



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Direito de Greve em 2024: Desafios e Perspetivas

Miguel Jorge Henriques da Cunha

Mestrado em, Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador:

Doutor António Monteiro Fernandes, Professor Convidado,
NOVA School of Law, Universidade NOVA de Lisboa

Co-Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Economia Política

Direito de Greve em 2024: Desafios e Perspetivas

Miguel Jorge Henriques da Cunha

Mestrado em, Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Doutor António Monteiro Fernandes, Professor Convidado,
NOVA School of Law, Universidade NOVA de Lisboa

Co-Orientadora:

Doutora Maria Luísa Teixeira Alves, Professora Auxiliar,
ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2024

Agradecimentos

Antes de mais, gostaria de agradecer à minha família, sobretudo aos meus pais e ao meu irmão, que sempre me apoiaram e incentivaram tanto no decurso do longo período de escrita desta dissertação, como em todo o meu percurso académico.

Não poderia também deixar de dirigir uma palavra de agradecimento aos meus orientadores, o Professor António Monteiro Fernandes e a Professora Maria Luísa Teixeira Alves, pela sua disponibilidade para me apoiar neste trabalho, pelos seus conselhos e as suas palavras de incentivo.

Por fim, queria agradecer aos meus colegas e amigos, por todos os momentos de estudo em conjunto, pois é sempre mais fácil enfrentar juntos qualquer desafio académico que surja, mas, sobretudo, por todos os momentos de amena cavaqueira, que me permitiram voltar sempre ao trabalho com as baterias totalmente recarregadas.

Resumo

A presente dissertação procura estudar a problemática do direito de greve, a forma como este é regulado pela legislação portuguesa e o modo como essa legislação tem vindo a ser aplicada. Ao longo do estudo, tentarei, fundando-me na legislação, doutrina e jurisprudência portuguesa, transmitir a minha opinião acerca da localização das fronteiras entre práticas que podem ser consideradas como integradas no direito de greve e as que extravasam esses limites. Procurarei igualmente identificar a forma como o exercício do direito de greve se tem vindo a desenvolver, os métodos encontrados pelos trabalhadores para garantir que as ações grevistas mantêm a sua relevância e os principais desafios com que os trabalhadores se deparam no exercício do direito de greve na atualidade, procurando sempre enquadrar todos esses temas no contexto geral do Direito português.

Neste sentido, esta dissertação contará não só com a análise das disposições legais relevantes, mas também de vários casos concretos que identifiquei como importantes para melhor compreender estes problemas.

Palavras-Chave: Greve; Serviços mínimos; Procedimentos a seguir durante uma greve; Greves atípicas; Greves self-service; Financiamento de greves.

Abstract

The following thesis will aim to study the issue of the right to strike, how it is regulated by Portuguese legislation and how that legislation has come to be applied. In the course of this work, I will attempt, basing myself on Portuguese legislation, jurisprudence and doctrine, to pass on my view on where the borders between actions that can be considered as part of the right to strike and those that exceed it are located. I will also look to identify the way that the use of the right to strike has been developing, the methods employed by workers to guarantee that strikes maintain their relevance and the main challenges that workers currently face in the use of their right to strike, while always looking to frame all these themes in the general context of Portuguese Law.

With this aim, the thesis will include, not only the analysis of the relevant laws, but also of several cases that I consider important to better understand these issues.

Keywords: Strike; Minimum Services; Procedures to follow during a strike; Atypical strikes; Self-service strikes; Financing of strikes.

Glossário

CRP - Constituição da República Portuguesa;

CT - Código do Trabalho;

DL – Decreto-Lei;

CC/PGR - Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República;

CC - Código Civil;

TC – Tribunal Constitucional;

Ac. - Acórdão;

Rel. - Tribunal da Relação

TR – Tribunal da Relação

LTFP – Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas;

PSP - Polícia de Segurança Pública

STOP – Sindicato de Todos os Profissionais de Educação

SIPE – Sindicato Independente de Professores e Educadores

CP – Comboios de Portugal

STJ – Supremo Tribunal de Justiça

TCA – Tribunal Central Administrativo

Índice

Agradecimentos.....	i
Resumo	iii
Abstract.....	v
Glossário	vii
Introdução	1
Capítulo 1. A Greve no Ordenamento Jurídico Português	3
1.1. - Delimitação do Conceito de Greve	3
1.2. Requisitos para a Declaração de Uma Greve Lícita.....	6
1.2.1. Os Motivos da Greve	8
1.3. Consequências das greves	13
1.3.1. Greves Lícitas.....	13
1.3.2. Greves Ilícitas.....	14
1.4. - A Intenção Subjacente à Não Delimitação do Conceito Jurídico de Greve.....	16
Capítulo 2. Serviços Mínimos a Cumprir e Outras Restrições ao Direito de Greve.....	21
2.1. A determinação de serviços mínimos.....	23
2.1.1. Tramitação da Arbitragem Obrigatória para a Definição de Serviços Mínimos.....	25
2.2. Categorias Excluídas do Exercício do Direito de greve.....	27
Capítulo 3. Financiamento de Greves e Procedimentos Atípicos/Inovadores de Greve	31
3.1 - Características e Finalidades das greves atípicas	31
3.2. Jurisprudência do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República sobre greves atípicas.....	40
3.2.1. A Greve dos Funcionários Judiciais e o Parecer 6/2023.....	41
3.2.2. O Parecer 1/2023 e as Recentes Greves dos Professores.....	43
3.2.3. A Greve self service dos Trabalhadores dos Registos Públicos e o Parecer 30/2018	47
3.2.4. O Parecer 6/2019 e Outras Questões Relativas ao Financiamento de Greves	48
Capítulo 4. Jurisprudência Relativa ao Exercício do Direito de Greve.....	55
4.1. Jurisprudência Arbitral e Judicial Quanto à Prestação de Serviços Mínimos	55
4.1.1. O Acórdão Arbitral n.º 27/2023	55
4.1.2. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11/10/2023	56
4.1.3. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 14/12/2023	58
4.1.4. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/04/2024	59
4.1.5. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22/11/2023	60

4.2. Outras Decisões Judiciais Relevantes	63
4.2.1. O Acórdão n.º 289/1992 do Tribunal Constitucional	63
4.2.2. O Acórdão 199/2005 do Tribunal Constitucional	66
4.2.3. O Acórdão n.º 572/08 do Tribunal Constitucional	68
4.2.4. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06/11/1991	70
4.2.5 O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 03/12/2014	71
4.2.6. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19/12/2012	75
4.2.7. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 05/03/2018	77
4.2.8. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 05/01/2015	78
4.2.9. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/02/2021	79
Conclusão.....	81
Bibliografia	85

Introdução

A dissertação que me proponho a realizar terá como tema principal o direito de greve. Este foi um tópico cuja abordagem me motivou, por um lado porque a greve constitui, em grande medida, um direito a incumprir, lícitamente, um contrato de trabalho e a causar intencionalmente prejuízos numa contraparte de uma relação laboral. Por este motivo, creio que podemos caracterizar a greve, num contexto jurídico repleto de exceções, quase como um direito contra o Direito, o que o distingue de vários outros temas tornando a sua abordagem, a meu ver, particularmente interessante. Por outro lado, penso que o facto de o legislador ter deixado inúmeros elementos do direito de greve por definir e por estruturar torna o esforço de o analisar num processo menos matemático e rígido do que relativamente a outros temas que se encontram legislados quase até ao mais mínimo detalhe.

Outro motivo que me levou a julgar pertinente o tratamento deste tema foi a enorme escassez bibliográfica, tanto de literatura jurídica portuguesa que aborde diretamente a questão do direito de greve, como de literatura jurisprudencial dedicada a muitas das questões relevantes que o rodeiam. Esta escassez, apesar de constituir um desafio para mim, podendo dificultar o trabalho de pesquisa, torna o tratamento deste tema mais relevante, permitindo-me contribuir de forma inovadora para a abordagem deste tema.

Este trabalho começará, como não poderia deixar de ser, por apresentar uma definição de greve, procurando desse modo delimitar a abrangência desta dissertação. Sendo este um tema tão poucas vezes estudado no meio académico jurídico, julgo que será importante, antes de me focar no estudo mais detalhado das várias problemáticas que o efetivo exercício do direito de greve levanta, considerar alguns elementos cuja compreensão me parece ser essencial para que seja feita uma correta contextualização das questões que pretendo abordar mais adiante. Por esta razão, abordarei temas como a titularidade do direito de greve, os requisitos necessários para que uma greve seja considerada lícita, o modo como esta se deverá processar e as suas consequências mais diretas, aproveitando para mencionar algumas das situações em que a lei portuguesa diverge das soluções adotadas por outros ordenamentos jurídicos, sem deixar de transmitir a minha opinião acerca das opções legislativas portuguesas. Por outro lado, de forma a melhor compreendermos os motivos que podem levar os trabalhadores a recorrer à greve, será também importante efetuar uma breve análise histórica do direito de greve, uma vez que, apesar de já ter sido abordada em diversos meios, penso que nenhum estudo do direito de greve se pode alhear da complexa bagagem histórica que explica a introdução deste direito no

ordenamento jurídico, bem como das circunstâncias, igualmente históricas, que vêm determinando alguma incerteza na aplicação do direito de greve.

O principal objetivo deste trabalho será, pois, fazer uma articulação entre vários elementos. Assim, partindo da falta de definição legal, que torna o direito de greve distinto de outras figuras jurídicas, discutirei os princípios que se encontram na base do seu reconhecimento, procurando, a partir daí, oferecer respostas para diversas questões importantes que se colocam na aplicação prática da lei ao fenómeno grevista, desde a determinação de serviços mínimos às possíveis consequências do seu incumprimento, passando pela admissibilidade de greves atípicas.

O tema das greves atípicas parece-me ser uma das questões essenciais na atualidade do direito de greve, não só devido à sua crescente presença e visibilidade em algumas greves mediáticas, mas também devido à forma como refletem a constante evolução e mudança no mundo do trabalho e, conseqüentemente do modo como é levada a cabo a luta dos trabalhadores. Este facto torna as deliberações jurídicas associadas a essas greves particularmente relevantes, já que ilustram o modo como o Direito se ajusta e responde a dinâmicas sociais complexas que extravasam o seu âmbito restrito. Por esta razão, julgo que este tema deve ocupar um lugar de destaque nesta dissertação, tanto no que toca à sua análise teórica como de vários casos concretos.

Algumas das principais questões que, a meu ver, ainda não são totalmente claras, podendo por isso originar algumas incertezas quanto ao correto exercício do direito de greve e que procurarei identificar ao longo da minha pesquisa, prendem-se com a definição por vezes excessiva de serviços mínimos, nomeadamente através de decisões arbitrais, bem como o modo de encarar algumas das várias modalidades atípicas de greve a que os trabalhadores recorrem para potenciar o impacto das paralisações. Estes serão, pois, dois temas que merecerão também a minha atenção.

Parto da convicção que uma das particularidades do direito de greve é a de requerer, ainda mais do que outros ramos do Direito, a sua materialização de modo a ser compreendido. Julgo, por isso, que uma abordagem excessivamente geral e que procurasse tratar este tema de um ponto de vista meramente teórico correria o risco de se perder num debate de configurações hipotéticas, diminuindo a utilidade deste texto. Por isso, após ter oferecido o devido contexto, procurarei dar expressão a várias decisões e casos concretos, tentando dissecá-los e encontrar elementos que possam ser extraídos para uma análise, simultaneamente abrangente e prática do fenómeno da greve. Neste sentido, procurarei apresentar e desconstruir vários casos de greves que, a meu ver, levantam algumas dúvidas, procurando confrontar diferentes perspetivas em busca de clarificações necessárias. Isto incluirá casos de greves de natureza atípica que, seja

pelo modo como se processam, seja pelo seu modo de financiamento, roçaram os limites da legalidade, bem como vários casos relacionados com a definição de serviços mínimos.

