo a Associação Sindical subscritora.

Tudo indicaria que sim, mas o art.º 453.º do C.T vem a alterar a filosofia de punição deste tipo de comportamentos por parte da Associação Sindical, *uma vez que estipula a impenhorabilidade de bens da associação sindical que sejam estritamente indispensáveis ao seu funcionamento, destituindo de eficácia prática uma solução diferente.*

Nessa medida, se dificilmente a Associação que viola a cláusula de paz social constante da convenção coletiva será responsabilizada pela sua conduta, cumprirá avaliar da razão de ser deste tipo de cláusulas obrigacionais. A razão de ser das mesmas prende-se não tanto com a sua força jurídica que é bastante escassa, mas mais com imposições éticas e, consequentemente, com a imagem e peso dessas Associações Sindicais no cenário político-laboral.

A Associação Sindical obrigou-se a não realizar um determinado comportamento (*non facere*) e por sua livre vontade, resolveu faltar a um compromisso anteriormente assumido.

Em face do exposto, sempre se dirá que na prática, a sanção enquanto “*parte da norma onde se estabelece a consequência imposta pela ordem jurídica, pela violação da mesma norma*”<sup>60</sup> nas *supra citadas* cláusulas, é nula.

Com isto não se pretende afirmar que a própria redação da norma deva ser alterada, apenas se visa salientar a escassa relevância deste tipo de cláusulas no nosso ordenamento, já que, como é sabido, a eficácia de qualquer norma se encontra intrinsecamente relacionada com a punição efetiva da sua violação.

Em face do exposto, não se consegue vislumbrar qualquer efeito juridicamente útil da inclusão das cláusulas de paz social em convenções coletivas, uma vez que a violação da sua previsão dificilmente acarreta sanções para com os seus prevaricadores<sup>61</sup>.

---

<sup>60</sup> Ob. Cit. CASTRO MENDES, João, Obras Completas Prof. Doutor João Castro Mendes, Introdução ao Estudo do Direito, Lisboa 1994, p 63.

<sup>61</sup> Se assim o entendermos, podemos afirmar que se trata de um dever de paz social associado ao Princípio *Pacto sun servanda* (os acordos devem ser cumpridos), existente não só no domínio do direito internacional, como também no civilístico.

### 3.6 - Piquetes de Greve

Esclarecidas que estão as circunstâncias que determinam a restrição ao direito à greve, cumpre que nos debruçemos sobre as vicissitudes existentes durante a greve, enquanto fenómeno de luta laboral.

Atentando no art.º 533.º do C.T encontramos os designados *piquetes de greve*, que têm como finalidade “*persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes*”.

Desde logo, pela simples leitura do preceito, chegamos à conclusão que os piquetes de greve não podem impedir o acesso dos trabalhadores ao local de trabalho, uma vez que o seu comportamento deve respeitar a liberdade de trabalho dos não aderentes.

Como já tivemos a oportunidade de verificar anteriormente a decisão de aderir ou não à greve é uma liberdade individual do trabalhador (art.º 540.º do C.T), sendo assim os piquetes de greve não podem coagir ou dificultar a entrada dos seus colegas no estabelecimento em causa.

A primeira questão que merece reflexão é o de se saber qual o local onde os piquetes de greve podem atuar.

Somos da opinião que os piquetes de greve devem funcionar sempre fora das instalações da empresa, por 3 (três) razões, que são:

- 1 - nem todos os membros do piquete são obrigatoriamente trabalhadores da empresa em causa, donde não haveria fundamento para permitir a entrada de terceiros, estranhos à empresa, dentro das suas instalações;
- 2 - se o trabalhador faz parte do piquete de greve, então é porque aderiu à greve. Ora, na medida em que não se encontra a trabalhar (o seu contrato de trabalho suspendeu-se), não haverá razão para a sua entrada nas instalações da empresa;
- 3 - a sua presença poderá levar a uma coação psicológica para com os trabalhadores não grevistas, incitando-os de forma psicologicamente abusiva a aderirem à greve.

Desta forma, a existirem piquetes de greve, os mesmos devem desenvolver a sua atividade no exterior da empresa e nunca no interior da mesma.

Questão diversa é o de saber que comportamentos se enquadram no 533.º do C.T. Ora, da leitura do artigo em causa, parece-nos que a sua aplicação terá um âmbito de aplicação reduzido, uma vez que apenas se enquadrariam as pequenas sessões de esclarecimento sobre os motivos da greve, tendo como destinatários os trabalhadores não grevistas.

Quaisquer situações parecem-nos estar totalmente vedadas<sup>62</sup>, como por exemplo as fiscalizações de entrada e saídas e de comunicações com o exterior ou atividades tendentes a impedir fisicamente o acesso às instalações da empresa (uma vez que haveria uma limitação da liberdade de trabalho).

Cumprirá então dar resposta à questão relativa a uma eventual violação do art.º 533.º. Por outras palavras, o que sucede se os piquetes de greve vierem a exceder o seu âmbito de aplicação? Como constata Monteiro Fernandes, as situações não configuradas no art.º 533.º perdem a respetiva imunidade criminal (sendo desqualificadas como modalidades do exercício do direito de greve).

Contudo parece-nos que o real problema é o de se saber ao certo se os piquetes de greve devem existir ou não. Embora o nosso C.T. o preveja claramente, somos da opinião que *os piquetes de greve deveriam ser expressamente proibidos*.

Com efeito, a razão de ser dos piquetes de greve, liga-se à persuasão de adesão à greve por parte dos trabalhadores não aderentes durante o período desta.

Porém tal não fará sentido, na medida em que durante o período existente entre o aviso prévio de greve e o seu início já existiram as *supra referidas* sessões de esclarecimento, tendente à captação de grevistas.

Sempre se poderá afirmar que as mesmas são realizadas essencialmente para com os trabalhadores filiados no sindicato que decreta a greve.

Todavia nada impede que a Associação Sindical dirija as suas sessões aos trabalhadores não filiados, mas abrangidos pelo aviso prévio.

Se o não fazem é por opção própria e não por imposição legal.

---

<sup>62</sup> Neste sentido Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina.

Por outro lado a participação dos piquetes de greve, muitas vezes fora do seu âmbito legal, pode agudizar uma situação já por si de difícil convivência. Neste ponto a jurisprudência é bastante vasta:

- 1 - acórdão do TRP, de 12 de dezembro de 2005, Processo n.º 1076/05: *“Assim exercendo o trabalhador grevista pressão sobre um colega não grevista, ameaçando-o se retomasse o trabalho não se responsabilizava pela sua integridade física e referindo-se ao mesmo como “fura greves”, ao que aquele respondeu que “a política é para os políticos”, retorquindo, então o grevista “vai para os teus cornos” e “vai para a puta que te pariu”, este seu comportamento é ofensivo dos deveres para com os trabalhadores não grevistas – liberdade da adesão à greve – e para com a entidade patronal – deveres de lealdade e de custódia – na medida em que esses mesmos deveres não estão suspensos pela declaração de greve”*<sup>63</sup>.
- 2 - acórdão do TRP, de 17 de março de 2014, Processo n.º 42/12.3TTMTS.P1,” O A. no dia 19 de Abril de 2010 aderiu à greve integrando o respetivo piquete de greve, cuja constituição foi comunicada à ré (...) No turno da manhã do dia 19 de Abril de 2010, a ETAR estava em pleno funcionamento, a ser operada pelo trabalhador O (...) quando, por volta das 10:00 / 11:000 horas o A. contactou telefonicamente aquele trabalhador dando-lhe instruções (...) Passados alguns minutos, o A. acompanhado pelo trabalhador M... deslocou-se à sala de controlo da D..., onde se encontrava o trabalhador H..., tendo-lhe transmitido que iriam novamente dar indicações para que se procedesse à paragem do parafuso de G..., ao que aquele lhes referiu que não poderiam proceder a tal desativação, na medida em que a ETAR estaria incluída entre os serviços mínimos a prestar pela C1... durante o período de greve”.

Porém na generalidade dos ordenamentos jurídicos (tal como o nosso), os piquetes de greve são admitidos, desde que a sua atuação não atente contra a liberdade de não adesão à greve.

Contudo, como realça Monteiro Fernandes<sup>64</sup> *“Na Inglaterra, onde os conflitos laborais em ambiente industrial primeiramente se manifestaram, os piquetes continuaram proibidos na*

---

<sup>63</sup> Vide, VAZ MARECOS, Diogo, código do trabalho anotado, Coimbra Editora, 1ª Edição, p 1180.

<sup>64</sup> Ob. Cit. MONTEIRO FERNANDES, António, A Lei e as Greves, p 59.



*medida em que potencialmente redundavam em consequências negativas, enquadráveis na fórmula genérica do common law – “molestar, obstruir, intimidar”.*

Em face do exposto conseguimos constatar que não existem (a nosso ver), razões juridicamente fortes que levem a admitir este tipo de mecanismo durante a greve.

### **3.7 - Termo da Greve**

Como já se teve oportunidade de referir no tópico dedicado ao aviso prévio de greve (e para o qual remetemos), o processo grevista não durará para sempre, ou seja poderá ter uma duração mais ou menos longa, mas terá o seu fim por diversas razões (fim do prazo estipulado no aviso prévio, por deliberação de entidade que a tenha declarado ou por acordo das partes).

Não cabe aqui que nos debrucemos sobre a controvérsia do prolongamento da greve para além do prazo fixado no aviso prévio (uma vez que esta questão já foi tratada em sede própria), mas antes sobre a apreciação sobre o que sucede ao trabalhador grevista após o termo da greve.

Após o seu fim, o trabalhador deixa de ter o seu contrato de trabalho suspenso. Ou seja, o trabalhador deixa de estar protegido pelo regime fixado no art.º 536.º do C.T, o que significa que optando por não comparecer ao trabalho para desenvolver o trabalho para o qual foi contratado, tal ausência integrará o conceito de falta ao trabalho (lembremo-nos mais uma vez que estando em greve, o trabalhador não terá falta), o que em última análise poderá levar a um processo disciplinar instaurado pela entidade patronal com vista ao seu despedimento com justa causa, no exercício do seu poder disciplinar.

### **3.8 - Natureza Jurídica da Greve**

Tendo já sido estudados os principais traços jurídicos da greve (desde o seu aviso prévio, até ao seu termo), já conseguimos caracterizar a natureza jurídica da greve.

Podemos afirmar que a greve enquanto comportamento que envolve a abstenção da prestação de trabalho possui uma dimensão coletiva e individual.

Uma dimensão coletiva devido a várias razões, desde logo bastando salientar a decisão e declaração de greve (531.º do C.T) e a representação dos trabalhadores em greve (532.º do C.T).

Por outro lado temos uma dimensão individual, decisão de adesão à greve e efeitos jurídicos da greve no contrato individual de trabalho (art.º 536.º do C.T).

Desta forma, sempre diremos que a greve possui uma natureza jurídica híbrida, uma vez que comporta tanto elementos coletivos como elementos privados.

Tal como Maria Palma Ramalho<sup>65</sup> não sustentamos neste ponto o entendimento da doutrina alemã (que qualifica a greve como direito coletivo de caráter adjetivo), nem italiana (direito individual).

### **3.9 - Consideração final: a impossibilidade de realização de greve**

O presente capítulo não estaria completo sem que fosse analisada a problemática da impossibilidade de greve para determinados trabalhadores.

Existem determinadas categorias de trabalhadores que devido às próprias características das suas funções levam a que se lhes vede o recurso à greve (nem se pode falar aqui da realização de serviços mínimos)<sup>66</sup>.

Embora já tenha sido referido que a greve só é possível para os trabalhadores subordinados, isto é com um contrato de trabalho e não com um contrato de prestação de serviços, a verdade é que para além destes últimos ainda existe uma outra categoria de trabalhadores relativamente aos quais está vedada tal possibilidade.

Estamos a referir-nos aos agentes das forças militares e militarizadas. Como foca Maria Palma Ramalho<sup>67</sup> “ *A proibição do recurso à greve nestas categorias de trabalhadores (...) é comum em vários países, decorre das funções desempenhadas por estas categorias de trabalhadores, cuja greve poria em risco a segurança pública e a segurança do próprio Estado*”.

---

<sup>65</sup> Para mais detalhe sobre o tema v. PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 502 e ss.

<sup>66</sup> Veja-se a título exemplificativo, o art.º 3.º, alínea d) da Lei n.º 14/2002, de 19 de fevereiro que estipula o seguinte “*Ao pessoal da PSP com funções policiais são aplicáveis, atendendo à natureza e missão desta força de segurança, as seguintes restrições ao exercício de actividade sindical, não podendo (...) exercer o direito à greve*”.

<sup>67</sup> Ob. Cit. PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p505.

Aqui o Direito à Greve é vedado por razões de segurança do próprio Estado. Imagine-se (como exemplo máximo que permite sustentar o argumento anteriormente referido) que a integridade territorial do nosso país era afetada por um país terceiro, que sabendo da realização da greve nas forças armadas (realizado com aviso prévio) atacava o nosso país, ou então que um grupo terrorista atacava o comércio de determinado local sabendo (pelos mesmos motivos do aviso prévio) *a priori* que haveria uma greve da PSP e GNR naquele local.

São situações claramente excepcionais fundadas em razões exclusivas, que afastam o regime regra já analisado do Direito de Greve.



## **CAPÍTULO IV - Estrutura Sindical, considerações gerais**

Verificadas as questões suscitadas com o procedimento da greve (aviso prévio, serviços mínimos, piquetes de greve, efeitos da greve no contrato de trabalho, entre outros), torna-se necessário no presente capítulo abordar a temática das Associações Sindicais, dando um especial ênfase à questão da raridade dos fundos de greve no nosso país e a sua relação com as baixas taxas de filiação sindical.