Capítulo 1. A Greve no Ordenamento Jurídico Português

1.1. - Delimitação do Conceito de Greve

O ponto de partida natural para uma dissertação na área do Direito seria a apresentação de uma definição do objeto de estudo, normalmente começando pela que nos é apresentada na Lei. Contudo, no caso do direito de greve, esta questão não se apresenta de forma tão linear, uma vez que o legislador português optou, na senda do que, como veremos adiante, já havia sido feito noutros países, por não oferecer uma definição do conceito de greve. Isto veio tornar mais difícil, tanto a apreciação por parte dos tribunais dos factos que poderiam integrar o lícito exercício do direito de greve, como também a minha tarefa de começar esta dissertação pela apresentação de uma definição do que constitui uma greve. Perante o silêncio da lei, cuja relevância será também tema de análise nesta dissertação, a responsabilidade de delimitar o direito de greve tem vindo a cair sobretudo sobre os ombros da doutrina juslaboral portuguesa.

António Monteiro Fernandes apresenta-nos vários elementos fundamentais para que possamos considerar certa ação coletiva como greve¹: devemos estar, desde logo, perante uma abstenção coletiva do trabalho, o que quer dizer que, durante o período de greve, os trabalhadores não devem prestar qualquer tipo de trabalho. Por outro lado, esta abstenção de trabalho terá que ser de natureza coletiva, no comportamento e no fim, o que quer dizer que deve partir de uma decisão por parte dos trabalhadores (através das estruturas que legitimamente os representem) de, com o intuito de prosseguir interesses comuns, se absterem concertadamente do seu dever de prestar trabalho. Estes elementos estão claramente presentes nas várias definições geralmente aceites: Bernardo Lobo Xavier define greve como a “*Abstenção da prestação de trabalho, por um grupo de trabalhadores, como meio de realizar objectivos comuns*”². Já no plano internacional, Brox e Ruthers definem-na como “*uma*

¹ Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Almedina, Coimbra, 2022, p. 1025.

² Xavier, Bernardo Lobo, com a colaboração de Martins, P. Furtado, Carvalho, A. Nunes, Vasconcelos, Joana e Almeida, Tatiana Guerra de, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Lisboa, Verbo, 2014, p. 155.

suspensão de trabalho efectuada de modo planeado e conjunto por uma pluralidade de trabalhadores para a obtenção de uma finalidade”³.

Esta delimitação do conceito de greve tem duas principais consequências, por um lado, o realce da natureza coletiva da greve enquanto meio de luta laboral e, por outro lado, a exclusão de todos os meios de confronto que não se caracterizem pela paralisação do trabalho, tais como as chamadas greves de zelo, que passam por uma alteração na forma de prestação de trabalho, tornando-a menos eficiente e trazendo, desse modo, prejuízos ao empregador. Com um entendimento diferente, podemos observar que o Professor Ronald Amorim e Souza, um dos mais respeitados vultos do Direito do Trabalho no Brasil, opta por uma conceção mais abrangente do conceito de greve, definindo-a como: “(...) *um movimento concertado de empregados (trabalhadores subordinados), com o objetivo anunciado de exercer pressão sobre a entidade patronal para alcançar benefício ou melhoria contratual, cumprimento de norma ou resistência a exigência injustificada, em benefício da coletividade ou de parte dela.*”⁴. Esta definição, ao contrário da que é aceite em Portugal, inclui outras práticas que não a abstenção de trabalho, incluindo as greves de zelo na categoria de ações dos trabalhadores que podem ser consideradas greve. Podemos, porém, observar que, apesar de esta definição ser mais abrangente no que toca às formas de ação concertada dos trabalhadores que podem ser consideradas greve, é mais limitadora quanto aos objetivos que os trabalhadores podem prosseguir através da greve, referindo apenas “(...) *alcançar benefício ou melhoria contratual, cumprimento de norma ou resistência a exigência injustificada, em benefício da colectividade ou de parte dela.*”⁵. Trata-se de uma divergência que se pode observar no tratamento do direito de greve nos vários países e que merecerá mais atenção mais adiante.

O exercício do direito de greve reporta, pois, a um meio de luta laboral coletiva à disposição dos trabalhadores como forma de causar prejuízos à entidade empregadora, de modo a exercer pressão para a prossecução de um objetivo comum. Consagrado como direito fundamental no art.º 57º da Constituição da República Portuguesa, o direito à greve reflete também a natureza assimétrica do Direito do Trabalho em Portugal, entendendo-se o trabalhador como parte mais fraca num contrato de trabalho devido, entre outros aspetos, à sua dependência económica relativamente ao empregador, o Direito do Trabalho procura “equilibrar” esta relação, oferecendo maior proteção aos trabalhadores. Tendo isto em conta, facilmente se compreende

³ Brox, Hans e Ruthers, Bernd, *Arbeitskampfrecht*, 2ª Edição, Stuttgart, p. 17.

⁴ Souza, Ronald Amorim e *Greve & Locaute: Aspectos Jurídicos e Económicos*, Almedina, Coimbra, 2004, p. 54.

⁵ *Ibidem*, p. 54.

que também nos meios de luta laboral se faça sentir esta maior proteção conferida aos trabalhadores, estando o direito de greve constitucionalmente garantido, enquanto que o recurso por parte da entidade empregadora a práticas como o *lock out* é proibido.

No que toca à titularidade do direito de greve, a generalidade da doutrina portuguesa, atribui-a aos trabalhadores individualmente considerados, qualificando-o como um direito coletivo de cada trabalhador. Contudo, esta é uma questão complexa, uma vez que o direito de greve assume uma dupla dimensão: coletiva e individual. Por um lado, os procedimentos a seguir na convocação de uma greve são de cariz coletivo, cabendo, normalmente, na disponibilidade das estruturas de representação dos trabalhadores. Por outro lado, a faculdade de interromper a prestação de trabalho e aderir à greve já convocada trata-se de um direito individual, “(...) *determinando, mediante uma opção pessoal, o desencadeamento do mecanismo jurídico da suspensão do vínculo.*”⁶. Parece, pois, que o direito de declarar uma greve, decorre de um direito de titularidade coletiva, pertencente aos sindicatos, já a adesão à greve passa por um conjunto de ações individuais por parte dos próprios trabalhadores. “*Essa titularidade [do direito de greve] recai sobre o trabalhador individualmente considerado. O momento decisivo e crucial do exercício da greve é o da adesão individual, através da qual cada trabalhador interessado deixa de prestar o trabalho contratualmente devido.*”⁷.

A titularidade do direito de greve⁸ pertence, pois, individualmente a cada trabalhador, mas a sua afirmação depende sempre de um esforço plural, assim se evidenciando a dimensão eminentemente coletiva deste direito. Creio que esta dimensão coletiva não deve ser desvalorizada, uma vez que os poderes atribuídos pela lei portuguesa às formações sócio-laborais responsáveis pela organização do esforço de greve permitem-lhes determinar, em grande medida, tanto o modo como esta irá decorrer como as reivindicações dos trabalhadores. O papel desempenhado por estas estruturas não pode, por isso, ser reduzido a uma “facilitação” do processo de greve ou a uma função meramente instrumental.

Por todas estas razões, julgo ser adequado abordar o direito de greve como uma realidade simbiótica em que, de forma a privilegiar a luta conjunta dos trabalhadores, se faz depender o exercício de um direito individual de uma manifestação de vontade coletiva. Esta discussão, que à primeira vista pode ser confundida com uma mera curiosidade jurídica, tem, na verdade, inúmeras consequências práticas, pois, como adiante veremos, são várias as situações em que as dimensões coletiva e individual do direito de greve têm que ser cuidadosamente ponderadas,

⁶ Fernandes, António Monteiro, *op. cit.*, p. 1035.

⁷ *Ibidem*, p. 1037.

⁸ Este tema foi abordado pelo Parecer CC/PGR 32/1999, 13/07/2000 (Lucas Coelho).

identificadas e conciliadas, o que torna ainda mais complexa a aplicação de um direito fundamental que tantos elementos distintivos apresenta.

1.2. Requisitos para a Declaração de Uma Greve Lícita

Para que seja considerada lícita, uma greve deve, para além de se enquadrar no conceito de greve aceite pela doutrina portuguesa, obedecer aos requisitos elencados pelo Código do Trabalho, nos seus arts.º 530º e seguintes, existindo alguns cenários perante os quais o recurso à greve não é, de todo, admitido. Assim, se, no âmbito da celebração de uma convenção coletiva, tiver sido acordada, nos termos do art.º 542º do CT, uma cláusula, vulgarmente designada como cláusula de paz, esta pode vir a limitar a possibilidade de a associação sindical celebrante vir a decretar uma greve com o intuito de modificar essa convenção coletiva. Também deve existir, tanto no exercício do direito de greve como em toda a gestão de conflitos coletivos, uma obediência ao princípio da boa fé, conforme disposto no art.º 522º do Código do Trabalho. A avaliação da concordância dos comportamentos das partes no âmbito de uma greve com o princípio da boa fé, deve ser feita de modo casuístico, sendo geralmente indicado, como exemplo de má fé, a realização de greves contra a aplicação de decisões arbitrais.

A competência para declarar uma greve recai, normalmente, sobre as associações sindicais, excetuando-se os casos em que a maioria dos trabalhadores da empresa não sejam representados por uma associação sindical. Nessas situações, observadas as exigências elencadas no n.º 2 do art.º 531º do CT, a greve pode ser decretada por uma assembleia de trabalhadores.

De modo a evitar a produção de prejuízos significativos e injustificados aos empregadores e aos utentes de determinados serviços, o legislador julgou pertinente evitar as greves surpresa, conferindo ao fenómeno grevista um grau de previsibilidade que permite às partes afetadas fazer, dentro da legalidade, ajustes de modo a atenuar os impactos da greve. Por essa razão, é necessário o cumprimento de um aviso prévio, estabelecido no art.º 534º do Código do Trabalho, e que deve ser de 5 dias na generalidade dos casos, ou de 10 dias caso a empresa ou estabelecimento em causa se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, relativamente às quais o n.º 2 do art.º 537º apresenta um elenco não taxativo. Segundo António Monteiro Fernandes, o aviso prévio deve conter, no mínimo, a “(...) *identificação dos estabelecimentos ou serviços abrangidos, bem como a indicação das associações sindicais (ou, no caso do art.º 531/2, da assembleia de trabalhadores) que promovem a paralisação. (...) proposta de “serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações”*”,

e ainda, nos casos em que isso se justifique (art.º 537º), a proposta de “serviços mínimos” (...) enunciado (embora sucinto) dos objectivos em vista (...) a data e a hora do início da greve (...)”⁹.

Note-se que no que toca aos trabalhadores de empresas que cumprem funções associadas a necessidades sociais impreteríveis, referidas no n.º 2 do art.º 537º, devido à necessidade de, nomeadamente, definir serviços mínimos e prevenir os utentes das perturbações esperadas, a necessidade de cumprimento de um aviso prévio não apresenta quaisquer dúvidas. Já para as restantes empresas, tal necessidade não é totalmente consensual, havendo vários ordenamentos jurídicos, tais como o italiano e o francês nos quais essa exigência não se verifica. A meu ver, a possibilidade de, na perspectiva do empregador, os trabalhadores poderem entrar em greve de um momento para o outro, poderia vir a aumentar a capacidade reivindicativa dos trabalhadores, permitindo-lhes também reagir imediatamente perante uma qualquer ocorrência que, a seu ver, justifique a convocação de uma greve. Por outro lado, a exigência do cumprimento de aviso prévio para todas as empresas pode ser justificada pela vontade demonstrada no ordenamento jurídico português de favorecer a negociação coletiva, permitindo que as partes tenham tempo de encetar negociações e evitar o recurso à greve, bem como permitir à empresa preparar-se para fazer face à paralisação.