Contudo, antes de o presente capítulo se debruçar sobre tais questões, torna-se útil fazer um breve enquadramento sobre as Associações Sindicais.

Atentando o art.º 404.º alínea a) do C.T (artigo que dá início às relações coletivas de trabalho), reparamos que as Associações Sindicais são uma das várias ERCT (Estruturas de Representação Coletiva dos Trabalhadores) previstas no nosso ordenamento.

Podemos dizer que falar de greve, implica necessariamente falar de Associações Sindicais. Tal deve-se não só a razões jurídicas (já verificadas no capítulo anterior), como também a motivos históricos, uma vez que o surgimento das Associações Sindicais também passou por 3 (três) fases históricas:

- 1 - fase da proibição;
- 2 - fase da tolerância;
- 3 - fase do reconhecimento.

Como ensina Palma Ramalho<sup>68</sup> na primeira fase histórica da evolução do sindicalismo, os fenómenos associativos eram claramente proibidos “*na medida em que eram contrários aos princípios da liberdade e da igualdade entre entes jurídicos*”.

Exemplos (do período em análise) de diplomas legais que vêm a proibir este associativismo são (a título meramente exemplificativo) a *lei Le Chapelier, de 14 de junho de 1791*, *Combination Acts de 1799 e 1800* e no nosso país a *Constituição liberal de 1822* e o *CP de 1852*.<sup>69</sup>

---

<sup>68</sup> Para uma análise mais detalhada sobre a evolução histórica do sindicalismo consultar PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 31.

<sup>69</sup> Como ensina Jorge Miranda a constituição de 1822 “*tem por fonte direta e principal a Constituição de Cádiz, e, através dela ou subsidiariamente, as constituições francesas de 1791 e 1795. Na sua*

O panorama de proibição começa a inverter-se no norte da Europa, seguindo o seu caminho mais tardiamente para sul. Em Portugal surgem nesta fase a *Associação dos Tipógrafos Lisbonenses* e a *Associação Fraternal dos Sapateiros*.

Finalmente com a degradação das condições de trabalho e da difusão dos ideais marxistas surge a fase do reconhecimento das Associações Sindicais, como estruturas de representação coletivas dos trabalhadores.

Desta forma, as Associações Sindicais vêm atualmente a sua legitimidade juridicamente reconhecida tanto no código de trabalho (art.º 440.º e ss) como na CRP (art.º 55.º).

Todavia, conhecida a possibilidade legal de se constituir em Associações Sindicais, torna-se juridicamente fulcral saber como se definem estas entidades jurídicas.

De acordo com o código de trabalho trata-se de “*uma associação permanente de trabalhadores para defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais*”.

Sendo que para exercer de forma cabal a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores, as Associações Sindicais gozam de uma série de direitos, desde logo os elencados no art.º 443.º do C.T (note-se na utilização deliberada do termo “*nomeadamente*” no n.º 1 do citado artigo).

Porém, torna-se necessário por questões metodológicas esclarecer de forma prévia algumas questões, antes de se passar para o tema dos fundos de greve, desde logo:

- 1 - quem se pode inscrever numa Associação Sindical;
- 2 - quais as suas implicações jurídicas;
- 3 - autonomia face à ingerência de entidades externas.

No que respeita à primeira questão, todo o trabalhador pode optar por se filiar (liberdade sindical positiva) ou não se filiar (liberdade sindical negativa) no sindicato que “*na área da sua atividade, represente a categoria respetiva*”.

---

*origem acham-se, portanto grandes linhas de constitucionalismo francês, atenuadas ou interpretadas, na linha de utilitarismo de Bentham”, Ob. Cit. MIRANDA, Jorge, manual de Direito Constitucional, 9ª Edição, Tomo I, Coimbra Editora, p 263.*

O que significa a redação do art.º 444.º n.º 1 do c.t? De forma muito simples, diremos que o trabalhador embora tenha a possibilidade de aderir a um Sindicato, não o pode fazer de forma indiscriminada.

Já tivemos oportunidade de verificar que o sindicato representa os interesses de um determinado grupo, por exemplo os interesses dos maquinistas. Como tal não fará sentido um enfermeiro pretender filiar-se no Sindicato dos Maquinistas, uma vez possui uma categoria profissional (logo interesses laborais) totalmente distinta.

Por outro lado importa ressaltar que não será rigoroso (para não dizer correto) afirmar que as Associações Sindicais defendem somente os interesses dos trabalhadores nela filiados.

Basta verificar (como iremos ter oportunidade de analisar de seguida) que uma Associação Sindical pode celebrar uma convenção coletiva e um trabalhador que não se encontra filiado, aderir à mesma por via do art.º 497.º do C.T, desta forma a Associação Sindical ainda que de forma inadvertida ou pelo menos indireta representa todos os trabalhadores daquela categoria.

Mas se por um lado o trabalhador pode optar por se filiar, também pode não se filiar, sendo portanto totalmente inadmissíveis os sistemas de *closed shop* (empresa fechada para quem não se filie no sindicato), *union shop* (empresa que limita o emprego exclusivamente a sindicalizados) e *maintenance of membership* (como o próprio nome dá a entender, a manutenção da filiação é condição necessária para permanecer naquele emprego).

Contudo esta explicação não nos consegue fornecer uma resposta à seguinte pergunta, será que um trabalhador pode vir a ser recusada a sua admissão num sindicato que o venha a abranger? A nosso ver só em situações excepcionais fixadas previamente nos estatutos e que não tenham por base motivos discriminatórios (raça, orientação sexual, entre outros).

Que situações seriam essas? Basta pensar na seguinte hipótese académica, A (metalúrgico) durante vários anos, foi visto a criticar abertamente o Sindicato XY e os seus dirigentes, acusando-os de não saberem representar os interesses da categoria, sendo que posteriormente pretende vir a aderir à mesma entidade.

Porém, se um trabalhador estiver inscrito numa Associação Sindical quais são as repercussões jurídicas (e não só) a ter em conta? Desde logo terá que pagar as quotas sindicais (art.º 457.º e seguintes do código do trabalho) que podem ser cobradas pelo empregador, caso um IRCT o

preveja e o trabalhador o autorize, ou mediante opção expressa do trabalhador dirigida ao empregador.

Na eventualidade de o empregador vier a reter a quota sindical, então teremos um *crime de retenção de quota sindical*, previsto no C.T (art.º 459.º).

Por outro lado (e porventura o ponto mais importante) temos que ter em linha de conta que em sede de convenções coletivas, o trabalhador filiado numa Associação Sindical, fica automaticamente abrangido pelas cláusulas normativas constantes nas convenções coletivas outorgadas pela Associação Sindical onde se encontra.

Caso o trabalhador venha a desfiliar-se da Associação Sindical então de acordo com o art.º 496.º n.º 4 “*a convenção continua a aplicar-se até ao final do prazo de vigência que dela constar ou, não prevendo prazo de vigência, durante um ano ou, em qualquer caso, até à entrada em vigor de convenção que a reveja*”.

Finalmente e respondendo à última questão colocada, importa afirmar que por via do disposto no art.º 405.º e 446.º ambos do C.T e 55.º n.º 4 da CRP as Associações Sindicais são independentes face à ingerência de partidos políticos, instituições religiosas ou associações de outra natureza, o que desde logo impede de forma clara o seu financiamento por estas entidades.

Caso exista uma violação das normas *supra citadas* então estaremos face a um *crime por violação da autonomia ou independência sindical*, previsto e punido no art.º 407.º do C.T, podendo dar lugar a uma pena de multa até 120 dias.

Se esta intromissão for facilitada por um membro da Associação Sindical que ocupe um lugar de chefia, então por força do disposto no n.º 2 e 3 da referida norma, irá perder todos os direitos específicos, inerentes à função desempenhada (por exemplo o crédito de horas a que teria direito).

#### **4.1 - Fraco Sindicalismo e suas consequências**

Tivemos até ao presente momento a oportunidade de verificar 2 (dois) pontos que, numa primeira abordagem, nos vão permitir compreender a existência (entre nós) das formas de luta desleais. São eles:

- 1 - a inexistência de um conceito jurídico de greve;



2 - os efeitos da greve no contrato de trabalho.

Quanto ao primeiro ponto, afirmámos que não existindo uma definição legal de greve se torna difícil delimitar que comportamentos se podem verdadeiramente qualificar como grevistas (com a consequente submissão ao regime previsto no C.T).

Embora se tenha avançado com uma definição de greve, a mesma resulta de uma interpretação feita pela doutrina e jurisprudência, não tendo por isso sustentação numa norma jurídica específica, de definição do conceito jurídico (ao contrário do que sucede para o *lock-out*).

Quanto ao segundo ponto, respeitante aos efeitos da greve, já sabemos que a consequência imediata da mesma para o trabalhador grevista consiste na perda da retribuição a que teria direito durante o tempo em que se mantiver em greve (uma vez que não se encontra a trabalhar e uma vez que o salário consiste na retribuição do trabalho prestado).

Daqui decorre, sem surpresa ou contestação, que um trabalhador antes de aderir à greve decretada pela associação sindical (ou assembleia de trabalhadores) terá que ponderar não só os motivos como também os previsíveis efeitos, avaliando não só a sua justiça como também a sua eficácia, para o que ponderará vários fatores e, desde logo, o eventual impacto que a greve irá ter na esfera do empregador, dadas as consequências diretas da greve na diminuição da retribuição a auferir.

De facto, a expectativa de um impacto nulo ou diminuto, contribuirá de forma relevante na decisão do trabalhador em não aderir à greve, atento o necessário reflexo na retribuição. Previsivelmente não aceitará, face a tal expectativa, vir a prescindir da retribuição a que teria direito.

Este ponto é fundamental, na medida em que a retribuição é (aliado aos motivos da greve) o fator que determina na generalidade das vezes a adesão ou não à greve, assim como também a sua respetiva duração.

Por ser considerado um aspeto de imprescindível consideração, as Associações Sindicais viram-se na obrigação de tentar resolver ou pelo menos atenuar o constrangimento financeiro (para com os trabalhadores) causado pela greve (não deixa de ser curioso verificar que a greve por vezes funciona como uma pressão económica para com os grevistas).

Como já tivemos a oportunidade de mencionar na Introdução, o mecanismo utilizado em algumas Associações Sindicais numa situação de greve, para obviar ou atenuar tais constrangimentos, é a utilização dos chamados fundos de greve. Sucintamente diremos que por recurso aos referidos fundos de greve, o trabalhador grevista ao invés de receber a retribuição através do empregador, relativamente ao período em que se encontra em greve, irá recebê-la, total ou parcialmente (dependendo do fundo em questão, a retribuição poderá ser integralmente reposta ou haver unicamente lugar a uma compensação pela perda de retribuição em resultado da adesão à greve) do mencionado fundo de greve.

De realçar que em Portugal, não obstante existam fundos de greve, os mesmos são ainda relativamente escassos (teremos mais à frente a oportunidade de analisar os regulamentos de fundos de greve de várias associações sindicais portuguesas), pelo que continua a assumir especial importância na decisão do trabalhador relativamente à sua adesão ou não à greve decretada, o fator retribuição.

A nosso ver, tal escassez deriva da fraca adesão dos trabalhadores às Associações Sindicais. Efetivamente, sendo reduzido o número de trabalhadores inscritos na Associação Sindical é igualmente reduzido o montante recebido pelas mesmas quer através das quotas quer a título da eventual “joia” de inscrição, o que levará em última análise a uma Associação Sindical sem recursos financeiros suficientes para exercer de forma cabal as suas funções.

Como refere Henrique José Carvalho de Sousa<sup>70</sup> *“A filiação sindical e a densidade sindical (a taxa de sindicalização) constituem indicadores fundamentais no domínio das relações coletivas de trabalho e para a análise do papel, da representatividade e da influência dos sindicatos numa dada sociedade e da sua interação com os outros atores políticos e sociais (...) a filiação sindical constitui uma componente crítica da força organizacional dos sindicatos e um elemento essencial da sua legitimação ou reconhecimento ou dito de outro modo, um recurso chaves dos sindicatos”*.

Por outras palavras, sem uma forte adesão por parte dos trabalhadores às Associações Sindicais não se logrará obter um equilíbrio de forças no panorama das relações laborais, o que na presente dissertação se reflete no mecanismo dos fundos de greve.

---

<sup>70</sup> Ob. Cit. Henrique José Carvalho de Sousa, Setembro de 2011, Sindicalização: A vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos).

A este propósito e neste contexto 2 (duas) questões merecem ser, ainda que sucintamente, abordadas. São elas:

- 1 - como se determina a taxa de sindicalização?
- 2 - qual tem sido a evolução da taxa de sindicalização em Portugal?

No que concerne ao primeiro aspeto, a taxa de sindicalização irá refletir a relação entre o número de sindicalizados e o número de sindicalizáveis, ou seja o número de trabalhadores inscritos na Associação Sindical e aqueles que não o estando, reúnem as condições para tanto, pelo que poderiam estar. Se quisermos, (como Ebbinghaus & Visser) estaremos em face de uma filiação atual e de uma filiação potencial.

Quanto ao segundo aspeto, o mesmo merece desde logo uma ressalva, uma vez que, como salienta Henrique José Carvalho de Sousa e outros autores<sup>71</sup>, os dados relativos à filiação sindical e à densidade sindical em Portugal são fragmentados, carecendo de credibilidade.

O referido défice de credibilidade decorre da circunstância de não ser obrigatório que o pagamento das quotas sindicais se processe por via do empregador (458.º do C.T).

Desta forma, todas as demais situações de pagamento são de difícil conhecimento público, até porque se está em sede de *dados pessoais* (art.º 7.º Lei 67/98, de 26 de outubro).

A forma que poderia promover uma correta e fidedigna tradução da percentagem de sindicalizados em Portugal seria, no entendimento de Alan Stoleroff, por via dos inquéritos às empresas, realizados de forma regular. Todavia, como se afirmou anteriormente, uma vez que se trata de dados pessoais, o seu tratamento (art.º 3.º, alínea b) da Lei 67/98, de 26 de outubro) é de difícil execução.

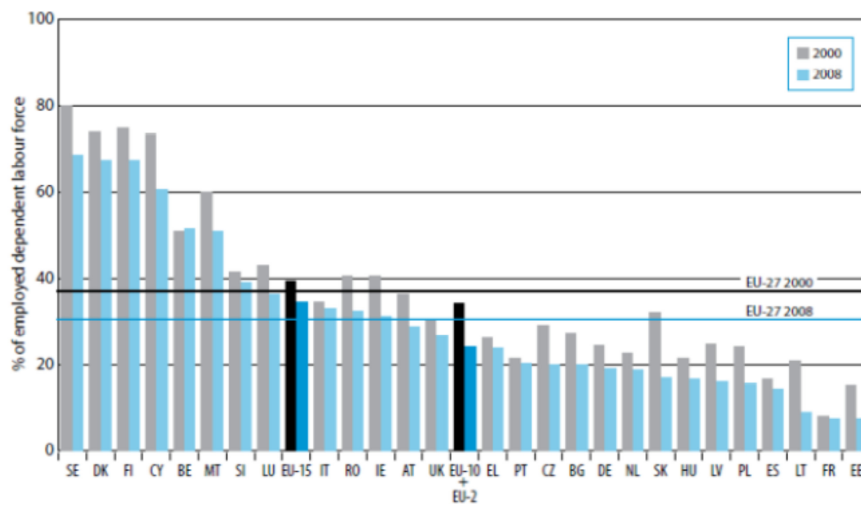
Como esse tratamento sistemático não existe, os dados fornecidos embora consigam demonstrar uma tendência de filiação, ainda se mostram insuficientes para traduzir com total rigor a taxa de filiação no nosso país.

Efetuada esta ressalva, resultante das mencionadas insuficiências metodológicas, cumpre verificar como se situa a taxa de sindicalização em Portugal face aos demais países da UE (União Europeia).

---

<sup>71</sup> A este propósito Alan Stoleroff e Reinhard Naumann, A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição.

Gráfico I - Evolução da Taxa de Sindicalização na UE 27 2000-2008



Source: J. Visser, ICTWSS database 3.0, 2010; the averages for the EU-27, EU-15 and 12 new Member States are weighted.

#### Quadro 4.1. Taxa de Sindicalização na UE: Evolução ocorrida entre 2000 a 2008

Verificando o Quadro 4.1 – Taxa de Sindicalização na UE: Evolução ocorrida entre 2000 e 2008, reparamos<sup>72</sup> que a taxa de sindicalização em Portugal ronda os 20%, sendo uma das mais baixas da União Europeia. Já a Suécia, Dinamarca e Finlândia possuem uma taxa de sindicalização a rondar os 80% e 70%.

Daqui parece resultar (ressalvadas as necessárias exceções) que as mais altas taxas de sindicalização se situam no norte do continente europeu (atente-se contudo, como exceção, na taxa de filiação sindical da Estónia a rondar os 8%).

Como explicar esta tão grande discrepância de valores? No entendimento de Henrique de Sousa<sup>73</sup> “Nos fatores que influenciam em cada país o grau de solidez, representatividade e influência das organizações sindicais (...) pesam fatores como o nível das desigualdades sociais e salariais, o grau de coordenação setorial e nacional da negociação coletiva, a

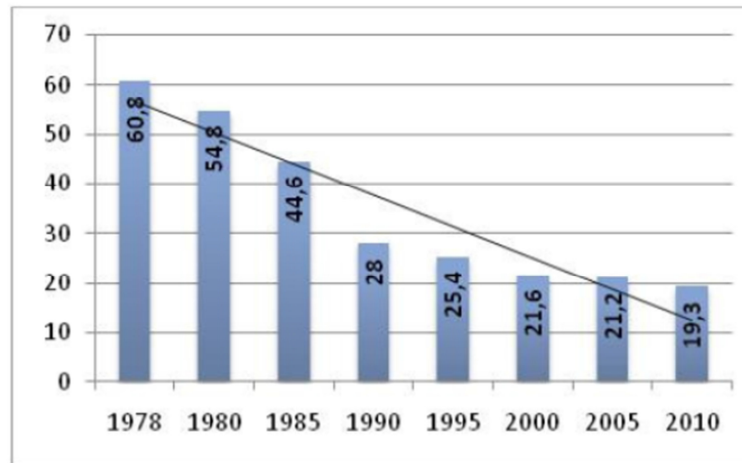
<sup>72</sup> Quadro constante do trabalho desenvolvido por Henrique José Carvalho de Sousa, “Sindicalização, A vida por detrás das Estatísticas (alguns problemas metodológicos), setembro de 2011, Projeto Sociedade Civil e Democracia, Working Paper, sobre uma visão dos anos 80 e 90, vide Alan Stoleroff e Reinhard Naumann, “A sindicalização em Portugal: a sua medida e distribuição” e “As maiores organizações sindicais em Portugal: um quarto século de evolução” IV Congresso Português de Sociologia.

<sup>73</sup> Ob. Cit. Henrique José Carvalho de Sousa, Setembro de 2011, Sindicalização: A vida por detrás das estatísticas (alguns problemas metodológicos), p 7.

*robustez das instituições de concertação social e diálogo social e do Estado Social e a participação dos Sindicatos na gestão dos sistemas de proteção social”.*

Já no que se refere à taxa de Sindicalização em Portugal, reparamos ainda que a mesma tem vindo a diminuir desde 1978.

**Gráfico II - Evolução da Taxa de Sindicalização em Portugal 1978/2008**



Fonte: Mapa do autor, com base em dados de Jelle Visser (2011), ICTWSS Database 3.0

*Quadro 4.2. Taxa de Sindicalização em Portugal: Evolução entre 1978/2008, quadro constante do desenvolvido por Henrique José Carvalho de Sousa, “Sindicalização, A vida por detrás das Estatísticas (alguns problemas metodológicos), setembro de 2011, Projeto Sociedade Civil e Democracia, Working Paper.*

Como explicar este fenómeno? Será que existe um distanciamento dos trabalhadores face aos sindicatos? Ou a não filiação resulta de problemas jurídicos? Ressalvados os efeitos diretos histórico-políticos decorrentes das revolução em 1974 e da agudização dos conflitos laborais durante os anos subseqüente e, nomeadamente em 1976, somos da opinião de que, no momento presente, pelo menos parte do problema resulta da atual redação do C.T.

Efetivamente, se nos debruçarmos sobre a análise da parte dedicada às relações coletivas, constatamos que o trabalhador filiado terá mais constrangimentos jurídico-laborais do que o trabalhador não filiado.

Em primeiro lugar e face à redação do art.º 496.º n.º 1 do C.T, somos levados a concluir que o trabalhador filiado estará automaticamente abrangido pela convenção coletiva subscrita pela sua Associação Sindical, ao passo que o trabalhador não filiado permanecerá livre para,

querendo, optar por aderir à mesma, cumpridos evidentemente certos pressupostos legais (497.º em conjugação com o 492.º n.º 4, ambos do C.T), fazê-lo.

É o problema do *free rider*, onde os não sindicalizados vão “à boleia” do trabalho das Associações Sindicais.

Por outro lado, o trabalhador só irá filiar-se numa Associação Sindical quando a mesma lhe presta um conjunto de serviços a que ele (trabalhador) dificilmente teria acesso se viesse a permanecer como não filiado. De um modo geral, a decisão de filiação não assentará em meros ideais mas na ponderação dos respetivos benefícios e potenciais prejuízos.

A título meramente exemplificativo, vejamos o caso do Fundo de Ação Social e Seguro de Saúde disponível para os filiados no Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, em que se visa atenuar o constrangimento económico a que os sócios estão sujeitos, aquando da assistência médica.

Para além do exemplo *supra descrito*, haverá certamente que ter em linha de conta os protocolos entre as Associações Sindicais e outras entidades (lares, entidades turísticas, culturais, de lazer, entre outras).

Finalmente é nosso entendimento que o n.º claramente excessivo de ERCT'S (Estruturas de Representação Coletivas de Trabalhadores, art.º 404.º do C.T) pode contribuir para a dispersão de forças das entidades que defendem os interesses dos trabalhadores.

Em jeito de síntese, sempre diremos que atualmente as Associações Sindicais precisam de ir ao encontro das necessidades dos trabalhadores, uma vez que a sua função não passa única e exclusivamente por questões relacionadas com a luta laboral.

#### **4.2 - O Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos e Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas**

Verificámos anteriormente que a taxa de filiação no nosso país ronda os 20% (dizemos que ronda, uma vez que os dados fornecidos não são totalmente rigorosos, como já tivemos oportunidade de constatar).

Uma dessas consequências determina em última análise a raridade dos fundos de greve em Portugal.

Porém existem exceções à regra em matéria de Fundos de Greve, de que constitui exemplo o Fundo de Greve do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos (doravante designado como STI).

De acordo com o regulamento do referido Fundo<sup>74</sup>, o mesmo caracteriza-se por ser uma “*Reserva Estratégica*” do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, a utilizar em situações de impasse negocial ou quando estejam em causa direitos fundamentais adquiridos ou a adquirir, que obriguem à realização de greves”.

Até ao presente momento, o fundo de greve do STI foi utilizado uma única vez<sup>75</sup>, em dezembro de 2013 (dias 19, 20 e 23). Sendo que o mesmo serviu para pagar uma compensação diária de 10 € por cada dia de greve, aos trabalhadores aderentes.

Como parece claro, o fundo colmata (total ou parcialmente) o constrangimento causado pela perda da retribuição, devido à adesão individual ao processo grevista.

Sem o referido fundo de greve, muitos dos trabalhadores abrangidos pelo aviso prévio de greve poderiam ver-se financeiramente impedidos de realizar uma greve.

Desta forma, uma Associação Sindical que possua um fundo de greve ao seu dispor pode fazer valer as suas pretensões de uma forma mais forte, do que uma Associação Sindical que não o tenha.

Outro exemplo que permite demonstrar a existência entre nós de fundos de greve, é o do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

De acordo com o seu Regulamento de Fundo de Greve e Solidariedade (constituído de acordo com o art.º 80.º dos Estatutos)<sup>76</sup>, o mesmo deverá ser utilizado em 3 (três) situações:

- 1 - sócios cujos vencimentos tenham sido diminuídos como resultado de adesão à greve;
- 2 - sócios despedidos como resultado de adesão a greve;

---

<sup>74</sup> Para consultar o Fundo de Greve do STI V. Anexo A.

<sup>75</sup> Para uma análise mais detalhada ver Anexo B, COMUNICADO | Nº 21/2013 |, também disponível para consulta eletrónica no link: <http://www.stimpostos.pt/images/comunicadn21.pdf>

<sup>76</sup> Para consultar o Fundo de Greve e Solidariedade V. <http://www.sbsi.pt/atividadesindical/Institucional/estatutoseregulamentos/Paginas/default.aspx>

- 3 - sócios cujos vencimentos tenham sido diminuídos em virtude de situações resultantes das relações laborais ou sindicais, desde que estejam em causa princípios que o Sindicato deva defender.

Sendo que para a gestão do Fundo de Greve e Solidariedade será competente o órgão de direção<sup>77</sup> do sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas.

Para que o trabalhador possa fazer uso do fundo de greve e assim ser ressarcido (ainda que parcialmente) do montante à partida perdido devido à suspensão do seu contrato de trabalho, torna-se imprescindível que tenha as suas quotas pagas (até ao último mês antes da greve) e que tenha requerido tal ressarcimento ou compensação à direção, mediante requerimento, devendo esta pronunciar-se num prazo de 30 (trinta) dias, conforme estipulado nos artigos 6.º a 9.º do Fundo de Greve e Solidariedade.

#### **4.3 - Associações de Empregadores**

O presente capítulo não estaria completo sem que fosse feita uma breve referência às Associações de Empregadores.

---

<sup>77</sup> A direção é (basicamente) um dos 3 (três) órgãos da Associação Sindical (como demonstra o 450.º n.º 1, alínea a) do c.t.) a par da Assembleia Geral e Conselho Fiscal. Enquanto que a Direção é o órgão executivo do Sindicato, ou seja conduz as reivindicações da classe que representa (no presente caso o dos bancários do sul e ilhas), através da decisão de greves ou por via da outorga de convenções coletivas, já o Conselho Fiscal examina e controla a contabilidade e gestão financeira do sindicato, ao passo que a assembleia geral é de acordo com Bernardo da Gama Lobo Xavier “ *o órgão soberano do sindicato (...) compete-lhe tomar as decisões mais importantes sobre a organização e a atividade sindical, bem como eleger a sua mesa, a direção e o conselho fiscal*”. O citado artigo menciona ainda que os estatutos da associação sindical devem regular “... *uma assembleia geral ou uma assembleia de representante de associados*”. *Qual a diferença entre ambas? De acordo com Diogo Vaz Marecos “ A distinção entre uma e outra é que, enquanto na primeira poderão participar diretamente todos os associados, na segunda a participação dos associados faz-se por intermédio de representantes dos associados. Esta solução visa, nas associações Sindicais e nas associações de empregadores com um elevado número de associados, tornar mais célere o procedimento deliberatório, sem pôr em causa a participação dos associados. Trata-se de uma representação indireta que não colide com o princípio da organização democrática interna da sua gestão e atividade, que resulta do artigo 46.º da CRP, e explicitamente do art.º 445.º”*. Para uma análise mais detalhada sobre os órgãos das Associações sindicais V. Vaz Marecos, Diogo, código do trabalho anotado, Coimbra Editora, 1ª Edição, p 1058 e XAVIER, Bernardo Lobo – Manual de Direito do Trabalho, 1ª Edição, Lisboa: Verbo, 2011, p 198.