Ponderadas estas razões, julgo que, tendo também em conta a existência de disposições que visam evitar que o empregador, mesmo tendo conhecimento da greve, tome medidas no sentido de a esvaziar dos seus efeitos, se justifica a exigência de um período de aviso prévio mínimo de cinco dias para todas as empresas.

Outra questão importante no procedimento de uma greve é a forma através da qual um trabalhador demonstra a sua vontade de aderir à greve. Na minha opinião, tratando-se o exercício do direito de greve de um direito potestativo, não deve ser exigido aos trabalhadores que comuniquem previamente ao empregador a sua intenção de participar na greve, pois julgo que lhes deve ser concedida amplitude para tomar essa decisão a qualquer momento e de forma totalmente livre, podendo a necessidade de comunicar a sua decisão constituir um entrave a essa liberdade. Parece-me, portanto, que, na grande maioria dos casos, a adesão à greve deve ser presumida pela simples ausência do trabalhador durante o período abrangido pelo pré-aviso, não havendo necessidade de comunicar previamente ou de justificar posteriormente essa ausência, cabendo aos trabalhadores cuja ausência se deveu a outros motivos, justificar a falta. Penso, contudo, que seria de admitir outra solução caso se demonstre que existe uma

⁹ Fernandes, António Monteiro, *op. cit.*, pp. 1053 e 1054.

possibilidade real de o empregador, seja pela escassa adesão à greve em causa, ou por esta se ter feito sentir, sobretudo, num outro estabelecimento, desconhecer totalmente a existência de uma greve. A meu ver, nestas situações excepcionais deve recair sobre o trabalhador o dever de justificar a falta com a sua adesão à greve.

O Professor António Monteiro Fernandes sustenta a tese segundo a qual a adesão à greve deve ser presumida apenas para os trabalhadores integrantes da associação sindical que tenha convocado a greve, devendo todos os outros justificar a falta por motivos de greve¹⁰. A meu ver, esta distinção, na maioria dos casos, não se justifica, uma vez que estamos perante um direito de todos os trabalhadores, sendo legítimo depreender, e sem prejuízo de outra eventual justificação feita posteriormente, que a ausência de um trabalhador, ainda que não sindicalizado, no dia de uma greve que tenha um elevado nível de adesão, se deveu à participação na greve. Não me parece, portanto, que se justifique, neste caso, um tratamento distinto entre trabalhadores filiados no sindicato que convocou a greve e os restantes.

Durante a greve, a legislação portuguesa admite, no art.º 533º do CT, a existência de piquetes de greve, que têm como função, sem nunca obstar a que os trabalhadores que pretendem trabalhar o façam, persuadir os trabalhadores a aderir à greve, procurando mobilizá-los para o apoio às causas reivindicadas pela associação sindical. A existência de piquetes de greve parece-me importante, pois é um modo de combater o desconhecimento e a indiferença relativamente à atividade das estruturas de representação dos trabalhadores, sendo que este desconhecimento e indiferença me parecem muito presentes em Portugal. Para Monteiro Fernandes, a existência de piquetes de greve não constitui uma restrição à liberdade de (não) adesão dos trabalhadores, uma vez que, segundo o autor existe uma tendência dos trabalhadores para não aderir à greve, que os piquetes vêm equilibrar: “(...) *Em simultâneo com a decisão de greve (...) age sobre a vontade individual dos trabalhadores a consciência da subordinação, dos seus deveres contratuais e dos riscos que se assumem com adesão à greve (...) a acção persuasiva dos piquetes pode, pois, ser encarada como uma forma de compensar tal condicionamento, convertendo a não adesão num acto de vontade responsável (...)*”¹¹. O termo da greve dar-se-á, nos termos do art.º 539º do CT, por deliberação da entidade que a declarou ou com o fim do período estipulado pelo aviso prévio.

1.2.1. Os Motivos da Greve

¹⁰ *Ibidem*, pp. 1057 e 1058.

¹¹ *Ibidem*, p. 1059.

Outro dos requisitos de licitude de uma greve, que julgo merecer particular atenção, seja devido à sua influência na forma como a sociedade encara o exercício deste direito, seja devido à sua importância para uma completa análise jurídica de cada greve concreta, prende-se com os motivos que podem levar os trabalhadores a recorrer a este meio de conflito coletivo. Este tema suscita uma importante discussão doutrinária, sendo que se verifica uma grande disparidade nas respostas apresentadas para este problema em vários ordenamentos jurídicos. Estas diferenças encontram-se refletidas, nomeadamente, na admissibilidade ou não da realização de greves de solidariedade, isto é, greves que não são motivadas por uma pretensão dos trabalhadores relativamente à sua entidade empregadora, mas sim por uma manifestação de solidariedade para com a causa de trabalhadores de uma outra empresa. Esta opção é, contudo, o resultado da forma como os estados encaram o âmbito de intervenção da greve na sociedade e a relevância política atribuída aos sindicatos e à luta coletiva dos trabalhadores.

No que respeita aos motivos, a Constituição da República Portuguesa proíbe expressamente o legislador infraconstitucional de estabelecer limitações às razões que podem motivar o recurso à greve por parte dos trabalhadores, conforme se dispõe no n.º 2 do art.º 57º. Esta proibição levanta, contudo, algumas questões, desde logo em razão do próprio conceito de greve, que analisámos acima, tecer considerações relativamente às suas motivações, devendo a greve, para que possa ser considerada como tal, ter como objetivo a prossecução de fins coletivos. Da mesma forma, dificilmente se pode defender a licitude de uma greve cujos motivos sejam contrários à lei, conforme se dispõe num Acórdão do Tribunal da Relação de Coimbra, de 4/12/1979: *“Há os limites que resultam de não poder prosseguir objetivos que colidam com os interesses fundamentais da colectividade e dos cidadãos, aos quais a Constituição garante e protege, sem excluir os interesses políticos do próprio Estado”*¹². Também quanto à própria natureza dos motivos da greve, não é pacífico, dentro da doutrina, que seja concedida uma amplitude tão grande aos trabalhadores como o texto constitucional parece sugerir. Na verdade, o primeiro diploma que, após o 25 de abril regulou o exercício do direito de greve, o DL 392/74, impunha, no seu art.º 6º, várias limitações ao exercício desse direito com base nos motivos evocados, sendo proibidas as greves *“desencadeadas por motivos políticos ou religiosos”*, bem como *“a greve de solidariedade que não interesse directamente à mesma profissão, a menos que exercida em apoio a trabalhadores da própria empresa”*.

Em espectros opostos, no que à admissibilidade de greves de solidariedade e de outras motivações que não se relacionem diretamente com a melhoria da situação contratual dos

¹² Ac. Rel. Coimbra, 4/12/79, Colect. Jurisp., Tomo IV, 1979, p. 1434.

grevistas diz respeito, podemos olhar para os exemplos de outros países, como a Alemanha, onde são proibidas as chamadas greves de solidariedade, e a Irlanda, onde estas são geralmente aceites. Em Portugal, Bernardo Xavier¹³ e Monteiro Fernandes¹⁴ aceitam a restrição dos motivos da greve a interesses coletivos profissionais dos trabalhadores, defendendo, contudo, que deve ser feita uma interpretação extensiva desses interesses, que não se resuma a reivindicações contratuais, mas que abarque todos os interesses coletivos dos trabalhadores grevistas, enquanto categoria. Este entendimento no que toca aos motivos que podem legitimar o recurso à greve por parte dos trabalhadores está também expresso no Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República n.º 1/1999 que, para além de se pronunciar sobre diversos outros temas, inclui reflexões que me parecem importantes para compreender a importância desta temática, concluindo, fundando-se na doutrina assente por Gomes Canotilho e Vital Moreira, que: “(...) o direito de greve não é dirigido apenas à obtenção de vantagens que estejam na disponibilidade da entidade patronal, podendo estender-se a domínios em que se reportam interesses completamente distintos, não tendo qualquer fundamento exclusivamente “laboral” de greve; o princípio da auto-regulamentação de interesses e da liberdade de luta dos trabalhadores abre ao cidadão trabalhador a possibilidade de intervir na dinâmica social, defendendo os seus interesses perante os outros grupos e o Estado, independentemente da caracterização material desses como “contratuais” ou “laborais” (...) há uma larga zona de interesses cuja prossecução legitima a greve, para a qual apenas se vislumbram os limites que decorrem da protecção de valores preponderantes da colectividade, relativamente aos quais têm de ceder os interesses sectoriais de classe.”¹⁵. Estas interpretações, aliadas ao disposto no n.º 2 do art.º 57º da CRP, permitem-nos concluir que o legislador português optou por valorizar a capacidade de os trabalhadores recorrerem à greve como forma de exprimir o seu descontentamento com um alargado leque de situações, podendo, com isso, contribuir para exercer pressão não só sobre o seu próprio empregador, de forma a obter melhorias contratuais, mas também sobre outros empregadores e o próprio Estado, conferindo-lhes uma maior capacidade de intervenção política.

Ainda no plano internacional, Ronald Amorim e Souza, no seu livro *Greve & Locaute: Aspectos Jurídicos e Económicos*, define greve de solidariedade como “(...) aquela deflagrada

¹³ Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Direito da Greve*, Verbo, Lisboa, 1984, p. 289.

¹⁴ Fernandes, António Monteiro, *op. cit.*, pp. 1046 e 1047.

¹⁵ Canotilho, José Joaquim Gomes e Moreira, Vital, *Constituição da República anotada - Volume II*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1984, pp. 315 e 316.

*por simpatia à causa de colegas, integrantes ou não da mesma categoria(...)*¹⁶ e pronuncia-se sobre elas, parecendo alinhar com o entendimento adotado pela lei alemã, ao afirmar que, não estando na disponibilidade dos empregadores dos grevistas solidários dar resposta às pretensões ou reivindicações de outro sector, não será justo que seja feita uma greve “contra” esses empregadores¹⁷.

Ora, este parece-me ser um tema que merece uma exploração mais aprofundada. Partindo da linha de argumentação apresentada por Ronald Souza, devo assinalar que não partilho da sua opinião, uma vez que não me parece que o facto de não estar na disponibilidade do empregador satisfazer as reivindicações dos trabalhadores deva determinar a ilicitude da greve. Na realidade, a grande maioria das greves tem impactos em pessoas que nada podem fazer para dar resposta às pretensões dos trabalhadores, basta pensar em todas as pessoas que, alheias ao conflito entre patrões e trabalhadores, são afetadas por uma greve nos transportes. Não me parece, portanto, que o elemento decisivo para determinar se a motivação de uma greve é admissível deva ser a possibilidade de partes alheias à pretensão dos trabalhadores serem afetadas.

Creio ser importante, de modo a melhor compreendermos a importância que o âmbito de intervenção concedido às greves tem no exercício deste direito e para a toda a realidade juslaboral portuguesa, fazer uma breve menção ao seu papel na história do direito do trabalho em Portugal e no mundo.

Neste sentido, ponderando o contexto histórico que permitiu ao direito de greve afirmar-se, facilmente concluiremos que a forma como atualmente encaramos não apenas este direito, mas também o direito do trabalho como um todo foi indelevelmente marcada pela luta política dos trabalhadores, através, nomeadamente, da realização de greves. Um pouco por todo o mundo, sendo confrontados com condições de vida e de trabalho absolutamente miseráveis, os operários procuraram organizar-se coletivamente e, ainda na clandestinidade e em luta contra a ordem jurídica então vigente, foram-se batendo por melhores condições de vida e pelo avanço de causas comuns. É também importante realçar o papel assumido pelos sindicatos nestas ações, uma vez que, para além de permitirem uma maior capacidade de união, organização e, conseqüentemente, de reivindicação, permitiram também que estas reivindicações extravasassem as pretensões individuais dos trabalhadores, mais concretas e diretamente associadas à sua situação laboral, conferindo ao movimento operário uma maior identidade

¹⁶ Souza, Ronald Amorim e, *op. cit.*, p. 88.