De acordo com o art.º 442.º n.º 2, alínea a) do C.T. as Associações de Empregadores *são associações permanentes de pessoas, singulares ou coletivas, de direito privado, titulares de uma empresa, que tem habitualmente trabalhadores ao seu serviço.*

Tal como sucede para as Associações Sindicais, também as Associações de Empregadores se podem dividir em federações (organizações do mesmo setor), uniões (organizações regionais) ou confederações.

Como regra, as normas que regulam o enquadramento jurídico para as Associações Sindicais valem igualmente para as Associações de Empregadores, basta ver para o efeito o art.º 443.º do C.T (direito das associações) ou 445.º e seguintes do C.T (constituição e organização das associações).

Assim sendo, em que difere uma entidade da outra? Em primeiro lugar, resulta claro que os interesses que ambas defendem têm obrigatoriamente que ser opostos, uma vez que a Associação Sindical representa os trabalhadores (a nosso ver tanto os filiados, como os não filiados) e a Associação de Empregadores (como o próprio nome dá a entender) os empregadores.

Contudo, tal não consubstancia matéria de relevo para efeitos da presente dissertação.

Como já tivemos oportunidade de verificar no capítulo dedicado ao processo de greve, as Associações Sindicais (e reunidos certos pressupostos legais, as assembleias de trabalhadores) podem a todo o tempo decretar greve (tendo que realizar o já referido aviso prévio), sendo que este meio jurídico que a Associação Sindical tem ao seu dispor, caracteriza ou fundamenta o seu poder face aos empregadores.

Esta possibilidade *está claramente vedada às Associações de Empregadores*, uma vez que o *lock-out* (ou greve patronal) não é admissível entre nós.

Em jeito de síntese, sempre diremos que o que confere força a uma Associação Sindical é essencialmente o recurso à greve (do qual na prática possuem o monopólio, uma vez que raramente as greves são decretadas por assembleias de trabalhadores) que, estando vedado às Associações de Empregadores, lhes retira (a nosso ver) poder negocial em sede de contratação coletiva.



## **CAPÍTULO V - Formas de lutas desleais**

Até ao presente momento, já foi possível verificar como se processa uma greve e quem a pode decretar.

Porém, uma vez que os efeitos jurídicos da greve no contrato de trabalho envolvem a perda de retribuição, tem sido realizado (por vezes) pelas Associações Sindicais aquilo que se designa por *lutas desleais*. São situações geradoras de prejuízo à entidade empregadora não determinando todavia a perda de retribuição para os trabalhadores.

No entanto, importa distinguir estas lutas desleais em dois grandes grupos: as *greves impróprias* (em que não existe uma verdadeira abstenção da prestação de trabalho) e as *greves abusivas* (a greve é realizada de modo a ter perdas mínimas no salário dos trabalhadores grevistas, mas a causar prejuízos à entidade empregadora, que só poderiam ser obtidos através de uma greve duradoura).

A primeira questão que devemos colocar a este respeito é a de saber quais as razões que determinam a existência deste tipo de greves. A resposta, chegados a este ponto é simples (uma vez que já foram abordadas previamente os vários aspetos necessários em tal ponderação).

Em primeiro lugar, temos os efeitos jurídicos da greve no contrato de trabalho do trabalhador aderente (leia-se, perda de retribuição) e, num segundo momento e inerentemente ligado ao primeiro motivo focado, temos a questão da raridade dos fundos de greve em Portugal (que, existindo, poderiam colmatar a perda de retribuição para o trabalhador grevista), como terceira razão temos a baixa taxa de filiação sindical, que por sua vez determina de forma direta a raridade dos fundos de greve. Finalmente e não obstante a opinião formada relativamente a este respeito, somos forçados a admitir que a própria inexistência de um conceito jurídico de greve poderá igualmente contribuir para este efeito, na medida em que pode criar um espaço demasiado amplo de interpretação e caracterização sobre o que legalmente pode ser considerado greve.

Em suma, são 4 (quatro) os motivos (a nosso ver) que determinam a existência destes comportamentos desleais.

Como afirma Lobo Xavier<sup>78</sup> “*O sindicalismo dos países latinos (...) está dividido em várias centrais de diversa obediência ideológica, e os sindicatos têm fracas taxas de sindicalização e não possuem praticamente caixas de greve. Assim, os grevistas têm de suportar diretamente os custos da greve (...) e, portanto, não podem resistir muito tempo*”.

A este respeito cumprirá questionarmo-nos sobre o que fazer. A resposta ao problema não passa, conforme já realçado, por uma alteração legislativa -introdução de uma noção jurídica de greve ou alteração aos efeitos da greve no contrato de trabalho – mas sim por um maior fomento à sindicalização, que terá necessariamente que passar por um trabalho desenvolvido por parte das Associações Sindicais e eventualmente por uma redução das ERCT (Estruturas de Representação Coletivas dos Trabalhadores).

### **5.1 - As Greves Impróprias e Abusivas**

No capítulo dedicado à noção jurídica de greve, referimos que embora não exista uma noção jurídica de greve, tanto a doutrina como a jurisprudência têm vindo a entender de forma pacífica que o comportamento grevista *tem necessariamente* que envolver uma abstenção da prestação de trabalho.

Desta forma, não se subsumem ao conceito, ficando de fora do respetivo regime, determinados comportamentos que querendo causar prejuízo à entidade empregadora, não envolvem uma abstenção de trabalho por parte dos trabalhadores nem determinam para os mesmos a decorrente perda de retribuição.

Existem variadíssimos exemplos de greves impróprias que permitem exemplificar como este tipo de comportamento desleal se processa:

**Greves de Zelo** - Aplicação minuciosa de procedimentos existentes na empresa, que levam a um abrandamento da atividade produtiva. Para esta situação basta pensar, como foca Bernardo Xavier<sup>79</sup> “*no pessoal das alfândegas, que podem fazer revistas e controlos com lentidão exasperante*”;

**Greves de Rendimento** - Similares às Greves de Zelo, embora sem coincidirem. Nas Greves de Rendimento existe um abrandamento anormal do trabalho, não implicando

---

<sup>78</sup> Ob. Cit. LOBO XAVIER, Bernardo, A Greve no Direito da Europa Ocidental, separata de revista de Direito e de Estudos Sociais, Janeiro – Dezembro – 1996, p. 57.

<sup>79</sup> Ob. Cit. LOBO XAVIER, Bernardo, Manual de Direito do Trabalho, p 172.

todavia que esse abrandamento derive de uma aplicação minuciosa de procedimentos internos da empresa;

**Greves de Cortesia** - Nesta situação, os trabalhadores comparecem no local de trabalho para desempenhar a função para a qual foram contratados, mas atendem os clientes com clara falta de cortesia com o intuito de assim causarem prejuízos ao empregador;

**Greves Parciais** - O que caracteriza este comportamento é o facto de os trabalhadores realizarem apenas parte da prestação principal a que estavam adstritos por efeito do contrato de trabalho. É o caso da “greve da mala” (onde o revisor deixava de controlar a posse de título de transporte válido por parte dos passageiros), sendo que o surgimento deste subtipo de greve imprópria *“deveu-se historicamente ao facto de, em Itália, onde esta greve teve lugar pela primeira vez, no serviço dos autocarros, os motoristas terem uma mala onde guardavam os bilhetes e o dinheiro da respetiva venda”*.<sup>80</sup>.

Como certamente conseguimos verificar, o que une estes *supra* descritos comportamentos, são 2 (dois) elementos:

- 1 - inexistência de uma efetiva abstenção da prestação de trabalho;
- 2 - realização com o intuito de fugir de forma deliberada ao regime jurídico da greve e de, não obstante, causar danos ao empregador (tal qual sucede como a greve, só que aqui esses fins são obtidos por meios impróprios e não legais, numa situação clara de fraude à lei).

Como se perceberá, existem outras formas de greves impróprias (como a greve de obediência, por exemplo), todavia a pedra de toque a ter em linha de conta na sua análise, são os 2 (dois) elementos já focados.

---

<sup>80</sup> PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 432. Segundo a mesma autora, *“um setor da doutrina qualifica este tipo de comportamentos como greves em sentido amplo, enquanto outro setor considera que se trata de greves como quaisquer outras, argumentando neste sentido com o facto de a constituição atribuir aos trabalhadores uma ampla margem de opção quanto ao modo de prossecução dos respetivos interesses através da greve (é um argumento retirado do art.º 57.º n.º 3 da CRP) ”*, tal como Palma Ramalho não defendemos tal tese, uma vez que se de facto a greve suspende o contrato de trabalho (536.º n.º 1 do c.t.), então não se percebe como é que a greve não implica necessariamente a abstenção da prestação de trabalho.

Mais difícil de identificar são as greves abusivas (referidas assim pela *doutrina francesa e italiana*).

A questão que merece ser colocada é a de se saber qual a razão geradora da dificuldade em identificar as greves abusivas como greves ilícitas, e, bem assim, em distingui-las face às greves impróprias.

Embora a resposta no plano teórico seja fácil, na prática não o é. O que distingue um comportamento do outro, é que as greves abusivas embora preencham *a priori* todos os elementos da noção de greve já apreendida (ao inverso das greves impróprias), são todavia realizadas de forma a *causarem danos desproporcionais e injustos* ao empregador.

O que releva portanto nas greves abusivas é a figura do abuso de direito (334.º do C. Civ.), que possui na sua génese uma conceção subjetivista e objetivista da desproporção de danos.

De acordo com Carvalho Fernandes<sup>81</sup>, “*Para a conceção subjetivista, importa atender à intenção do titular: se, ao exercer o direito, ele visa apenas prejudicar outrem (animus nocendi), ou alcançar um fim injusto ou imoral, há abuso de direito. (...) a orientação de tipo objetivista define o abuso de direito com base em critérios de tipo objetivo, máxime, o fim económico e social visado pela norma*”.

Atentando desta forma à letra do art.º 334.º do C. Civ., verificamos que haverá abuso de direito quando o titular exceder os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito.

Para verificarmos se cada um dos casos que irão ser analisados adiante se traduzem em verdadeiras greves abusivas, importa desde já verificar o que se entende por boa-fé, bons costumes e fim social ou económico do direito.

---

<sup>81</sup>Ob. Cit. CARVALHO FERNANDES, Luís, Teoria Geral do Direito Civil II, Fontes, Conteúdo e Garantia da Relação Jurídica, 4.ª Edição revista e atualizada, Universidade Católica Editora, p.617 e 618.

Para mais desenvolvimentos sobre o tema Vide MARQUES DA SILVA, Germano, Introdução ao Estudo do Direito, Universidade Católica Editora, 2.ª Edição, p. 221.

Como constata Antunes Varela<sup>82</sup> “*Se, para determinar os limites impostos pela boa-fé e pelos bons costumes, há que atender de modo especial às concepções ético-jurídicas dominantes na coletividade, a consideração do fim económico ou social do direito apela de preferência para os juízos de valor positivamente consagrados na própria lei*”.

Em face do exposto sempre diremos que:

- 1 - o nosso ordenamento acolhe em sede de Abuso de Direito uma concepção objetivista (fim económico e social visado pela norma) e subjetivista (com a referência à boa-fé e bons costumes);
- 2 - o agente atuará de forma ilegítima quando “ *mais do que prosseguir um interesse seu, vise prejudicar outra pessoa (...) quando o agente não se conformar com as regras de convivência que, num dado ambiente (...) são comumente admitidas*”<sup>83</sup> e quando exceder o fim social e económico da norma;
- 3 - se por via de uma atuação abusiva, o agente lesou alguém (neste caso o empregador) haverá uma obrigação de indemnizar.

Que situações têm vindo a ser apontadas como de possíveis greves abusivas? A título meramente exemplificativo, iremos focar as seguintes hipóteses:

**Greves Trombose ou Estrangulamento** - A paralisação incide em setores-chave da empresa (sem a prestação dos trabalhadores desses sectores, a empresa não consegue laborar ou laborando a quebra de produção é acentuada);

**Greves rotativas** - Como o próprio nome dá a entender, a greve irá percorrer de forma *rotativa* vários setores da empresa (basta pensar numa fábrica, com os seus processos de fabrico interligados e sequenciais);

**Greves intermitentes** - Em que se verificam sucessivos arranques e paragens do processo produtivo/atividade.

---

<sup>82</sup> Ob. Cit. ANTUNES VARELA, João, Das Obrigações em Geral, Vol. I, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra, p. 438 e 439.

<sup>83</sup> Ob. Cit. MARQUES DA SILVA, Germano, Introdução ao Estudo do Direito, Universidade Católica Editora, 2.ª Edição, p. 220

Como se pode verificar, em nenhuma das situações *supra descritas* existe uma omissão dos elementos que compõem a noção de greve, uma vez que de facto os trabalhadores não se encontram a trabalhar.