¹⁷ No mesmo sentido, na doutrina portuguesa, ver Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra, 2019, pp. 1283 e 1284.

política e concentrando todas essas reivindicações individuais numa exigência mais generalizada de maior justiça para os trabalhadores. Estas ações permitiram que, gradualmente, através de longos e penosos esforços, se fosse desencadeando uma viragem política que veio trazer inúmeras consequências legais, tendo o Estado abandonado a sua anterior posição de imparcialidade, em que encarava os contratos de trabalho enquanto negócios jurídicos privados, passando a assumir um papel de defesa dos direitos dos trabalhadores relativamente aos abusos de poder do capital. A conquista de direitos por parte dos trabalhadores acabou por se vir cimentando e generalizando cada vez mais, tendo o reconhecimento de direitos como a contratação coletiva e a greve vindo a tornar-se um elemento essencial num Estado de direito democrático, sendo que esta última passou a constituir, nas palavras de José João Abrantes, um *“Símbolo de uma luta longa e dura pela igualdade (...) que exprime a força do trabalho face à força do poder económico, o maior obstáculo à liberdade e à igualdade dos cidadãos (...)”*¹⁸.

Parece-me que ao procurar estudar e interpretar o direito de greve nos dias de hoje, este contexto histórico não pode ser ignorado, uma vez que as condições oferecidas aos trabalhadores ainda estão longe de chegar a um ponto em que possamos pensar que o processo de conquistas laborais dos grupos de trabalhadores está concluído e que já não se justifica o recurso a meios de luta política. A luta de classes, levada a cabo não exclusivamente, mas com grande relevo, no domínio dos conflitos coletivos do trabalho, é um processo contínuo, e estes meios foram os que se revelaram historicamente mais eficazes na conquista de progressos. O legislador português, perante este contexto histórico, optou precisamente por encarar a greve como um meio fundamental de afirmação de vários princípios constitucionais, pelo que se compreende que o raio de ação coletiva dos trabalhadores se estenda para além de meras reivindicações laborais e salariais, mas também como meio de atuação política. Segundo José João Abrantes, os direitos dos trabalhadores são, mais do que meios de defesa dos trabalhadores, instrumentos de luta por uma nova sociedade.

Considero que a escolha portuguesa é acertada, ao serem admitidas greves de solidariedade desde que exista um objetivo comum na base da adesão por parte dos trabalhadores grevistas, permitindo, assim, uma maior interajuda entre trabalhadores de diversas áreas, fomentando uma maior união entre os trabalhadores e, conseqüentemente, conferindo a todos uma maior capacidade reivindicativa. Não me parece que a convocação de uma greve por motivos políticos seja uma ampliação ilegítima dos fins de uma greve, mas sim uma forma de afirmação dos trabalhadores envolvidos enquanto membros de uma classe social. Julgo ser justo e legítimo

¹⁸ Abrantes, José João, *Direito do Trabalho II – Direito da Greve*, Almedina, Coimbra, 2014.

que os trabalhadores possam, através destas greves, demonstrar o descontentamento daquele grupo e expressar a sua vontade de, através de meios de luta democráticos, se envolverem nas decisões que os afetam, bem como a importância que estes trabalhadores têm, não só para quem lhes paga os salários, como também para a comunidade em geral. Esta posição parece-me adequada e coerente com o papel que as classes trabalhadoras, lideradas pelos sindicatos, tiveram na conquista de grande parte dos direitos laborais que hoje lhe são reconhecidos. Acho, por todos estes motivos, totalmente despropositada, e até potencialmente perigosa a ideia de que se deve limitar o direito de greve a um meio de reivindicação laboral, menorizando a sua função enquanto forma de afirmação política da classe trabalhadora.

1.3. Consequências das greves

1.3.1. Greves Lícitas

Acho também importante referir brevemente quais as consequências que a adesão a uma greve pode trazer para os trabalhadores e sindicatos. Começando pelas consequências da adesão a uma greve lícita, podemos observar que a suspensão parcial do contrato durante o período de greve implica, obviamente, a suspensão de vários deveres, tanto do trabalhador como do empregador, tais como o dever de assiduidade do trabalhador, à qual está diretamente associada uma suspensão do dever de retribuição por parte do empregador. Restam, porém, algumas dúvidas quanto às consequências que a participação numa greve, seja ela lícita ou ilícita, podem trazer.

Começando pela qualificação da ausência do trabalhador, podemos observar que, caso a greve em causa seja ilícita, será considerada como falta injustificada, nos termos do art.º 541º, n.º 1 do CT. Se, por outro lado, a greve for lícita, coloca-se a questão de saber qual a qualificação a atribuir a essa ausência: deve ser considerada uma falta justificada, ou deve recair sobre uma outra designação? Parece-me que, se o contrato se encontra suspenso, o trabalhador não incorre em nenhuma falta, pois não recai sobre ele qualquer dever de assiduidade. Trata-se aqui de outra questão, que podendo, à primeira vista, parecer uma consideração meramente académica, ou simples pormenor teórico sobre o qual juristas com tanto afincos se debruçam, tem, na verdade, diversas consequências práticas. Isto deve-se, nomeadamente, à prática, seguida por várias empresas, de atribuição de prémios de assiduidade que visam recompensar trabalhadores que tenham poucas faltas justificadas. Se o exercício do direito de greve fosse considerado uma falta, ainda que justificada, isto poderia ter consequências no recebimento ou não do prémio de

assiduidade por parte do trabalhador, podendo, portanto, ter impacto na decisão de adesão do trabalhador, algo que o legislador considera inadmissível, pois encara o direito de greve como um direito fundamental que deve ser exercido sem quaisquer condicionalismos¹⁹.

1.3.2. Greves Ilícitas

Já no que respeita à adesão a greves ilícitas, é também importante perceber quais, para além da marcação de uma falta injustificada, podem ser as consequências sofridas pelos trabalhadores por terem aderido a uma greve que, quer por não cumprir um dos requisitos formais que temos vindo a elencar, quer por apresentar características que não permitem a sua qualificação como uma greve, venha a ser considerada ilícita. Na maioria dos casos, de facto, a falta injustificada é a única consequência possível, podendo haver consequências disciplinares para os trabalhadores resultantes de um acumular de faltas injustificadas. Contudo, sobretudo no caso de algumas modalidades atípicas de greve, os trabalhadores podem ser acusados de desobedecer a instruções da entidade empregadora, podendo, com esse fundamento, incorrer em sanções disciplinares, que podem ir até ao despedimento com justa causa. Importa desde logo referir que a aplicação destas sanções disciplinares e, em última instância, da decisão de despedimento por facto imputável ao trabalhador, implicam uma atitude culposa, podendo, como veremos, ser de muito difícil aplicação.

Para além destas situações, importa abordar também os casos em que a entidade empregadora pretende ser ressarcida dos prejuízos sofridos como consequência da participação dos trabalhadores numa greve ilícita. Uma vez que, nestes casos, os trabalhadores poderão enfrentar penalizações muito impactantes na sua vida, é importante termos algumas noções acerca do modo como se pode aplicar o mecanismo de responsabilidade extracontratual no contexto do direito de greve.

¹⁹ Esta questão foi abordada pelo Tribunal da Relação do Porto, num acórdão de 19/03/07, que considerou, precisamente, que a ausência dos trabalhadores durante a greve não poderia ser considerada uma falta justificada, para efeitos de apurar o recebimento de prémios de assiduidade, afirmando que: “(...) sendo a greve um direito fundamental dos trabalhadores, a ausência ao serviço motivada pelo facto de se ter feito greve não é compaginável com o regime de faltas.” e que: “Relativamente às consequências da greve o trabalhador fica colocado numa situação de imunidade, o que significa que, salvaguardados os sobreditos deveres acessórios de respeito, sigilo e não concorrência, por efeito da greve, não pode o trabalhador sofrer qualquer sanção ou prejuízo.”: Ac. Rel. Porto 19/03/07 - P. 0644110 (Albertina Pereira).

No art.º 541º, n.º 2, do CT, o legislador admite a aplicação dos princípios gerais da responsabilidade civil nos casos de greves ilícitas, pelo que será este regime que teremos que analisar para suscitar uma discussão acerca da responsabilização, seja dos trabalhadores, seja dos sindicatos, pelos prejuízos sofridos em consequência de uma greve ilícita, podendo ainda, em casos excepcionais, aplicar-se a figura do abuso de direito, exposta no art.º 334º do Código Civil.

Como sabemos, o regime da responsabilidade extracontratual é regulado pelo art.º 483º do CC. Com a análise deste artigo, podemos identificar os pressupostos necessários para que possa haver uma transmissão da responsabilidade pelos prejuízos sofridos por uma greve ilícita do empregador para os trabalhadores ou sindicatos. Ora, este artigo estabelece cinco pressupostos cumulativos para que possa haver responsabilidade extracontratual: a existência de um facto voluntário; ilícito; culposo; resultante num dano; existência de um nexo de causalidade entre o facto em causa e o dano provocado. Segundo a mesma disposição legal, é ainda necessário que o facto em causa viole o “(...) *direito de outrem ou qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios (...)*”.

Não será muito difícil pensarmos num caso em que a participação numa greve que, por exemplo, não cumpra o período de pré-aviso legalmente estipulado, configure um ato ilícito e que provoque culposamente danos na entidade empregadora. Também podemos concluir que a norma que impõe o cumprimento de um pré-aviso, sobretudo no que toca a estabelecimentos que não se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, se destina a proteger, não só os interesses dos utentes, mas também da entidade empregadora. Mais complexa será a qualificação da participação nestas greves como um facto culposo e, a meu ver, é aí que reside o busílis da questão, no que concerne à responsabilização dos trabalhadores grevistas.

Como vimos acima, a lei portuguesa estabelece, no art.º 531º do Código do Trabalho requisitos rígidos quanto à competência para desencadear uma greve, reservando-a, na generalidade dos casos, às associações sindicais. Ora, é importante ter presente que a grande maioria dos trabalhadores não tem um aprofundado conhecimento jurídico, pelo que dificilmente poderíamos considerar culposa a atitude de um trabalhador que adere a uma greve convocada por um sindicato, ao qual, caso seja filiado, paga quotas e cuja função é proteger os seus interesses. As circunstâncias que circundam alguns casos poderão revelar algumas exceções, caso a ilicitude da greve seja manifesta, ou se trate de um trabalhador sobre o qual recaia um especial ónus de conhecimento, como é o caso dos dirigentes sindicais. A isto acresce uma especial dificuldade em quantificar o dano causado, não só pela greve ilícita, mas também pela participação de cada trabalhador. Tendo em conta todas estas dificuldades, a que se soma

o clima conflituoso no seio da empresa que semelhante processo sem dúvida geraria, creio que a quase completa inexistência de casos, na realidade portuguesa, em que trabalhadores grevistas tenham sido considerados responsáveis por danos causados pela sua participação em greves ilícitas é compreensível.

Já no que respeita à responsabilização dos sindicatos, considero, no plano teórico, que será muito mais fácil a atribuição de culpa, pelo que creio que poderia ocorrer com mais frequência. Contudo, a já mencionada dificuldade em determinar o valor do dano provocado, aliada à impenhorabilidade dos bens do sindicato cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento, estabelecida no art.º 453º do CT, dificultam também a aplicação deste regime, pelo que, mais uma vez, a jurisprudência no que toca a estas situações é quase inexistente.

Tudo isto considerado, creio que podemos concluir que, apesar de ser importante manter presente que a adesão a uma greve ilícita pode trazer consequências graves para os trabalhadores, existe uma preocupação, na aplicação do direito, no sentido de não punir desmesuradamente trabalhadores que adiram a uma greve de boa fé, o que me parece importantíssimo, pois a possibilidade de, por exemplo, serem considerados responsáveis por danos provocados aos empregadores, poderia causar, nos trabalhadores, algum receio e hesitação na adesão a greves, introduzindo diversos fatores externos que, a meu ver, e de acordo com os princípios fundadores do direito laboral português, não devem pesar na decisão do trabalhador²⁰.

1.4. - A Intenção Subjacente à Não Delimitação do Conceito Jurídico de Greve

Como havíamos assinalado acima, um dos principais elementos distintivos do direito de greve, relativamente a outros direitos constitucionalmente garantidos, é a ausência de uma definição do conceito de greve nos diversos textos legislativos. Esta ausência de definição junta-se a uma geral falta de regulação legislativa acerca do tipo de ação que deve ser considerado abarcado pelo direito de greve. Parece-me que, tratando-se esta falta de regulação de uma opção legislativa, é essencial, para o estudo da greve, compreender qual a intenção por trás desta opção.

Monteiro Fernandes explica a abstenção do legislador de definir o conceito de greve com a proibição imposta pelo n.º 2 do art.º 57º, que veda à lei ordinária a limitação das motivações

²⁰ Para uma análise mais detalhada deste tema, ver Pinho, Pedro Mota, *A Responsabilidade Civil nas Greves Ilícitas*.

que podem justificar o recurso à greve. Segundo Monteiro Fernandes, “*O legislador não terá «querido» definir a greve justamente porque, se o fizesse, teria que calar qualquer referência finalística; e, sem tal referência, o fenómeno ficaria por caracterizar.*”²¹. No seu entendimento, o legislador, perante a impossibilidade de caracterizar o direito de greve de forma completa, optou por não o fazer de todo, deixando essa tarefa à interpretação da doutrina e da jurisprudência. Não creio que a ausência de uma referência à finalidade que os grevistas pretendem prosseguir impossibilite a apresentação de uma caracterização completa do fenómeno da greve, pois julgo que essa definição deveria, de forma a ser completa, justamente afirmar que a definição do âmbito de interesses a defender através da greve cabe aos trabalhadores.

É necessário apontar que a interpretação da intenção do legislador se trata de uma tarefa complexa, incerta, que oferece bastantes dificuldades aos juristas, mesmo no momento de interpretar as palavras que nos deixou, sob a forma de legislação. Ainda mais complicado será interpretar a sua vontade com base numa omissão, como é o caso. Apesar de estar ciente das dificuldades que se apresentam, penso que, tratando-se esta omissão de um dos elementos distintivos do direito de greve, será interessante refletir um pouco sobre esta questão. A meu ver, é possível extrapolar da ausência de uma definição de greve, algo mais que uma mera concessão prática. Parece-me sensato admitir que, quando o legislador deixa algo por regular, o faz por entender que não lhe é possível definir um conjunto de elementos que possam, de forma satisfatória, apresentar respostas a todas as questões jurídicas que podem ser suscitadas pelo exercício desse direito. Neste sentido, devemos igualmente admitir que o legislador previu que seria impossível tecer uma definição jurídica do direito de greve que se mantivesse pertinente em todos os momentos e para todas as realidades, quer em razão da evolução nas formas de prestar trabalho, quer pela dificuldade de atender à complexidade e especificidade dos diversos contextos em que pode haver recurso à greve. Julgo que esta dificuldade pode ser justificada pela natureza eminentemente disruptiva do direito de greve. Tratando-se de um ato de protesto, de uma violação legítima do dever de prestar trabalho a que os trabalhadores normalmente estão adstritos e, sobretudo, de uma das principais armas dos trabalhadores na luta por direitos laborais, parece-me que se pretendeu evitar limitar excessivamente o direito de greve, através de uma definição precisa que poderia vir a excluir formas de ação que, interpretadas em conformidade com todo o contexto em que se inserem, deveriam integrar o direito de greve.

²¹ Fernandes, António Monteiro, *op. cit.*, p. 1023.

Não quer isto dizer, contudo, que qualquer ação coletiva dos trabalhadores possa constituir uma greve, pois, como acima tive a oportunidade de referir, existe, por um lado, toda uma densificação legal que, apesar de não incluir uma definição do fenómeno, contém várias normas que visam regular o seu exercício, impondo diversos requisitos que devem ser cumpridos pelos grevistas, e que visam, sobretudo, garantir que o exercício deste direito não coloca em causa os direitos fundamentais de outros cidadãos, impedindo que se caia numa total incerteza acerca da forma como uma greve deve ser levada a cabo. Por outro lado, é também claro que existe toda uma ideia histórica daquilo que constitui uma greve, fator que apesar de não oferecer resposta a algumas das questões mais complexas, oferece uma noção do tipo de ação que pode estar ao abrigo do direito de greve.

Penso, pois, que a abstenção de pronúncia por parte do legislador no que toca a oferecer um conceito de greve, poderá ter partido de uma vontade de que esta avaliação fosse sempre feita tomando como base, não uma única definição cristalizada, mas uma perspectiva do direito do trabalho que se mantenha atual, e que permita coordenar as disposições legais reguladoras do exercício do direito de greve e a realidade histórica do que constitui uma greve com a situação laboral existente em cada momento.

Compete-nos agora refletir acerca de qual o impacto que a opção legislativa pela não definição deste conceito deve ter na doutrina e na jurisprudência, quando se procura conferir substância ao direito de greve. Note-se desde já, e como ponto de partida, que a necessidade de haver algumas bases doutrinárias que aprofundem e procurem solucionar vários problemas relacionados com o direito de greve, de forma a resolver conflitos, é bastante clara. Isso mesmo defende Monteiro Fernandes: *“(...) não é legítimo afirmar-se que o legislador quis eliminar radicalmente qualquer possibilidade de “restrição definitiva” e, portanto, admitir no âmbito protegido pela estruturação do direito de greve todo o tipo de comportamento colectivo conflitual que como “greve” seja apresentado ou proclamado.”*²².

A meu ver, tanto a doutrina como os tribunais, na aplicação do direito de greve, devem ter presente a intenção do legislador com esta omissão. É importante que as definições apresentadas pela doutrina não se tornem cristalizadas no tempo e não acabem por assumir a rigidez que o legislador pretendia evitar quando optou por não definir o conceito de greve. Na minha opinião, esta é uma atitude que pode fazer perigar o exercício do direito à greve da forma que mais favoreça os trabalhadores e que mais força lhes confira para lutar pelos seus direitos, sendo importante manter presente o direito à greve como uma realidade flexível e sujeita a mudança,

²² *Ibidem*, p. 1023.

encarada através de um olhar global, que inclua todos os elementos importantes à tomada de decisão, de forma a permitir também uma maior adaptação às diversas evoluções que se vão verificando no próprio mundo laboral, sendo o mais importante a manutenção do equilíbrio entre a capacidade disruptiva e reivindicativa dos trabalhadores e os direitos fundamentais de outros cidadãos.

Capítulo 2. Serviços Mínimos a Cumprir e Outras Restrições ao Direito de Greve

Outro dos aspetos que têm de ser abordados sempre que se discute a questão do direito de greve são os serviços mínimos obrigatórios que têm de ser prestados durante a greve. É, aliás, a prestação de serviços mínimos que permite que praticamente todos os trabalhadores tenham acesso ao direito à greve, sem que se concretize uma violação dos direitos fundamentais de outros cidadãos. A questão dos serviços mínimos encontra-se regulada pelos arts.º 57º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa, em conjugação com os arts.º 537º e seguintes do Código do Trabalho, sendo que a definição de serviços mínimos apresentada no referido n.º 3 do art.º 57º da Constituição contém dois elementos essenciais: os “(...) *serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações(...)*” e os “*os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis*”. No que aos primeiros diz respeito, parece-me que o sentido que se pretende dar à disposição é relativamente claro: entendendo que as greves não devem provocar danos que prejudiquem a capacidade produtiva da empresa para além do período de greve, o legislador impõe aos trabalhadores a responsabilidade de garantir que os equipamentos e instalações da empresa não se degradam como consequência da greve. A medida concreta dos serviços a prestar neste sentido, apenas poderá ser determinada no caso concreto.

Já no que respeita à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, esta garantia existe para impedir que o exercício do direito de greve venha a provocar restrições inadmissíveis aos direitos fundamentais de outros cidadãos. Neste sentido, o Parecer do CC/PGR, de 4 de janeiro de 1982, define necessidades sociais impreteríveis como: “*aquelas cuja actividade se proponha facultar aos membros da comunidade aquilo que, sendo essencial ao desenvolvimento da vida individual ou colectiva, envolvendo, portanto, uma necessidade primária, careça de imediata utilização ou aproveitamento, sob pena de irremediável prejuízo daquela.*”²³.

O art.º 537 do Código do Trabalho, no seu n.º 2, elenca vários serviços considerados destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Apesar de este elenco ser importante como indicador, para auxiliar nas tomadas de decisão, não dispensa uma análise cuidada dos interesses em conflito em cada situação, uma vez que nem todas as greves que incidam sobre serviços elencados requerem serviços mínimos e, por vezes, é necessário fixar serviços mínimos para que greves noutras setores não comprometam a satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Poder-se-ia questionar se a fixação de serviços mínimos

²³ Parecer CC/PGR n.º 86/1982, 08/06/1982 (Miller Simões).

para sectores diferentes dos aí enumerados seria suscetível de contender com os limites fixados para normas restritivas de direitos, liberdades e garantias no art.º 18º, n.º 2 da CRP, onde se exige que essa restrição se funde numa previsão expressa. Creio, contudo, que a solução mais correta passa por aceitar que o elenco apresentado seja meramente exemplificativo, sacrificando-se alguma determinabilidade, devido à impossibilidade de prever todas as situações que se enquadram no n.º 3 do art.º 57º da CRP. Este tema já foi abordado também pelo Tribunal Constitucional, que adotou esta mesma interpretação²⁴.

É importante levar em consideração que o próprio direito de greve se trata de um direito fundamental, pelo que, para que a sua restrição seja lícita, deve obedecer aos mesmos critérios de necessidade, adequação e proporcionalidade exigidos para restringir os restantes direitos de igual grau, devendo estas restrições cingir-se apenas ao estritamente necessário. Nas palavras de António Monteiro Fernandes, “*Trata-se, apenas, de assegurar o nível mínimo de prestação susceptível de cobrir aquilo que, no leque das necessidades constitucionalmente revestidas pela estruturação dos direitos fundamentais, mereça a qualificação restrita de «necessidades sociais impreteríveis».*”²⁵.

Caso, no decurso da greve, os serviços mínimos decretados não sejam respeitados, poderá haver lugar, sempre como último recurso para garantir que não são colocadas em causa necessidades sociais impreteríveis, à requisição civil, a decretar pelo Governo, nos termos do n.º 3 do art.º 541º do Código do Trabalho. O modo como esta requisição se processará encontra-se descrito no DL n.º 637/74, cuja redação reforça o carácter absolutamente excepcional que reveste o recurso a esta solução. Note-se que as situações em que o Estado pode recorrer à requisição civil não se encontram diretamente ligadas ao incumprimento de serviços mínimos, mas sim à necessidade de cumprimento urgente de certas prestações. O incumprimento dos serviços mínimos não é, pois, um requisito necessário para que possa haver requisição civil, nem a requisição civil é uma consequência necessária do incumprimento dos serviços mínimos²⁶.

Já no que respeita às consequências a que os trabalhadores que não cumpram os serviços mínimos estipulados se sujeitam, a resposta não poderá ser a mesma que apresentámos no caso

²⁴ Segundo o Ac. TC n.º 572/08, 19/11/2008 - P. 944/2007, (Maria Lúcia Amaral) “(...) a Constituição não impõe que o elenco aí contido seja «lido» como um elenco taxativo ou fechado, dado ser precisamente o seu carácter aberto (ínsito na expressão literal «nomeadamente») aquele que melhor se coaduna com as exigências decorrentes do n.º 3 do artigo 57º da CRP.”.