Contudo, como já houve hipótese de se referir em tempo útil, o que releva para as greves abusivas não é uma situação de falta do elemento da abstenção da prestação de trabalho, mas sim o facto de o Direito à Greve ser exercido de modo abusivo.

Como se sabe, o Direito à Greve embora seja um Direito dos Trabalhadores consagrado tanto na CRP, como no C.T., necessita de ser compatibilizado com outros Direitos, e é esse o ponto que irá ser aprofundado.

## **5.2 - A impossibilidade legal de fazer greve não fazendo**

É nosso entendimento que as greves impróprias não são admissíveis entre nós. Com a prática deste ato, o trabalhador (e a entidade que decretou a greve) procura ficar a coberto do regime jurídico da greve, quando na prática não realizou uma greve.

Já se teve oportunidade de verificar que para que uma greve seja decretada, é preciso estarem reunidos determinados pressupostos legais (nomeadamente a existência do aviso prévio de greve). Contudo pode argumentar-se (indevidamente, a nosso ver) que não havendo uma definição legal de greve, qualquer tipo de comportamento de abstenção do trabalhador à efetivação da sua prestação de trabalho é suscetível de caracterização como de comportamento grevista.

Num primeiro momento importa reiterar que para toda e qualquer situação de greve é absolutamente imprescindível a existência de um aviso prévio de greve (pode é variar a sua antecedência legal) pelo que em caso da sua inobservância se estará indubitavelmente perante uma greve contrária à lei.

Todavia havendo uma greve decretada em obediência a todos os requisitos prévios estipulados, mas que seja realizada sem haver uma verdadeira abstenção da prestação de trabalho, estar-se-á perante uma greve lícita? Como já referimos logo no início, tal não será possível porquanto se trata da ausência do elemento máximo de caracterização desta figura jurídica, sendo que o argumento de que não existe uma noção legal de greve<sup>84</sup> não pode

---

<sup>84</sup> A questão da noção de greve já foi abordada em sede própria, não fazendo sentido que se volte a repetir no presente capítulo o que já foi anteriormente abordado. Para uma consulta sobre os pontos



implicar que se entenda greve, numa aceção *lato sensu* (a qual não perfilhamos) e que se subsumam a este conceito situações incompletas do ponto de vista dos elementos constitutivos.

Retiramos este entendimento da interpretação que fazemos ao art.º 536.º e ss do C.T

Em primeiro lugar o n.º 1 do art.º 536.º do C.T refere que a greve “*suspende o contrato de trabalho (...) e os deveres de subordinação e **assiduidade**”, ou seja o trabalhador que pretender aderir à greve vê o seu contrato de trabalho suspenso, implicando (através da sua conduta) a perda da retribuição e a suspensão de alguns deveres (nomeadamente e para o que nos interessa, *o dever de assiduidade*).*

Ora se de facto o contrato de trabalho se suspende (implicando a suspensão do dever de assiduidade), como é que um trabalhador pode continuar a laborar na empresa? Com o devido respeito, parece um total desvirtuamento sobre o alcance da norma em apreço.

Por outro lado, se tivermos em linha de conta que em determinadas situações a lei obriga à prestação de serviços durante a greve (ver capítulo dedicado aos serviços mínimos e salvaguarda do equipamento da empresa), então é porque se entende que fazer greve, implica uma abstenção da prestação de trabalho, caso contrário não existiria tal imposição legal de trabalhar durante a greve.

Por outras palavras, diremos mais uma vez que a imprescindibilidade da abstenção da prestação de trabalho como primeiro elemento da noção de greve resulta de uma interpretação sobre o regime jurídico da greve, todavia para nós é pacífico que essa interpretação não é geradora de dúvidas porquanto resulta clara e inequivocamente da leitura deste regime.

Se tivermos como ponto assente que a greve implica abstenção da prestação de trabalho, então não há forma de admitir que as greves impróprias possam ser consideradas como greves lícitas, uma vez que manifestamente lhes falta um elemento essencial (a abstenção da prestação de trabalho)<sup>85</sup>.

---

dedicados à noção de greve e ao elemento da abstenção da prestação de trabalho, aconselha-se a leitura do capítulo II.

<sup>85</sup> No entendimento de Palma Ramalho, este tipo de comportamentos “*Não correspondendo a greves em sentido próprio (...) devem ser tratados de acordo com a sua natureza, ou seja, como situações de não cumprimento do contrato de trabalho, (...) Assim, o trabalhador mantém, de facto, o direito à*

### 5.3 - Uma “Fuga de mansinho”

Enquanto que as greves impróprias são manifestamente ilícitas (em resultado do anteriormente explicado), o mesmo já não sucede relativamente às denominadas greves abusivas, uma vez que relativamente a estas últimas, na prática, todos os elementos referidos na noção de greve se encontram preenchidos.

Todavia seria bastante limitativo determinar o que se entende por greve com base numa análise simplista dos elementos da greve, já estudados.

Tal significa, que para nós não basta que os elementos da greve estejam formalmente preenchidos para que se esteja perante uma greve lícita.

Existem comportamentos que se enquadram (tal como nas greves impróprias) em situações de fraude à lei, só que enquanto que nas greves impróprias essa fraude é notória, nas abusivas nem por isso.

Para exemplificar este tipo de situações, vamos elencar determinadas hipóteses que a nosso ver se enquadram no conceito de greves abusivas (logo, ilícitas).

#### Exemplo 1

A empresa XY dedica-se ao fabrico do calçado, sendo que para que o bem final seja obtido, se torna necessário que seja respeitado determinado ciclo produtivo. Para tornar mais simples diremos que esse ciclo é constituído por 3 (três) setores, o A, o B e o C, sendo que cada um deles tem funções distintas no *supra descrito* processo.

Sucedo que o sindicato XZ decide fazer um aviso prévio de greve, no qual consta que o Setor A irá fazer greve das 9h às10h, o Setor B das 10h às11h e finalmente o Setor C das 11h às12h.

Conseguimos perceber que temos uma situação de *greve rotativa*, uma vez que o processo grevista percorre os vários setores da empresa, não havendo **uma paralisação total** numa determinada hora.

---

*retribuição, mas pode ser alvo de uma sanção disciplinar, porque, ao incumprir o contrato de trabalho, comete uma infração disciplinar”*, PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 434.

Com este comportamento pretende-se obter perdas mínimas no salário dos trabalhadores grevistas (referente a 1 hora), mas a causar prejuízos à entidade empregadora equivalentes a uma manhã de trabalho.

Como parece óbvio, se a greve é realizada de forma rotativa é impossível que o bem final seja produzido, uma vez que os setores da produção estão interligados entre si.

Por outras palavras, sempre diremos que existe uma *concertação entre os trabalhadores com o intuito de causar à entidade empregadora, danos notoriamente desproporcionais e injustos*.

O que está aqui em causa é o facto de a greve ser realizada de *forma desleal*. Tal sucede uma vez que a entidade que decretou a greve pretender *verdadeiramente* realizar uma greve com a duração de 3 (três) horas, mas por via de uma manipulação concertada da prestação de trabalho dos aderentes, apenas realiza uma greve com duração de 1 (uma) hora, para os grevistas.

## **Exemplo 2**

A empresa AX dedica-se ao transporte de passageiros, sendo que o Sindicato que representa os motoristas da empresa decide fazer greve de hora a hora.

Nesta situação estamos em face de uma *greve intermitente* em que temos sucessivos arranques e paragens.

Tal como nas demais greves abusivas, o intuito é o de causar o maior dano possível com o menor prejuízo possível para o trabalhador (*através de uma manipulação desleal da prestação de trabalho*).

Com este tipo de comportamento também temos um total desregulamento da atividade da empresa, causando ao empregador danos claramente elevados e provocando no trabalhador danos bastante reduzidos.

Sempre defendemos que a greve é usada para causar prejuízo, caso contrário a mesma não existiria certamente dado que resultaria desprovida de qualquer eficácia, todavia o presente meio que as Associações Sindicais e Assembleias de Trabalhadores têm ao seu dispor não pode ser utilizada de forma desleal.

Com isto pretende-se esclarecer que necessita de existir uma luta leal e franca entre as partes envolvidas no conflito laboral, *não se fazendo uso de mecanismos de contra gestão da atividade produtiva*.

### **Exemplo 3**

O empregador zz dedica-se ao fabrico de rolhas, tendo recebido uma proposta por parte de um cliente, dizendo que até ao final do mês, teria que ter um determinado montante de rolhas produzido.

Face ao curto espaço de tempo que teria ao seu dispor para conseguir produzir aquela quantidade de rolhas, decidiu socorrer-se do regime do trabalho suplementar<sup>86</sup> (art.º 226.º e ss do C.T).

O Sindicato que representa aqueles trabalhadores decide fazer greve ao trabalho suplementar, sabendo de antemão que desta forma o empregador não conseguirá ter o produto pronto no prazo assumido junto do cliente.

Consideramos, que as greves ao trabalho suplementar (naturalmente desde que exercidos de acordo com os parâmetros legais e, conseqüentemente, com respeito dos direitos e deveres consagrados) devem ser consideradas como *expressamente proibidas*, uma vez que causam uma autodestruição total do bem que iria ser produzido<sup>87</sup>.

---

<sup>86</sup> De acordo com o atual código de trabalho, o trabalho suplementar é todo o trabalho efetuado fora do horário de trabalho, contudo de acordo com Monteiro Fernandes na LCT (lei antiga) “*considerava-se que haveria trabalho suplementar pelo menos quando o período normal de trabalho de um trabalhador fosse excedido*” Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 14ª Edição, Almedina, p. 376.

<sup>87</sup> O entendimento legal por nós defendido, não tem tido acolhimento universal, em sentido oposto veja-se Palma Ramalho, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 434; Vaz Marecos, Código do Trabalho Anotado, Coimbra Editora, p 1177 e até mesmo o Parecer do Conselho Consultivo da PGR (PGRP00003188). Neste sentido, é frequente a existência de greves ao trabalho suplementar (a título exemplificativo o aviso prévio de greve da SMAV – Sindicato dos Meios Audiovisuais – em 26 de março de 2012). Já Bernardo Lobo Xavier parece defender a ilegalidade deste tipo de greve, com base “*nos danos consideráveis emergentes do não cumprimento seletivo de um dever acessório*”, Ob. Cit. XAVIER, Bernardo Lobo, Manual de Direito do Trabalho, p 173 e no seguimento do mesmo raciocínio XAVIER, Bernardo Lobo, *A greve no Direito da Europa Ocidental*, Revista de Direito e Estudos Sociais, 1996, p. 55.

#### Exemplo 4

Focando um exemplo avançado por Monteiro Fernandes<sup>88</sup> no seu manual, pensemos uma vez mais numa situação que envolve um processo em cadeia numa fábrica, onde numa linha de montagem de automóveis, com greve para o setor encarregado da colocação de carrocerias, mantendo-se os restantes em laboração.

Facilmente se verificam os indícios de uma *greve estrangulamento ou trombose*, uma vez que a paralisação incidiu num setor-chave do processo produtivo.

Sem aqueles trabalhadores, o bem final (leia-se, automóvel) é insuscetível de ser alcançado, permanecendo incompleto.

Consideramos que este tipo de greves é ilícito.

Uma análise atenta e, cuidada, demonstrará que o empregador vai ser obrigado a pagar a retribuição devida aos trabalhadores que compareceram no local de trabalho para desenvolverem as suas funções<sup>89</sup>, incorrendo em custos de produção e estrutura (salários e outros custos inerentes ao processo produtivo, tais como água, eletricidade, entre outros) e não logrando obter a compensação financeira expectável no âmbito da relação jurídica laboral, uma vez que os automóveis em virtude da greve trombose não irão ser produzidos, sendo que, previsivelmente e atento o regime usual de fornecimento destes produtos poderá ainda incorrer no pagamento de indemnizações por incumprimento dos prazos de entrega estipulados.

Consideramos a este propósito, que havendo uma efetiva e comprovada concertação de todos os trabalhadores para causar uma greve abusiva, então os trabalhadores que compareceram no local de trabalho também devem perder a retribuição devida, uma vez que *deliberadamente* causaram prejuízos ao empregador e ainda receberam a retribuição durante o tempo que durou a greve. Admitimos ainda assim que esta consequência é também ela passível de contestação jurídica, na medida em que tendo sido realizada a

---

<sup>88</sup> Ob. Cit. FERNANDES, António Monteiro, Direito do Trabalho, 14.<sup>a</sup> Edição, p. 928.

<sup>89</sup> Como se sabe, na prática o empregador vê-se obrigado a pagar a retribuição devida aos trabalhadores que compareceram no local de trabalho para desenvolverem a sua atividade, embora na prática, devido à greve de um certo n.º de colegas, não conseguissem realizar o trabalho pelo qual foram contratados.

prestação de trabalho o salário se mostrará devido. Todavia, subsiste a violação da lei e o prejuízo causado, pelo que tal comportamento terá forçosamente que ser sancionado, podendo todavia sê-lo no quadro simultâneo de uma contraordenação laboral e de uma indemnização ao empregador pelos prejuízos causados.

Tal como nos exemplos *supra descritos*, o *animus* da entidade que decretou a greve envolve uma abstenção da prestação de trabalho superior à real paralisação por setor, desta forma nunca se poderia falar de uma greve conduzida de acordo com o Princípio da Boa- Fé.

#### **5.4 - Razões da ilicitude das Greves Impróprias e Abusivas**

Aqui chegados, já se tornou possível responder a certas questões, desde logo:

- 1 - o que distingue greves impróprias das greves abusivas;
- 2 - quais são os exemplos que podem surgir nas relações laborais coletivas diárias, que envolvem estes comportamentos desleais;
- 3 - serão as mesmas admissíveis ou não.

Em jeito de síntese diremos que ambas se traduzem em “*formas de luta desleais*” típicas de países latinos, onde o sindicalismo é fraco (devido, essencialmente, a uma queda acentuada nas suas taxas de filiação sindical).

Porém, a razão da sua ilicitude é que diverge.

Enquanto que nas greves impróprias (pelo que já foi focado) a origem da ilicitude se deve ao fato de os trabalhadores continuarem a laborar causando prejuízo ao trabalhador - havendo desta forma uma situação clara de *fraude à lei*, uma vez que se tenta de forma deliberada fugir ao regime jurídico da greve - já nas Greves Abusivas, formalmente temos todos os elementos da greve preenchidos:

- 1 - Abstenção da Prestação de Trabalho;
- 2 - Concertação de trabalhadores;
- 3 - Pluralidade de trabalhadores;
- 4 - Objetivos Comuns.

Desta forma, como explicar a sua ilicitude? Embora o Direito à Greve seja um Direito Fundamental, o mesmo não se traduz num Direito Absoluto. Desta forma, necessita de ser compatibilizado com outros direitos (leia-se, direitos do empregador)

Ao visar causar danos desproporcionais e injustificados ao empregador, a entidade que decreta a greve como também os trabalhadores que nela participam, violam a proporcionalidade *stricto sensu* (uma vez que não existe uma justa medida) e a boa-fé que deve imperar nas relações laborais (na medida em que visam fundamentalmente prejudicar os direitos de outrem, através de uma manipulação desleal e concertada do contrato de trabalho e do próprio processo produtivo da empresa).

Porém, embora o fundamento possa ser diferente, defendemos que a solução jurídica é igual para ambas as modalidades de greves em análise: *Ilicitude das greves impróprias e abusivas*.

Para Bernardo Lobo Xavier<sup>90</sup>, “ *não se pode falar de greve para referir certas formas conflituais que dela apenas têm nome. Podemos falar aqui de «greves impróprias». 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 (...) pois nem envolvem uma abstenção da prestação de trabalho. Mas, para além da ilicitude destas formas de luta, há formas de luta qualificadas impropriamente como greve, e que invocam tal designação, mas que supomos não serem lícitas. Elas têm como característica a sua especial nocividade para as empresas e uma eliminação dos custos para os trabalhadores (retribuições perdidas) e para as suas organizações através da manipulação dos deveres contratuais”.*

No que concerne às greves ditas abusivas, o autor também defende a sua ilicitude, mas com base numa manipulação indevida do contrato de trabalho por parte quer da entidade que decreta a greve quer dos trabalhadores grevistas.

Consideramos (tal como o autor) que existe uma fuga deliberada ao regime jurídico da greve, sendo que tal é operado por via da manipulação dos deveres contratuais, bastando pensar no exemplo já anteriormente referido da greve da mala, onde o revisor deixava de controlar a posse de título de transporte válido por parte dos passageiros.

---

<sup>90</sup> Ob. Cit. XAVIER, Bernardo Lobo, Manual de Direito do Trabalho, p 172 e 173.

Entendimento ligeiramente diverso é defendido por Maria Palma Ramalho<sup>91</sup>. De acordo com a autora embora as greves impróprias não sejam admissíveis, o mesmo já não sucede para as greves ditas entre nós como abusivas.

Nas greves abusivas, Palma Ramalho opta por separar quanto aos efeitos as greves intermitentes, rotativas e de estrangulamento (ou trombose) das greves retroativas e self-service<sup>92</sup>.

As primeiras são consideradas como greves lícitas, uma vez que a desproporção existente entre a perda salarial e o prejuízo causado aos empregadores não pode ser tido como juridicamente relevante.

A ideia de proporcionalidade é afastada por Palma Ramalho, uma vez que de acordo com a autora, o princípio em causa não tem consagração nas relações coletivas de trabalho, dando como exemplo a proibição do *lock-out*.

Com o devido respeito pela posição de Palma Ramalho, consideramos que o exemplo da proibição do *lock-out* não é correto.

Atentando ao Ac. do TC n.º 480/89, de 13/07/1989 verifica-se que “*A proibição do "lock-out", quando contraposta ao reconhecimento do direito a greve, não viola o **princípio da igualdade**, pois que a não proibição teria como resultado, ao menos em regra, o agravamento do desequilíbrio da relação laboral e, assim, a agudização das tensões sociais. Ora, o **princípio da igualdade** apenas proíbe tratamentos diferenciados quando tais diferenciações sejam arbitrárias ou irrazoáveis, desprovidas de fundamento material bastante*”.

Como certamente dá para verificar, este tipo de greve desorganiza o serviço da empresa ou entidade onde a greve incide.

---

<sup>91</sup> PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 432 e ss.

<sup>92</sup> As greves *selfs - service* traduzem-se numa modalidade de greve abusiva, consistindo numa utilização abusiva do regime do aviso prévio de greve.

A coberto desta imposição legal, a entidade que decreta a greve (Associação Sindical ou Assembleia de Trabalhadores) devido ao facto de não existir um limite temporal para a duração de greve, estipula um aviso prévio de greve muito amplo, permitindo que os trabalhadores abrangidos possam ir aderindo à greve e voltando ao trabalho, as vezes que assim o entenderem.



Tal entendimento é perfilhado pelo Parecer do conselho consultivo da PGR a propósito da greve dos médicos, ao afirmar “8º - *De todo o modo, uma atuação levada a cabo nas condições referidas na conclusão anterior (interrupção do trabalho pelos médicos, sempre que quiserem e pelo tempo que quiserem) contraria a noção de greve constante da conclusão 5ª, e levando a consequências imprevisíveis na organização dos serviços e podendo provocar danos desproporcionados para os utentes, é ilegal*”.

A proibição do *lock-out* decorre fundamentalmente da interpretação sobre o alcance do princípio da igualdade e não do princípio da proporcionalidade, com a autora procura fazer crer.

Como constata Anabela Leão<sup>93</sup> o princípio da proporcionalidade (distinto e não confundível com o princípio da igualdade) possui 3 (três) subprincípios constitutivos:

- 1- Princípio da adequação de meios (correspondência de meios a fins);
- 2- Princípio da necessidade (supõe a existência de um bem juridicamente protegido e de uma ocorrência que imponha intervenção);
- 3- Princípio da Proporcionalidade em sentido restrito (a justa medida, de acordo com Gomes Canotilho e Vital Moreira).

Embora se possa afirmar que a proporcionalidade é um dos elementos a ter em linha de conta no Princípio da Igualdade (igualdade pressupõe comparação entre duas realidades distintas), a verdade é que são Princípios distintos, enquanto que o Princípio da Igualdade se debruça sobre o tratamento a dar a duas realidades díspares (ou não), o Princípio da proporcionalidade tem como base a justa medida de um meio para atingir um determinado fim.

Tanto é, que a própria Procuradoria-Geral da República tem defendido a ideia de proporcionalidade em sede de greve:

PGRP00001131<sup>94</sup>: “*Constituindo a greve, por natureza, um comportamento abstencionista concertado e coletivo na sua dimensão processual, global e externa,*

---

<sup>93</sup> LEÃO, Anabela, Notas sobre o Princípio da Proporcionalidade ou da Proibição do Excesso, Comemoração dos 5 anos da F.D.U.P., p. 1004 e ss.

<sup>94</sup> Para uma análise mais detalhada sobre o Parecer em análise consultar <http://www.dgsi.pt/pgrp.nsf/0/bb521351259135d3802566f0005992e0?OpenDocument>.

*exprime-se internamente (ou intrinsecamente) através de comportamentos individuais, voluntários, determinados e responsáveis, que devem desenvolver-se, em tudo quanto o processo de greve admita de autonomia individual, no respeito por princípios essenciais ao sistema constitucional de valores no exercício de direitos como é, por excelência, o princípio da proporcionalidade.*” (negrito nosso).

No que respeita às greves ditas abusivas, o *supra descrito* parecer foca igualmente a importância do Princípio da Proporcionalidade, afirmando que:

*“Invoca-se, também, o dano injusto e **desproporcionado**, para o dador de trabalho, que não deve ser obrigado a suportar os custos da produção deficiente e das perdas e deteriorações nas matérias-primas, sem ao menos lhe ser concedida a contrapartida da recusa ao pagamento do salário, como acontece na greve clássica, (...) O mesmo se diga relativamente às paralisações curtas e repetidas, às greves intermitentes (sciopero a singhiozzo), e a outras formas semelhantes, desde que obedeçam a um plano concertado de desorganização da produção, pois, nesses casos, a defesa dos interesses dos trabalhadores não legitima **prejuízos injustos e desproporcionados** para o dador de trabalho e até para terceiros (...) A ilegitimidade de greves desse tipo é aceite em direito comparado, com fundamento no carácter abusivo que revestem e em atenção à nocividade que representam, (...) Com efeito há, **desde logo, os limites que resultam da proibição do uso abusivo do direito à greve como de todo e qualquer direito. Pode dizer-se, em conclusão, que as formas de que se reveste o exercício deste direito são ilícitas quando não possam qualificar-se como greve, cujo conceito pressupõe, como elemento nuclear, a efetiva cessação ou paralisação concertada do trabalho, ou quando possam produzir danos injustos e desproporcionados para o dador do trabalho, para terceiro ou para a própria coletividade, nomeadamente quando resultantes do propósito de desorganização da produção e de sabotagem da economia ou de perturbação externa e desproporcionada no funcionamento de serviços fundamentais**”* (negrito nosso).

No que concerne às greves retroativas e self-service, o entendimento perfilhado por Palma Ramalho não é o mesmo.

Para a autora estes dois comportamentos devem ser entendidos como ilícitos, na medida em que ultrapassam os limites funcionais do direito de greve.

Neste sentido afirma que nas greves retroativas<sup>95</sup> se inutiliza um trabalho já prestado ao passo que nas greves self-service embora se dê cumprimento à obrigação legal que impõe o aviso prévio, a verdade é que colocando um período temporal tão grande, impede de forma deliberada uma organização laboral por parte do empregador, para assim conseguir organizar a empresa durante o processo grevista (uma vez que na prática, os trabalhadores podem ir aderindo e saindo da greve como assim o entenderem).

Para Monteiro Fernandes<sup>96</sup> a posição defendida por Lobo Xavier não merece acolhimento (no que respeita às chamadas greves abusivas), *“Não se vê que, para além do que já resulta da necessária compaginação do direito de greve com outros direitos constitucionalmente consagrados (...) sobre espaço para outras determinações respeitantes à medida das consequências das greves. Há como uma relação de alternatividade entre a produção de normas expressa de prevenção de efeitos insuportáveis das paragens coletivas de trabalho e o recurso, para o mesmo efeito, de referências valorativas como as que alicerçam a noção de abuso de direito”*.

Parece-nos que embora as posições defendidas pelos dois últimos autores tenham sustentação legal, a verdade é que as greves abusivas violam desde logo o Princípio da Boa-Fé (devido à manipulação desleal do contrato de trabalho e do processo produtivo da empresa) e inerentemente o Princípio da Proporcionalidade (existindo por via dessa manipulação indevida uma assimetria clara entre danos causados e prejuízos sofridos).

Se verificarmos o art.º 522.º do C.T, constatamos que os conflitos coletivos de trabalho devem obedecer ao Princípio da Boa-Fé. Ora, se as Associações Sindicais se socorrem deste fenómeno de luta laboral, para assim assegurar de forma concertada e deliberada uma autodestruição do processo produtivo da empresa, não nos parece que as mesmas possam ser consideradas admissíveis no nosso ordenamento.

---

<sup>95</sup> *“Esta greve apresenta-se formalmente como uma greve comum ou clássica, mas tem a particularidade de ser desencadeada num momento que torna inútil o trabalho já prestado e até, eventualmente, já pago aos trabalhadores grevistas”* ob. cit. PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina, p 437.

<sup>96</sup> Ob. Cit. MONTEIRO FERNANDES, António, A lei e as Greves, Comentários a dezasseis artigos do Código do Trabalho, Almedina, p. 40.

Em face do exposto, é nosso entendimento que este tipo de comportamentos grevistas não pode ser tido como juridicamente admissível.

Nas Greves Impróprias tal sucede uma vez que não existe uma abstenção da prestação de trabalho, já nas Greves Abusivas a origem da sua ilicitude deriva da violação do Princípio da Boa-Fé e intrinsecamente do Princípio da Proporcionalidade.

## **CAPÍTULO VI - Consequências Jurídicas das Greves Impróprias e Abusivas, tratamento diferenciado**

Entendendo que as Greves Impróprias e Abusivas são ilícitas, torna-se fundamental perceber qual a consequência jurídica para os seus intervenientes.

Em primeiro lugar defendemos que deve haver uma diferença de tratamento entre trabalhadores aderentes a essa greve e Associação Sindical que a decreta.

A razão subjacente a esta diferença de tratamento reside no facto de as Associações Sindicais terem uma maior responsabilidade jurídica, uma vez que possuem nos seus quadros, técnicos juristas que podem transmitir aos trabalhadores grevistas informações jurídicas fiáveis, sobre as consequências daquela greve no seu contrato de trabalho.

Como facilmente se constatará, o trabalhador médio pode não ter a plena consciência sobre a eventual ilicitude do seu comportamento (embora sempre se siga, que a ignorância da lei não isenta as pessoas das sanções nela estabelecidas).

Desta forma o tratamento jurídico não deve ser igual.

Em primeiro lugar temos as consequências jurídicas para o trabalhador grevista.