²⁵ Fernandes, António Monteiro, *op. cit.*, p. 1073.

²⁶ Neste sentido, ver Fernandes, António Monteiro, *Direito de greve: algumas questões de actualidade*, Prontuário de Direito do Trabalho 2019 II, Centro de Estudos Judiciários, 2019.

de adesão a greves ilícitas. Enquanto que uma greve ilícita se considera inexistente, sendo a ausência dos trabalhadores aderentes considerada como uma falta injustificada, no caso dos serviços mínimos, os trabalhadores destacados para o seu cumprimento são trabalhadores grevistas. Ora, uma vez que, como sabemos, a greve suspende o dever de assiduidade, a ausência desses trabalhadores não poderá ser considerada uma falta injustificada, pois o dever de cumprir os serviços mínimos estipulados não nasce do vínculo contratual entre o trabalhador e o empregador, mas sim de uma obrigação para com o Estado, não devendo por isso ser punida através dos meios disciplinares no contexto laboral, mas sim como desobediência a uma autoridade pública²⁷. O Estado poderá reagir ao incumprimento dos serviços mínimos, como vimos, através da requisição civil, caso entenda que as graves consequências desse incumprimento tornam o recurso a este meio absolutamente necessário. Já a entidade empregadora poderá apenas requerer aos trabalhadores que não cumpram os serviços mínimos a reparação dos danos provocados pela atitude ilícita, nos termos da responsabilidade extracontratual, aí sim, à semelhança do que vimos para o caso da adesão a uma greve ilícita.

2.1. A determinação de serviços mínimos

Um dos temas que me parece ser de especial relevância para este estudo trata dos meios através dos quais se decide sobre a necessidade da implementação de serviços mínimos. Tal como Ronald Amorim e Souza, entendo que as partes mais aptas para prever quais os impactos reais que uma greve pode ter e, conseqüentemente, a sua suscetibilidade de colocar em causa necessidades sociais impreteríveis, são os trabalhadores e o empregador. No entanto, devido ao interesse conflituante de trabalhadores e empregadores, os primeiros pretendendo que a greve tenha o maior impacto possível, o segundo em reduzir o seu prejuízo, é geralmente necessário que haja a intervenção de um terceiro imparcial²⁸.

É precisamente neste sentido que dispõe o legislador português quando, no art.º 538º, n.º 1 do CT, estabelece como meio preferencial de determinação de serviços mínimos a assegurar o acordo entre empregador e trabalhadores, através de Instrumento de Regulamentação Coletiva

²⁷ Este tema foi abordado pelo Ac. STJ, 04/10/1995 - P. 004218 (Loureiro Pipa): “(...) a greve suspendeu os contratos de trabalho entre a Ré e os seus empregados grevistas no assento de subordinação jurídica destes àquela, ou seja, subtraindo-os ao dever de obedecer às ordens da entidade patronal; (...) como decorrência da suspensão do contrato estavam os grevistas desobrigados do dever de assiduidade, ou seja, de comparecerem ao serviço no quadro da relação contratual. A falta injustificada pressupõe a violação de tal dever e se este inexistente, é evidente que aquela não se verifica.”.

²⁸ Souza, Ronald Amorim e, *op. cit.*, pp. 189 e 190.

do Trabalho, ou através de acordo celebrado apenas para aquele momento. Caso não haja acordo, o Ministério responsável pela área em causa deverá convocar as partes e funcionar, nos termos dos n.ºs 2 e 3 do mesmo artigo, como parte imparcial na busca de um acordo quanto aos serviços mínimos a prestar. Se, no espaço de três dias, não for possível alcançar um acordo, os serviços mínimos são definidos, no caso de empresas privadas, por despacho conjunto emitido pelo ministro responsável pela área laboral e pelo ministro responsável pelo sector de atividade da empresa em causa. Nesta situação, creio que se justifica a intervenção do Estado, uma vez que a salvaguarda da satisfação das necessidades sociais impreteríveis dos trabalhadores se enquadra nas atribuições do Estado, expressas no art.º 199º da CRP, mais precisamente na al. g). Porém, caso se trate de uma empresa do Estado, este, colocado na posição de empregador público, já não se encontra na mesma situação de imparcialidade que justifica a sua intervenção nas empresas privadas, pelo que, neste caso, os serviços mínimos são estabelecidos através de arbitragem, seguindo-se os trâmites da Lei da arbitragem obrigatória, conforme se estabelece no art.º 538º, n.º 4.

Qualquer que seja a entidade responsável por fixar os serviços mínimos, é extremamente importante que tenha presente que estes devem abranger o mínimo de funções possíveis, de modo a evitar que sejam colocadas em causa as necessidades sociais impreteríveis. Isto implica um elevado grau de rigor, não só na determinação das greves que justificam a imposição de serviços mínimos, mas também na fixação das próprias tarefas que estes acarretam, sendo importante que estas fiquem claramente explícitas e não seja feito um elenco tão abrangente que possa incluir funções cujo cumprimento não se justifica no decurso de uma greve²⁹.

A par da exigência de adequação dos serviços decretados às necessidades, é ainda necessário que a decisão seja devidamente fundamentada, expondo de forma clara os motivos que justificam o recurso aos serviços mínimos naquele caso. Tal como numa decisão judicial, a fundamentação é um elemento essencial das decisões arbitrais, devendo a decisão passar por uma aplicação das disposições legais relevantes e de todos os princípios em causa às circunstâncias concretas do caso em análise. Esta exigência justifica-se, tendo em conta a

²⁹ Como exemplo de uma fixação de serviços mínimos considerada demasiado abrangente pelo Tribunal da Relação de Lisboa, temos o caso decidido no acórdão de 05/12/2018, relativamente a uma greve de guardas prisionais, onde se afirma que: “*O texto utilizado no Acórdão Arbitral para definir o referido serviço mínimo é, na perspetiva exposta, infeliz, excessivo e inadequado nos seus termos, dado o seu teor ser demasiado vago e abstrato e, nessa medida, claramente permissivo de atos judiciais determinados pelos juízes criminais que poderão redundar numa compressão desproporcionada e desnecessária do direito de greve dos guardas prisionais.*”, Ac. Rel. Lisboa, 05/12/2018 - P. 2178/18.8YRLSB-4 (José Eduardo Sapateiro).

necessidade de dar a compreender a todas as partes envolvidas a lógica em que o decisor se baseou, bem como as necessidades sociais impreteríveis que aquela decisão visa salvaguardar. Já que a fixação de serviços mínimos acaba, como vimos, por ter um impacto tão grande no exercício de um direito fundamental, podendo afetar de forma muito significativa o resultado do conflito coletivo em causa, julgo que uma apertada exigência ao nível da fundamentação é adequada. Qualquer decisão que defina serviços mínimos deve, pois, não só explicitar quais as necessidades sociais impreteríveis que são colocadas em causa pela greve em análise, mas também demonstrar que os serviços mínimos decretados são idóneos e estritamente necessários para afastar esse perigo. O importante papel de limitação de um direito fundamental que esta função implica é acompanhado de uma responsabilidade acrescida, não só no que respeita à própria decisão a tomar, mas também à forma como esta é justificada. Esta exigência encontra-se refletida na jurisprudência portuguesa, tendo a falta de fundamentação já servido de motivo para a revogação de alguns acórdãos arbitrais³⁰.

2.1.1. Tramitação da Arbitragem Obrigatória para a Definição de Serviços Mínimos

A definição de serviços mínimos em greves do sector público encontra-se regulada no art.º 398º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas. A principal diferença relativamente ao estipulado no Código do Trabalho decorre da natureza do vínculo. Assim, se, para os trabalhadores do sector privado, foi definido que cabe aos ministros determinar os serviços mínimos a cumprir, o mesmo não faria sentido no caso do setor público, uma vez que estes ministros estariam mais próximos da posição de empregador do que de terceiro imparcial. Por esta razão, optou-se por atribuir a decisão a um colégio arbitral, composto por 3 árbitros cujo critério de seleção consta do 384º da LTFP.

Nos termos do art.º 384º da LTFP, é sorteado, para a composição do colégio arbitral, um árbitro de cada uma das três listas vigentes durante três anos. Apesar de estes árbitros, em teoria, atuarem de forma independente, não estando adstritos à posição de qualquer uma das partes, a seleção dos elementos que compõem cada uma destas listas compete, respetivamente, às confederações sindicais, sendo os árbitros por elas escolhidos vulgarmente designados como árbitros representantes dos trabalhadores, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública, que deve representar os interesses da Administração Pública e, por último, a nomeação da lista de árbitros presidentes, constituída por juízes ou magistrados judiciais, compete conjuntamente ao Conselho Superior da Magistratura, ao Conselho Superior

³⁰ Neste sentido, ver Ac. Rel. Lisboa, 24/02/2010 - P. 1726/09.9YRLSB-4 (Hermínia Marques).

dos Tribunais Administrativos e Fiscais e ao Conselho Superior do Ministério Público. A composição final do colégio arbitral, acabará, pois, por incluir, na prática, um representante dos trabalhadores, um representante do Governo e um árbitro presidente, nomeado pelos órgãos judiciais, que serve como parte neutra, e que, na grande maioria dos casos, tem o voto decisivo, visto que os representantes dos trabalhadores e do Governo adotam, habitualmente, uma posição concordante com a das partes que os nomearam. As decisões arbitrais têm, nos termos do art.º 21º, n.º 6 do DL 259/09, os mesmos efeitos legais de uma sentença de primeira instância, devendo qualquer recurso destas decisões seguir diretamente para o Tribunal da Relação, nos termos do n.º 1 do art.º 22º, do mesmo diploma.

Apesar da importância dada à fundamentação das decisões, a legislação portuguesa, de forma a permitir tanto uma maior celeridade como uma maior consistência nas decisões tomadas, prevê, no art.º 27º, n.º 3 do mesmo Decreto-Lei, a possibilidade de, após três decisões no mesmo sentido, em casos em que as partes sejam as mesmas e as circunstâncias sejam idênticas, decidir de imediato no mesmo sentido. Assim, o colégio arbitral pode basear a sua fundamentação na que foi invocada pelo mesmo órgão para greves substancialmente idênticas noutras ocasiões. Esta medida parece-me importante pois, apesar de compreender a importância que a fundamentação das decisões tem para o escrutínio deste órgão e para evitar que as decisões de serviços mínimos resultem numa compressão excessiva do direito de greve, creio que estas garantias de rigor são compatíveis com outros valores protegidos por esta norma e que também me parece importante salvaguardar, tais como uma maior celeridade nas decisões e uma maior previsibilidade quanto aos serviços mínimos que podem vir a ser determinados, como adiante veremos em maior detalhe.