Analisando o art.º 541.º do C.T verificamos que a primeira consequência para o trabalhador é a falta injustificada, o que desde logo, se torna na principal diferença face às consequências jurídicas de uma greve lícita (em que o trabalhador não tem falta).

Indo ao encontro do regime jurídico das faltas injustificadas, reparamos que a falta injustificada traz a ela associada, 2 (dois) efeitos relevantes:

- 1 - perda da retribuição, correspondente ao período de ausência, que não é contado na antiguidade do trabalhador;
- 2 - eventual processo disciplinar (que pode levar a um despedimento).

Como se sabe, o despedimento referido como consequência admissível num processo disciplinar, constitui a *ultima ratio* das várias sanções possíveis, porém se tivermos em linha de conta, os danos que o empregador pode sofrer como consequência de uma greve ilícita (possível perda de clientes, descredibilização da empresa no exterior uma vez que não consegue entregar encomendas durante o prazo fixado, entre outras) e sobretudo a violação do

princípio da boa-fé e da cooperação entre empregador e trabalhador, entendemos que na generalidade das situações já elencadas no capítulo anterior poderá ficar efetivamente prejudicada a subsistência da relação laboral pelo que o despedimento seria uma solução possível.

Como se percebe, as Associações Sindicais não podem (devido às suas próprias características) ter um tratamento igual ao dos trabalhadores.

As consequências para as greves ilícitas devem guiar-se pelo Princípio da Igualdade, tratar de forma igual o que é igual (trabalhadores) e de forma diferente o que é diferente, na exata medida da diferença (relação entre trabalhadores e Associações sindicais).

Então que consequências trarão as greves ilícitas para as Associações Sindicais? Defendemos a este propósito, que as Associações Sindicais incorrem em responsabilidade civil extracontratual.

Como é sabido, a responsabilidade civil tem na sua origem a indemnização de um dano resultante da violação provocada por um determinado agente (483.º c. civ.), ora pelo já apreendido, resulta claro que nas greves ilícitas houve danos desproporcionais e claramente abusivos para com a entidade empregadora, que não podem deixar de ser sancionadas pelo direito.

Por outro lado sempre se dirá que essa responsabilidade será extracontratual, uma vez que não está em causa uma violação de um direito de crédito (responsabilidade civil contratual).

Mas para que o *supra descrito* seja aplicável, é preciso que estejam reunidos cumulativamente os seguintes pressupostos<sup>97</sup>:

- 1 - O facto;
- 2 - A ilicitude;
- 3 - A imputação do facto ao lesante;
- 4 - O dano;
- 5 - O nexo de causalidade entre o facto e o dano.

---

<sup>97</sup> NETO, Abílio, Código Civil Anotado, 9.ª Edição Atualizada e Ampliada, 1995, pp.342 e ss. Para uma maior análise sobre o tema da responsabilidade civil contratual e extracontratual, consultar Mário Júlio de Almeida Costa, Direito das Obrigações, 11.º Edição Revista e Atualizada, Almedina, pp 539 e ss.

Caso os 5 (cinco) elementos elencados estejam preenchidos, torna-se possível exigir à Associação que decretou a greve ilícita, uma indemnização baseada na responsabilidade civil extracontratual (562.º e ss. do c. civ).

Sendo que para o efeito é preciso ter em linha de conta não só os prejuízos causados, como também os benefícios que o empregador deixou de obter em consequência da lesão.

Exemplos que permitam explicar a perda dos benefícios serão, a possível perda de clientes como resultado de uma greve ao trabalho suplementar, uma vez que a empresa não conseguiu proceder à entrega dos bens, dentro do prazo contratualmente fixado.

Contudo, não nos parece que esta solução tenha um grande alcance prático, uma vez que as Associações Sindicais Portuguesas não gozam de uma grande saúde financeira (relembremos que as quotas sindicais, são fundamentais para a tesouraria das associações sindicais e as mesmas não têm um grande n.º de filiados).

Por outro lado, o regime da impenhorabilidade de bens (móveis e imóveis) pertencentes à Associação Sindical cuja utilização seja indispensável ao seu funcionamento (453.º do C.T) contribui para inoperância prática do regime da responsabilidade extracontratual.

Em face do exposto, parece-nos que o atual código de trabalho favorece claramente a punição do elo mais fraco (entenda-se trabalhador), com o que não concordamos, uma vez que os trabalhadores podem não ter sido consciencializados da ilicitude do seu ato (supondo que nunca a Associação Sindical que os representa decretaria uma greve ilícita).

Entendemos desta forma, que a punição deste tipo de atos é realizada de forma indireta. A Associação Sindical ao realizar este tipo de greves descredibiliza-se perante os seus associados e potenciais associados, o que em última análise pode levar à sua extinção, por falta de trabalhadores inscritos (deixando de receber as quotas sindicais, que são o principal rendimento dos sindicatos).





## CONCLUSÃO

Ao longo da presente dissertação de mestrado tomámos posição face ao regime legal vigente e às interpretações defendidas relativamente a aspetos da greve que não obtêm consenso junto da doutrina, defendendo conceitos e soluções jurídicas que justificámos e que esperamos possam vir a merecer aceitação e, desta forma, a contribuir para a justa aplicação do Direito, num registo de salvaguarda dos interesses e direitos das Partes envolvidas e de preservação do Princípio da Boa-Fé na gestão dos conflitos inerentes à decretação, manutenção e cessação das greves.

Foi pois com tais pressupostos e objetivos que concluímos e defendemos, que:

- 1 - O Direito à Greve constitui um direito fundamental, encontrando-se consagrado como tal, na CRP e CT.
- 2 - Porém, nem CRP nem o CT adiantam com uma noção jurídica de greve.
- 3 - Contudo tanto a Doutrina, como a jurisprudência avançam com uma noção pacífica de greve, definindo-a como “*abstenção concertada da prestação de trabalho a efetuar por uma pluralidade de trabalhadores em ordem à obtenção de objetivos comuns*”.
- 4 - Os trabalhadores aderentes à greve vêm o seu contrato de trabalho suspenso, perdendo a retribuição devida durante o período em que permanecerem em greve.
- 5 - Este efeito (perda de retribuição) traduz-se num constrangimento económico que pode impedir o exercício de um direito fundamental. Porém, como resultará claro e decorre da lei e do próprio conceito de contrato de trabalho e retribuição, a entidade empregadora se não recebe a prestação devida, também não pode estar obrigada a efetuar o pagamento correspondente a tal prestação (não realizada).
- 6 - Esta consequência jurídica, com implicações económicas na esfera do grevista, poderia ser afastada por via dos fundos de greve (também designados como caixas de greve).
- 7 - Todavia este mecanismo de auxílio ao trabalhador grevista é típico de sindicatos fortes, característico de Sindicatos oriundos do Norte da Europa, sendo todavia praticamente inexistente em Portugal.

- 8 - Uma das raras exceções no nosso país é o STI (Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos)<sup>98</sup>.
- 9 - A razão do número reduzido de sindicatos no nosso país com fundos de greve deve-se, fundamentalmente, às baixas taxas de filiação sindical (a rondar os 20%).
- 10 - Não havendo trabalhadores filiados não há lugar ao recebimento de quotas sindicais e, conseqüentemente, os sindicatos não conseguem criar os *supra referidos* fundos de greve<sup>99</sup>.
- 11 - Esta realidade, leva a que os Sindicatos se apercebam que para que as greves por eles decretadas tenham alguma adesão por parte dos trabalhadores, se torna necessário tentar atenuar ou até mesmo eliminar o efeito jurídico da perda de retribuição.
- 12 - Desta forma e neste contexto surgem as greves impróprias (não existe uma abstenção da prestação de trabalho) e as greves abusivas (a greve é realizada de modo a ter perdas mínimas no salário dos trabalhadores grevistas, mas a causar prejuízos à entidade empregadora, que só poderiam ser obtidos através de uma greve duradoura).
- 13 - Tanto umas, como outras devem ser tidas como inadmissíveis no nosso ordenamento<sup>100</sup>.

---

<sup>98</sup> Um outro exemplo é o Sindicato dos Jornalistas, em cujos Estatutos (art.º 12.º al. e)) se refere a obrigação dos seus associados, em contribuírem para o fundo de greve da associação sindical.

<sup>99</sup> Importa lembrar que por força do art.º 405.º n.º 1 do c.t. e 55.º n.º 4 da CRP, as associações sindicais (tal como as demais estruturas de representação coletivas dos trabalhadores) estão impedidas de receber financiamento por parte de partidos políticos, instituições religiosas ou associações de outra natureza.

<sup>100</sup> Em plano diferente, Monteiro Fernandes realça no seu manual que a PGR considerou lícita, em alguns pareceres, certo tipo de greves que enquadrámos enquanto abusivas, “*a paralisação por curtos períodos de tempo, nomeadamente duas horas, de certos serviços de uma empresa, a que se seguem paralisações sucessivas, por outros períodos, dos demais setores entre si dependentes, por forma que a paragem concertada dos serviços “formalmente” em greve implique necessariamente a paragem dos demais (...) Ou seja: admitia-se que a abstenção coletiva de trabalho (...) tendo por consequência uma continuada perturbação do processo de laboração da empresa – idêntica à que ocorreria se todos os trabalhadores aderentes parassem ao mesmo tempo e de modo continuado -, coubesse sob o manto do direito de greve*” Monteiro Fernandes, António, A lei e as Greves, Comentários a dezasseis artigos do Código do Trabalho, Almedina, pp. 24 e 25.

Em sentido oposto Motta Veiga afirma no seu manual que, “*Em França têm sido consideradas ilícitas pelos tribunais as greves de rendimento ou de zelo, as greves políticas e as realizadas com ocupação prolongada dos locais de trabalho. Quanto às greves dos tipos 3 a 7 acima enunciados, (intermitentes, das horas suplementares, com ocupação dos locais de trabalho, rotativas e estratégicas) podem também ser reputadas ilícitas se a sua execução for feita de forma abusiva, com o*

- 14 - Nas greves impróprias a ilicitude deriva do facto de a greve pressupor a existência de uma abstenção da prestação de trabalho (embora não exista uma noção de greve, este elemento grevista é evidenciado em vários artigos do código do trabalho, nomeadamente no art.º 536.º n.º 1).
- 15 - Quanto às Greves Abusivas, o fundamento da sua ilicitude deriva de um dano injusto e desproporcionado, não nos parecendo admissível que o empregador seja obrigado a aceitar (e remunerar) um trabalho realizado de forma notoriamente deficiente e em violação do Princípio da Boa-Fé.
- 16 - Entendemos que nas Greves Abusivas, os trabalhadores excedem os limites do Direito de Greve, sendo que este Direito não pode ser entendido como um direito absoluto.
- 17 - A sanção para o trabalhador aderente (numa greve imprópria ou abusiva) é a falta injustificada e eventualmente um processo disciplinar, que pode conduzir ao despedimento.
- 18 - Quanto à Associação Sindical, entendemos e defendemos que incorre em responsabilidade civil extracontratual, em virtude dos danos causados pela greve por si decretada.
- 19 - Como foi previamente afirmado, a solução para a existência deste tipo de comportamentos não pode passar pela definição jurídica de greve, uma vez que em última análise, poderiam ser deixados comportamentos tidos como verdadeiras greves, de fora do regime legal previsto no código do trabalho.
- 20 - A solução passa por analisar a génese do problema, que (a nosso ver) reside (*em grande parte*) de um fraco sindicalismo.
- 21 - Os comportamentos desleais, que foram analisados na presente dissertação de mestrado resultam de uma baixa taxa de filiação sindical por parte dos trabalhadores no nosso país, sendo que se torna necessário aferir quais os motivos que levam os trabalhadores a filiar-se (ou não) numa Associação Sindical.
- 22 - No capítulo IV, verificamos que o trabalhador não filiado poderia ir “à boleia” do trabalho desenvolvido pelas Associações Sindicais (497.º n.º 1 do C.T), ao passo que os trabalhadores filiados na Associação Sindical, que celebrou a convenção coletiva, ficavam automaticamente abrangidos pela mesma.

---

*intuito de provocar a desorganização das empresas afetadas*”, ob. Cit. MOTTA VEIGA, António, Lições de Direito do Trabalho, 4.ª Edição, 1992, p. 313.

- 23 - Não nos parece que a atual redação seja, por isso, justa para com os trabalhadores filiados em Associações Sindicais, nem para com as próprias Associações, uma vez que o seu trabalho estará a ser *aproveitado indevidamente* por trabalhadores que não pagam a contrapartida financeira pelo trabalho efetuado (leia-se pagamento das quotas)<sup>101</sup>.
- 24 - Em face do exposto defendemos, a revogação do art.º 497.º n.º 1 do C.T, que deve ser suprimido. Por forma no nosso entender, a que os trabalhadores que queiram ficar abrangidos por convenções que lhes sejam favoráveis, tenham que se filiar na respetiva Associação Sindical e conseqüentemente a pagar as quotas imprescindíveis à minimização das dificuldades económicas que, em nosso entender estão na causa das greves ilícitas.
- 25 - Em sentido diverso, poderia ser apontada a necessidade de diminuir as ERCT contempladas no C.T
- 26 - A nosso ver o *cerne do problema* não reside *tanto* no n.º assinalável de ERCT, uma vez que as mesmas possuem competências totalmente diferentes (basta verificar que só as Associações Sindicais podem decretar greve).
- 27 - Outra solução a ter em linha de conta passa não tanto por uma alteração legislativa (como a focada anteriormente), mas sim por um trabalho a desenvolver pelas respetivas Associações Sindicais.
- 28 - Os trabalhadores filiam-se nas respetivas Associações Sindicais existentes, não tanto por razões ideológicas, mas sim por contrapartidas que possam vir a ter por se encontrarem filiados na Associação.

---

<sup>101</sup> Como constata Vaz Marecos “ *Este preceito tem um efeito de desincentivo à filiação Sindical (...) Não obstante, o tribunal constitucional, chamado a pronunciar-se pela conformidade ou não do preceito com a redação em tudo semelhante a este art.º 497.º, entendeu no Acórdão n.º 306/03 (...) que tal solução não é inconstitucional*”, ob. Cit. VAZ MARECOS, Diogo, Código do Trabalho Anotado, Coimbra Editora, p. 1124. Refere o citado Acórdão “*embora se reconheça o efeito de desincentivo à filiação sindical, que pode decorrer da admissibilidade de adesão individual a convenção celebrada por sindicato em que não estão filiados, por parte de trabalhadores filiados ou não noutro sindicato, não se afigura que tal solução padeça de inconstitucionalidade (...) Pelas portarias de extensão vão beneficiar de convenções coletivas trabalhadores não filiados nos sindicatos que as subscreveram (...) O aludido inconveniente é, aliás, facilmente ultrapassável com a previsão, como sucede noutros países, da possibilidade de os signatários da convenção aprovarem norma que torne a sua aplicação a não filiados dependente do pagamento de uma determinada importância a título de custos de negociação (“cânon de negociação”, como é designada em Espanha) – cf. Jorge Leite, obra e volume citados, pág. 246 e nota 87)*”.

- 29 - Neste sentido, terá que haver um maior trabalho a ser desenvolvido por parte das próprias Associações Sindicais, indo ao encontro das necessidades dos trabalhadores que representam (nomeadamente, por via da celebração de protocolos com entidades de diversos setores).
- 30 - Veja-se a este propósito, os benefícios para os associados no STI já referidos na presente dissertação.

Desta forma é nosso firme entendimento que as greves impróprias e abusivas devem ser consideradas como ilícitas, sendo que na sua origem encontramos um *fraco sindicalismo*, que não se deve unicamente a razões jurídicas.

Assume-se desta forma que a alteração defendida à redação do art.º 497.º do C.T. possa contribuir, para a dinamização do Sindicalismo e, conseqüentemente, para a cessação ou diminuição das greves impróprias e abusivas.



## **BIBLIOGRAFIA**

- ALMEIDA COSTA, Mário Júlio de, Direito das Obrigações, 11.º Edição Revista e Atualizada, Almedina.
- AMORIM E SOUSA, Ronald, Greve & Locaute, Aspetos Jurídicos e Económicos, Almedina.
- ANTUNES VARELA, João, Das Obrigações em Geral, Vol. I, 3.ª Edição, Almedina, Coimbra.
- BENTES, Nuno, Os Serviços Mínimos em Caso de Greve, Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre em Direito das Empresas, Especialização em Direito do Trabalho.
- CARVALHO FERNANDES, Luís, Teoria Geral do Direito Civil II, Fontes, Conteúdo e Garantia da Relação Jurídica, 4.ª Edição revista e atualizada, Universidade Católica Editora.
- CARVALHO DE SOUSA, Henrique José, Setembro de 2011, Sindicalização: A vida por detrás das estatísticas.
- CASTRO MENDES, João, Obras Completas Prof. Doutor João Castro Mendes, Introdução ao Estudo do Direito, Lisboa 1994.
- CORTÊS, António, Jurisprudência dos Princípios, Ensaio sobre os Fundamentos da Decisão Jurisdicional, Universidade Católica Editora.
- COSTA HENRIQUES, Joana, A Fixação de Serviços Mínimos: As Arbitragens no âmbito do CES sobre o Sector dos Transportes.
- DA SILVA LEAL, António, A greve hoje e amanhã, temas sociais, Edições Conhecer Lisboa.
- EMYGDIO DA SILVA, Fernando, as Greves, Volume 1, Coimbra, 1913.
- FERREIRA DA SILVA, Pedro, A Entrada de Portugal na Grande Guerra, Revista Militar.
- GOMES CANOTILHO E VITAL MOREIRA, Constituição da República Portuguesa Anotada, Coimbra Editora, 1978.

- MARQUES DA SILVA, Germano, Introdução ao Estudo do Direito, Universidade Católica Editora, 2.<sup>a</sup> Edição.
- MENEZES CORDEIRO, António, Direito do Trabalho, 1º Volume.
- MENEZES LEITÃO, Luís, Direito do Trabalho, Almedina.
- MIRANDA, Jorge, manual de Direito Constitucional, 9ª Edição, Tomo I, Coimbra Editora.
- MIRANDA, Jorge, Manual de Direito Constitucional, Tomo IV, Direitos Fundamentais, 4.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora.
- MIRANDA, JORGE e RUI MEDEIROS, Constituição da República Portuguesa Anotada, Tomo I, 2.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora.
- MONTEIRO FERNANDES, António, A Lei e as Greves, Comentário a dezasseis artigos do código de trabalho, Almedina.
- MONTEIRO FERNANDES, António, Direito do Trabalho, Almedina, 14.<sup>a</sup> Edição.
- MOTTA VEIGA, António, Lições de Direito do Trabalho, 4.<sup>a</sup> Edição, 1992.
- NETO, Abílio, Código Civil Anotado, 9.<sup>a</sup> Edição Atualizada e Ampliada, 1995.
- OLIVEIRA MARQUES, A.H. de, História de Portugal, Palas Editoras.
- PALMA RAMALHO, Maria, Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Coletivas, Almedina.
- REMÉDIO MARQUES, J.P., Ação Declarativa à Luz do Código Revisto, 2.<sup>a</sup> Edição, Coimbra Editora.
- REVEZ, José, Delegado do Ministério do Trabalho, Greve e Lock-out, heptágono.
- ROTONDI, M., Inchieste Di Diritto Comparato , Collana diretta da Giulio Levi, Milano – Dott. A. Giuffrè Editore, 1987.
- RUSSOMANO, Mozart, Principios Generales De Derecho Sindical, Instituto de Estudios Politicos, Madrid, 1977.
- STOLEROFF, Alan e Reinhard Naumann, A sindicalização em Portugal: a sua medida e a sua distribuição.



- KAUFMANN, Arthur, *Filosofia do Direito*, 3.<sup>a</sup> Edição, Fundação Calouste Gulbenkian.
- LEÃO, Anabela, *Notas sobre o Princípio da Proporcionalidade ou da Proibição do Excesso*, Comemoração dos 5 anos da F.D.U.P.
- VERÍSSIMO SERRÃO, Joaquim, *História de Portugal [1890 – 1910]*, Verbo.
- VAZ MARECOS, Diogo, *Código do Trabalho Anotado*, Coimbra Editora.
- XAVIER, Bernardo Lobo – *Manual de Direito do Trabalho*, 1<sup>a</sup> Edição, Lisboa: Verbo, 2011.
- XAVIER, Bernardo Lobo, *A greve no Direito da Europa Ocidental*, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, 1996.



## **ANEXO A**

### **REGULAMENTO DO FUNDO DE GREVE**

#### **ARTIGO 1.º**

##### **(Definição)**

O Fundo de Greve é uma “Reserva Estratégica” do Sindicato dos Trabalhadores dos Impostos, a utilizar em situações de impasse negocial, ou quando estejam em causa direitos fundamentais adquiridos ou a adquirir, que obriguem à realização de greves.

#### **ARTIGO 2.º**

##### **(Receitas do Fundo)**

Constituem receitas do Fundo de Greve, as verbas estatutariamente previstas para esse fim, bem como quaisquer outras que lhe venham a ser atribuídas.

#### **ARTIGO 3.º**

##### **(Condições de utilização)**

1. As verbas que constituem o Fundo de Greve, só podem ser utilizadas em greves, preferencialmente sectoriais, a desencadear nos organismos referidos no Art.º 1.º dos Estatutos do S.T.I.

2. A utilização deste fundo carece de prévia aprovação por um mínimo de 2/3 (dois terços) dos sócios.

#### **ARTIGO 4.º**

##### **(Decisão da Marcação da Greve)**

Compete ao Conselho Geral, quando esteja em causa a utilização do Fundo de Greve, decidir, por maioria qualificada de dois terços, qual o âmbito, sector, amplitude e quaisquer outras condicionantes das greves a concretizar.

#### **ARTIGO 5.º**

##### **(Perspetiva de Sucesso)**

Nos sectores ou serviços onde se pretendam desencadear greves suportadas pelo Fundo de Greve, devem previamente ser criadas condições de adesão dos trabalhadores, de modo a que o resultado daquelas, perspetive resolver os problemas que as motivaram.

#### ARTIGO 6.º

(Clareza nos Objectivos e Reivindicações)

Antes de se encetarem as greves nas condições referidas no artigo anterior, devem ser clara e publicamente difundidas quais as questões em litígio, bem como as soluções que se pretendem ver adotadas para os trabalhadores da Administração Tributária.

#### ARTIGO 7.º

(Identificação dos sócios)

As Direções Distritais/Regionais, após consulta aos Delegados Sindicais (caso existam) dos serviços do Distrito/Região, remeterão à Direção Nacional, no prazo de oito dias após o término da greve, uma listagem dos sócios que a ela aderiram, indicando nome, o número de sócio, local de trabalho, índice remuneratório e número de dias de greve efetuados.

#### ARTIGO 8.º

(Pagamento do Fundo de Greve)

O Fundo de Greve será colocado, por transferência bancária, à disposição dos sócios nos 30 dias seguintes à realização da greve.

#### ARTIGO 9.º

(Fundo de Greve insuficiente)

No caso em que o valor disponível no fundo de greve seja insuficiente para o pagamento integral da compensação das remunerações não auferidas durante o período de greve, proceder-se-á a rateio entre os sócios que a ela aderiram.

#### ARTIGO 10.º

(Rentabilização do Fundo)

O saldo do Fundo de Greve pode ser objeto de aplicações financeiras facilmente resolúveis, desde que não sejam consideradas de risco, revertendo os resultados das mesmas exclusivamente para este Fundo.

§ Único - Cabe à Direção Nacional decidir as condições de aplicação do saldo referido no corpo deste artigo.

ARTIGO 11.º

(Casos Omissos)

Todas as situações não previstas no presente Regulamento serão resolvidas pela Direção Nacional, ouvido o Conselho Fiscal.

ARTIGO 12.º

(Entrada em vigor)

O presente regulamento entra em vigor em 2010/01/01.



## **ANEXO B**

COMUNICADO | Nº 21/2013 | A TODOS OS TRABALHADORES |10/12/2013

### **É A HORA DE MOSTRAR INCONFORMISMO!**

*“Não poderás encontrar nenhuma paixão se te conformas com uma vida inferior àquela que és capaz de viver.”*

Nelson Mandela

Caros Colegas,

Nos passados dias 5 e 6 de Dezembro decorreu o XIII Congresso Nacional do STI, onde estiveram presentes os representantes distritais, regionais e locais dos trabalhadores da Autoridade Tributária e Aduaneira (AT).

Neste Congresso, reforçou-se a coesão interna do STI, com a percepção unânime de que **ESTA É A HORA DOS TRABALHADORES TRIBUTÁRIOS, ADUANEIROS E INFORMÁTICOS DA AT SE UNIREM PARA MOSTRAR O SEU INCONFORMISMO E LUTAR PELA SUA DIGNIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL, NOS TERMOS DAS RAZÕES PARA A GREVE JÁ IDENTIFICADAS NO COMUNICADO 20/2013.**

A utilização, pela primeira vez na história do STI, do **FUNDO DE GREVE**<sup>1</sup>, para compensar os sócios pelas perdas remuneratórias derivadas da participação nesta ação reivindicativa, sinaliza a importância do momento e constitui mais um forte estímulo para que todos façam greve dias 19 e 20 e 23 de Dezembro.

Para marcar o início deste processo, foi agendado, para o dia 19 de Dezembro, às 15h00m, uma **CONCENTRAÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES DA AUTORIDADE TRIBUTÁRIA E ADUANEIRA**, junto ao Ministério das Finanças.

Com esta concentração vamos mostrar a nossa força e pertinácia para alcançar os nossos objectivos. Tal como somos reconhecidamente competentes a trabalhar e a superar os objectivos que nos impõem na AT, vamos demonstrar, com estas ações, que também sabemos superar-nos, como cidadãos trabalhadores das alfândegas, dos impostos e da informática tributária e aduaneira, quando chega a hora de exigir o que nos é devido.

**NO DIA 19 DE DEZEMBRO OS TRABALHADORES DA AT DÃO INICIO A UMA JORNADA DE LUTA DE TRÊS DIAS NA DEFESA DA SUA DIGNIDADE PROFISSIONAL E PESSOAL!**

O STI está a organizar a logística de transporte através de todas as suas Direções Distritais e Regionais. Inscreve-te!

Faz a diferença com a tua presença!

**STI, TÃO FORTE QUANTO TU QUISES!**

Saudações sindicais,

A Direção Nacional

!Os congressistas aprovaram a utilização do Fundo de Greve, e as decisões do Congresso são soberanas. O Fundo de Greve, desta feita, servirá para pagar 10 €, por dia de greve, efetuada pelos sócios do STI. Este montante será pago durante o mês seguinte ao da retirada da importância remuneratória relativa aos dias de greve, mediante o envio, para o STI, de cópia do recibo de vencimento. Para tornar mais rápidos os pagamentos, todos os sócios que participarem na greve deverão entregar os seus recibos de vencimento ao Delegado Sindical do serviço para que este os remeta para a sede do STI.