Não podemos subestimar a importância que estes colégios arbitrais têm no efetivo exercício do direito de greve pelos trabalhadores da função pública, uma vez que estas decisões têm que ser tomadas num espaço de tempo muito curto (recordo que o prazo de pré-aviso mínimo de greve mais longo exigido pela lei é de 10 dias, e que é apenas após a sua emissão que deverão começar a ser discutidos os serviços mínimos a prestar), pelo que, em caso de disputa, serão os colégios arbitrais a ter a última palavra acerca do modo como a greve se irá realizar. Tendo a sua função tamanha importância, creio que poderia existir um meio mais eficaz de desempenhar as funções do colégio arbitral. Apesar de compreender a necessidade de ambas as partes no conflito estarem representadas no processo decisório, parece-me contraproducente que sejam representadas por um árbitro no processo, quando, na prática, este acaba por desempenhar a função de parte, uma vez que, como afirma Monteiro Fernandes, “*O “árbitro presidente” (...) é a verdadeira instância decisória: é o seu voto que faz pender, para um lado ou para o outro,*

a maioria necessária. É esse, com efeito, o único árbitro propriamente dito.”³¹. Parece-me que se existisse um processo em que as partes pudessem apresentar diretamente as suas razões perante um árbitro imparcial, sem ser através da representação de um árbitro sorteado, se poderia ter um processo em que as partes seriam mais eficazmente representadas em cada caso concreto e em que se conseguiria obter um resultado que melhor conciliasse os interesses a defender. No sistema atual, parece-me igualmente que não existem consequências suficientes que compensem o prejuízo provocado por uma decisão arbitral que seja posteriormente considerada ilegal em sede judicial, uma vez que, após a greve ser realizada com o cumprimento dos serviços mínimos impostos, já não será possível corrigir a situação ilegal. Mais adiante, irei analisar várias destas decisões arbitrais, procurando encontrar alguns elementos que permitam tornar estas decisões mais previsíveis, bem como algumas decisões judiciais tomadas após interposição de recursos relativamente a decisões arbitrais, procurando também aferir quais as consequências para a anulação de decisões arbitrais de fixação de serviços mínimos.

2.2. Categorias Excluídas do Exercício do Direito de greve

Tendo em conta que temos vindo a falar de um dos principais limites impostos ao direito de greve, justificado pela necessidade de evitar que o seu exercício tenha como consequência a violação de outros direitos fundamentais, julgo ser pertinente referir, ainda que brevemente, outra das principais limitações que, no regime português, podemos observar no que toca ao direito de greve. Trata-se das categorias de trabalhadores que se entendeu excluir totalmente do exercício deste direito. O art.º 270º da Constituição estabelece a possibilidade de restringir o exercício de certos direitos, incluindo a não admissão do direito de greve, relativamente a agentes dos serviços e das forças de segurança. Com base nesta ressalva, a Lei do Exercício da Liberdade Sindical do Pessoal da Polícia de Segurança Pública estabelece, no seu art.º 3º, n.º 1, d), a proibição do exercício do direito de greve por parte dos elementos da PSP.

Esta proibição tem, essencialmente, duas justificações que importa analisar. A primeira passa pelo facto de as forças de segurança serem vistas como um elemento essencial da soberania do país, podendo o exercício do direito de greve comprometer essa soberania. O outro motivo está também associado à importância das forças de segurança, nomeadamente à necessidade de que esta função seja desempenhada de forma apolítica. Esta questão já suscitou

³¹ Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho...*, p. 1016.

alguma discussão, uma vez que, durante algum tempo, pela mesma razão, era proibida a criação de sindicatos para as forças policiais e uma discussão relativa aos valores que justificavam essa proibição, em comparação com o direito destes profissionais a organizar-se coletivamente, levou a que se decidisse conceder liberdade sindical a estas categorias.

O ordenamento jurídico português considera, pois, existir uma diferença fundamental entre o papel desempenhado pelas forças de segurança e as restantes profissões em Portugal e é com base nessa distinção que se justifica o tratamento diferente oferecido ao direito de greve. No que toca ao primeiro argumento, na minha opinião, a realização de uma greve por parte das forças policiais não acarreta um risco excessivo para a soberania do país, uma vez que, como em todas as outras profissões que se destinam à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, esta implicaria a designação de serviços mínimos. Não me parece que haja justificação, apesar das importantes funções levadas a cabo pelas forças policiais, para que se imponha um tratamento diferente relativamente a outras profissões que desempenham funções essenciais, como, por exemplo, os médicos. Não me parece, por todas estas razões, que se justifique a proibição total do recurso à greve por parte da polícia, ainda que com serviços mínimos, com base na sua função de garante da soberania do Estado.

Já no que toca ao segundo argumento apresentado, que justifica a proibição do direito de greve com a necessidade de as forças de segurança manterem uma posição politicamente apartidária, parece-me que este pode ter maior cabimento. De facto, este princípio encontra-se consagrado no n.º 1 do art.º 25º da Lei de Segurança Interna e, como já vimos, o exercício do direito de greve tem uma forte componente política, seja devido às motivações da mesma, às reivindicações efetuadas ou à forma como a greve foi convocada.

Contudo, observando a situação atual das forças policiais em Portugal, rapidamente se concluirá que a restrição imposta não alcançou nenhum dos seus objetivos. Não impediu, desde logo, a realização de paralisações concertadas por parte das forças policiais, como se verificou com particular notoriedade no dia 03/02/2024, após um protesto de agentes da PSP que, recorrendo a baixas médicas, interromperam a sua prestação de trabalho, impedindo nomeadamente a realização de um jogo da Primeira Liga de Futebol na data para a qual estava agendado³². Tampouco se logrou, através desta proibição, evitar que as forças policiais fossem associadas a uma posição partidária. Isto ficou a dever-se, por um lado, à atuação dos diversos sindicatos da polícia e às posições por estes assumidas, bem como à realização tanto dos

³² <https://rr.sapo.pt/bola-branca/noticia/sporting/2024/02/04/famalicao-sporting-adiado-por-falta-de-policiamento-liga-exige-abertura-de-inquerito-urgente/365339/>

protestos a que acima aludi, como a outras formas de protesto, tais como manifestações, muitas das quais contaram com a presença de dirigentes partidários. Não pretendo tecer prolongadas reflexões sobre esta associação das forças policiais a movimentos e partidos políticos, que creio serem mais adequadas, ainda que certamente muito relevantes, num trabalho de outra natureza, mas julgo importante argumentar que todos estes fatores acabam por revelar a inadequação e o pouco sucesso das normas que visam manter a neutralidade política das forças de segurança.

Por estas razões, e tendo em conta o contexto atual, penso que não existem razões que justifiquem a manutenção da proibição do exercício do direito de greve presente na Lei portuguesa e que seria mais benéfico se este exercício fosse regulado, prevendo a prestação de serviços mínimos e estabelecendo o método através do qual uma greve das forças de segurança pode ser convocada e levada a cabo.

Capítulo 3. Financiamento de Greves e Procedimentos Atípicos/Inovadores de Greve

3.1 - Características e Finalidades das greves atípicas

Um dos aspetos que também considero importante analisar e aprofundar ao longo deste trabalho, uma vez que trata de um tema que ainda suscita muitas dúvidas e que, nos últimos anos, tem assumido algum protagonismo mediático, são as chamadas greves atípicas. São assim designadas formas de greve que, com o intuito de maximizar os prejuízos causados ao empregador, minimizando o sacrifício feito pelos trabalhadores, se organizam de forma diferente ao que geralmente se associa às greves tradicionais³³. Este é um fenómeno que tem vindo a tornar-se cada vez mais relevante, à medida que os sindicatos, perante os novos desafios laborais, procuram potenciar o impacto das suas ações através de formas de luta cada vez mais inovadoras. É, pois, essencial compreender quais as formas mais comuns de greves atípicas e até onde estas podem ir sem se encontrarem em violação do Princípio da boa fé, ou sem que saiam do espectro legal do que pode ser qualificado como greve.

Para além da licitude das formas atípicas de greve, também me parece importante tomar posição acerca da obrigatoriedade de anunciar, no pré-aviso de greve, o modo como esta se irá processar, caso não se trate de uma greve clássica. Ora, para isto, é importante ter em conta quais as finalidades que o pré-aviso deve cumprir, nomeadamente, a de permitir que todos os que possam vir a ser afetados pela greve, sejam eles o empregador ou os utentes dos serviços em causa, possam prever os seus efeitos, permitindo-lhes adaptar da melhor forma o seu comportamento. Com isto em vista, e tendo em conta que a modalidade que uma greve assume pode alterar drasticamente o seu impacto na disponibilidade da força laboral da empresa em causa, julgo ser óbvio que este deve ser um dos elementos necessariamente contidos no pré-aviso. A mesma posição foi adotada pelo Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, no seu Parecer n.º 30/2018: “*A natureza e as finalidades que presidem à sua previsão, impõem que este indique a data e a hora de início de greve e a sua duração - certa*

³³ Gomes Canotilho e Jorge Leite definem greve atípica como aquela cuja “*estrutura ou plano de acção se desvia da estrutura ou plano de acção da greve clássica por supressão ou modificação de algum ou alguns dos seus elementos e/ou, eventualmente, por aditamento de elementos novos, sendo as possibilidades de combinação tão variadas que, com razão, se pode falar, a este propósito, de um verdadeiro cocktail de greves*”, Canotilho, José Joaquim Gomes e Leite, Jorge, *Ser ou não ser uma greve (A propósito da chamada «greve selfservice»*, Questões Laborais, Ano VI, n.º 13, 1999, pp. 8 e 9.

ou ilimitada -, assim como a modalidade que a greve vai assumir, na hipótese de não nos encontrarmos perante uma greve clássica.”³⁴.

Um dos argumentos frequentemente invocados para arguir a ilicitude de greves atípicas é a perceção de desproporcionalidade entre o prejuízo sofrido pelos empregadores e a perda salarial dos trabalhadores, podendo o primeiro ser exacerbado e a segunda mitigada pela modalidade de greve adotada³⁵. Esta interpretação apresenta, a meu ver, alguns problemas. Desde logo, parece-me muito difícil, na prática, contabilizar os prejuízos causados por uma greve, e ainda mais, contabilizar a diferença no prejuízo provocado por uma greve atípica, em comparação com uma greve que siga os procedimentos comuns. Por outro lado, parece-me que uma exigência de proporcionalidade neste caso seria incongruente com a base principiológica do direito do trabalho em Portugal. Como sabemos, um dos aspetos diferenciadores entre o Direito do Trabalho e o restante direito privado em Portugal é a não equalização das partes em negociação. Considera-se que os trabalhadores, devido à sua dependência económica, se encontram numa posição de inferioridade relativamente ao empregador. Esta desigualdade é mitigada através de várias disposições laborais que visam salvaguardar a posição do trabalhador, tais como a imposição de um salário mínimo. Também no direito à greve é visível esta especial proteção da posição dos trabalhadores, nomeadamente na proibição do *lock-out* ou da substituição de grevistas. Por todos estes motivos, penso que seria estranho restringir o exercício de um direito que, pela sua natureza, apenas pode ser limitado para salvaguardar direitos fundamentais, em nome de uma ideia de proporcionalidade a que o legislador não adere. Esta posição está refletida na maioria da doutrina portuguesa, bem como na jurisprudência do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República³⁶.

Uma importante distinção a fazer ao abordar este tema passa por identificar quais as formas de protesto, vulgarmente conotadas como greves atípicas, que contêm todas as características que já elencámos para que uma ação coletiva recaia sob o âmbito jurídico do direito de greve. Esta distinção é importante, já que a legislação portuguesa protege o lícito exercício do direito de greve, sendo proibida a aplicação de sanções disciplinares aos trabalhadores grevistas por parte do empregador, enquanto que as ações de protesto que não se incluam no âmbito do direito de greve, podem ser punidas disciplinarmente.

³⁴ Parecer CC/PGR n.º 30/2018, 25/10/2018 (José Eduardo Cura Mariano Esteves).

³⁵ Neste sentido, ver Martinez, Pedro Romano, *op. cit.*, pp. 1282 e 1285 a 1288.

³⁶ Ver, neste sentido, Leite, Jorge, *Direito do Trabalho*, I, Serviços de acção social da UC, Coimbra, 1988, p.283 e Parecer CC/PGR n.º 156/1981, 3/12/1981 (Padrão Gonçalves).

A vasta maioria dos exemplos de ações coletivas que não podem, do ponto de vista jurídico, ser consideradas “greves”, são aquelas que não cumprem o requisito de paralisação do trabalho, incluindo, de uma maneira ou outra, a continuidade da prestação laboral, ainda que com algumas alterações. Assim, as chamadas greves de rendimento e greves de zelo, em que os trabalhadores procuram diminuir a produtividade do trabalho realizado, sem interromper a sua prestação, não podem ser categorizadas como formas lícitas de exercício do direito de greve. O mesmo acontece com as greves administrativas, mais frequentemente utilizadas na função pública, nas quais os funcionários administrativos continuam a desempenhar as suas funções, recusando-se apenas a assinar certos documentos, de forma a causar constrangimentos no serviço, bem como nas greves de não colaboração, nas quais os trabalhadores se recusam a desempenhar qualquer tarefa que não lhes esteja especificamente atribuída nos regulamentos, as vulgarmente designadas prestações acessórias³⁷. Refira-se que o simples facto de uma ação de protesto dos trabalhadores não se incluir no exercício do direito de greve, não a torna imediatamente ilícita, nem a sujeita, impreterivelmente, a sanções disciplinares por parte da entidade empregadora, sendo para isso necessário que se verifiquem os requisitos elencados nos arts.º 328º e seguintes do Código do Trabalho.

Alguns exemplos comuns de greves atípicas que implicam uma paralisação total do trabalho durante o período da greve são: a greve de braços caídos, utilizada sobretudo em períodos de maior indefinição ou até de repressão do direito de greve. Neste tipo de greve, os trabalhadores interrompem a sua laboração, não prestando nenhum trabalho durante o tempo da paralisação, mas, com o objetivo de impedir que a entidade empregadora os substituísse por outros trabalhadores, ocupavam o seu posto de trabalho. Os trabalhadores recorrem também a greves curtas e repetidas, também chamadas *debrayages*, nas quais, com o intuito de prolongar o período de disrupção do funcionamento da empresa, minimizando perdas remuneratórias, os grevistas fazem várias greves de curta duração, podendo, por exemplo, interromper a sua prestação de trabalho uma hora mais cedo do que o contratualmente estipulado, durante um vasto período de tempo. Esta modalidade inclui também uma das mais comuns formas de greve atípica, as chamadas greves intermitentes, em que se nota, para além da natureza breve da greve, uma delimitação temporal estratégica, de forma a que a paralisação ocorra durante um período no qual tenha o maior impacto possível, causando um maior prejuízo à entidade empregadora e conferindo mais força à reivindicação dos trabalhadores. À semelhança das greves intermitentes, as chamadas greves retroativas implicam também uma seleção cuidadosa do

³⁷ Neste sentido, ver Ac. TCA Sul, de 27/05/2004 - P. 06909/03 (Fonseca da Paz).

momento de paralisação, no caso, de forma a inutilizar todo ou parte do trabalho prestado imediatamente antes do início da paralisação³⁸; já nas greves rotativas, os responsáveis pela organização da greve procuram coordenar a paralisação, revezando os trabalhadores em greve, de forma a paralisar setores estratégicos da empresa, ou para garantir que esta nunca tem trabalhadores disponíveis em número suficiente para laborar³⁹.

Este último tipo de greves atípicas, caracterizadas pela vontade dos trabalhadores de prolongar os efeitos da greve para além do período em que, formalmente, se encontram em greve, também tem sido alvo de importantes discussões, não só, como veremos adiante, devido a uma perceção de desproporcionalidade entre o prejuízo sofrido pelo empregador e a perda salarial em que incorrem os trabalhadores grevistas, mas também por poder indiciar uma desconformidade entre a vontade declarada do trabalhador grevista, segundo a qual a sua participação na greve estaria circunscrita a uma parte do período de trabalho, e a sua vontade real, de inutilizar o seu trabalho durante a totalidade do período em que decorra a greve rotativa ou intermitente. Perante isto, a solução normalmente apontada passa por considerar que a suspensão do contrato de trabalho, decorrente da greve e respetiva perda salarial, se prolonga, de forma a corresponder à totalidade do tempo pelo qual o trabalhador pretendia, através da sua adesão à greve, inutilizar a sua prestação de trabalho⁴⁰.

Parece-me interessante analisar esta solução. Apesar de compreender a lógica por trás de tal resposta, no sentido de evitar que seja feito um uso abusivo do direito de greve, julgo ser difícil, como passarei a explicar, aferir quais as consequências pretendidas pelos trabalhadores que aderem à paralisação. Creio, que devido à dupla dimensão do direito de greve, não se pode atribuir a todos os trabalhadores aderentes a mesma intenção das entidades que coordenam o esforço de greve, pois, encontrando-se estes no exercício de um direito potestativo individual, todo um vasto leque de motivos, nomeadamente do foro pessoal, pode influir no modo como o exercem. Para além disso, é também evidente que não basta que se verifique esta desproporcionalidade para que se possa agravar a perda de retribuição dos trabalhadores, pois, como em todas as situações em que existem valores fundamentais em conflito, temos que fazer aqui a devida ponderação entre o direito à retribuição de trabalhadores que, ainda que de forma meramente formal, se encontram disponíveis para prestar trabalho e, presumivelmente,

³⁸ Ver, neste sentido, Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - situações laborais coletivas*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2020, p. 476.

³⁹ O Parecer CC/PGR 1/1999 (Henriques Gaspar) apresenta um elenco de várias modalidades de greves atípicas.

⁴⁰ Este entendimento encontra-se expresso no Parecer CC/PGR 156/1981, 03/12/1981 (Padrão Gonçalves), bem como em Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho...*, p. 1065.

presentes no seu local de trabalho durante a totalidade desse tempo, e uma eventual violação do princípio da boa-fé, que um conluio ou uma coordenação dos momentos de paralisação entre os trabalhadores possa constituir.

Começemos por aferir se podemos estar aqui perante uma violação do princípio da boa fé no exercício do direito de greve. Como vimos, a maioria da doutrina e jurisprudência portuguesa tem entendido que a discrepância entre a vontade aparente do trabalhador, que parece estar disponível para trabalhar, podendo-lhe ser atribuída uma manifestação de vontade no sentido de não estar em greve, e a sua vontade real de que a laboração esteja paralisada, pois espera que a sua prestação de trabalho seja inviabilizada pelas consequências da greve em curso, deve ser qualificada como uma violação do art.º 522º do Código do Trabalho, que dispõe que as partes devem, durante um conflito coletivo, agir de boa fé. Esta qualificação não me parece, contudo, inatacável. Quando consideramos o direito de greve no especial contexto de um direito de conflito, parece-me possível defender a legitimidade dos trabalhadores para, através das suas estruturas representativas, optar por este método de gestão da greve, dificultando a laboração da empresa através da coordenação dos momentos de paralisação, desde que, durante o período em que se encontram disponíveis para trabalhar, cumpram todos os deveres inerentes aos trabalhadores, incluindo aqueles que se encontram suspensos quando estão a participar na ação de greve.

Parece-me também que esta interpretação adotada pela doutrina e jurisprudência portuguesa e expressa, nomeadamente, no Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República n.º 1/2023, como adiante veremos, pode apresentar alguns problemas quando comparamos os valores por ela protegidos com aqueles que este alargamento do período considerado como de greve coloca em causa. Desde logo, não me parece haver justificação suficiente para que se trate de forma diferente trabalhadores que, do ponto de vista da disponibilidade para trabalhar no período em questão, se encontram nas mesmas circunstâncias, sendo que a única distinção entre os trabalhadores que aderem a uma greve rotativa ou intermitente e os seus colegas que não tenham aderido, sob forma nenhuma, à greve, passa por uma presunção de algo tão difícil de determinar como a vontade do trabalhador. Caso a greve atípica tenha por consequência uma paralisação no estabelecimento, esta irá afetar, do mesmo modo, todos os trabalhadores da empresa (ou da secção afetada), independentemente da sua opinião sobre o conflito coletivo em causa e da sua vontade. Ora, seria totalmente inadmissível sugerir que trabalhadores que se encontram totalmente alheios ao fenómeno grevista fossem penalizados pelas suas consequências. Da mesma forma, não creio que seja adequado que trabalhadores que, para todos os efeitos, se encontram na mesma situação, demonstrando a

mesma disponibilidade para, naquele período, desempenhar as funções que lhes forem atribuídas, tenham um tratamento diferente, com base neste fundamento.

Não podemos esquecer que, apesar de se tratar de um ato individual, a adesão à greve não pode ser dissociada do seu enquadramento coletivo, inserido no plano de ação coletiva delineado pela organização sindical. Porém, tal não significa que seja possível extrapolar da simples adesão à greve que a vontade do trabalhador grevista seja totalmente coincidente com a da estrutura que a organizou e que coordenou o modo como se processariam as paralisações. Como já tive oportunidade de referir, a forma assumida pela greve, caso se trate de uma greve atípica, deve, em muitos dos casos, estar anunciada no pré-aviso apresentado. Ora, qualquer trabalhador abrangido pelo pré-aviso pode aderir à greve, não apenas aqueles que tiveram um papel na determinação da forma como esta iria decorrer, nem sequer apenas os trabalhadores filiados no sindicato que a decretou. Os trabalhadores grevistas, no exercício do seu direito devem, contudo, reger-se pelos termos expressos no pré-aviso. Consequentemente, penso que não se lhes pode exigir que compreendam, muito menos que possam ser considerados responsáveis pelo objetivo das estruturas representativas dos trabalhadores quando optam por uma determinada modalidade de greve, não lhes podendo, a meu ver, ser atribuída a mesma vontade das estruturas sindicais. Daqui podemos inferir que, em muitos casos, ainda que o comportamento do trabalhador indique uma vontade de paralisar a laboração da empresa mesmo durante o período em que se encontra formalmente disponível, não creio que se possa atribuir esta vontade a um trabalhador que, alheio às intenções dos sindicatos, adere à greve de forma legal nos termos do pré-aviso. De outra forma, os trabalhadores estariam a ser punidos pela sua participação na greve de uma forma que afetaria gravemente as suas legítimas expectativas quando decidiram pela adesão.

Parece-me também que esta interpretação, e esta consequência atribuída às greves atípicas pode até constituir uma inversão da responsabilidade de organizar o trabalho da empresa, que, segundo o art.º 97º do Código do Trabalho, pertence ao empregador. Esta forma de punir os trabalhadores, poderia até ser equiparada à figura do *lock-out*, já que, apesar de estes se apresentarem no local de trabalho em cumprimento do seu contrato, não são remunerados. Em alguns aspetos, este corte retributivo pode até ser considerado mais gravoso do que o simples *lock-out*, uma vez que os trabalhadores, na expectativa de virem a ser remunerados, se apresentam no local de trabalho, e nele passam o período correspondente ao seu tempo de trabalho, ainda que, em consequência da greve, não estejam a desempenhar quaisquer funções laborais (algo que, em muitas empresas, se revela também muito difícil de provar). Julgo que, se avaliarmos a questão como um todo, verificaremos que a solução defendida pela doutrina

para salvaguardar a boa fé dos trabalhadores no exercício do direito de greve, pode criar mais e mais graves injustiças do que aquelas que resolve. Por estas razões, em meu entender, não deveria, na generalidade dos casos, ser lícito que um trabalhador não seja retribuído por uma porção do seu tempo em que se encontra no seu local de trabalho à disposição do empregador para desempenhar qualquer função que este, dentro da legalidade, lhe atribua, ainda que tenha participado numa greve atípica.

Precisamente por entender que um trabalhador tem a legítima expectativa de ser remunerado em função da sua presença e permanência no local de trabalho durante o período normal de laboração, vejo nessa expectativa um valor jurídico que merece um elevado grau de proteção. Em consequência, encaro com tantas reservas a possibilidade de alargar a perda retributiva a este período, mesmo que a laboração da empresa tenha sido impossibilitada por uma greve rotativa ou intermitente.

Concluindo a minha reflexão sobre este tema, apesar de não excluir terminantemente a possibilidade de, ao abrigo do princípio da boa fé, aplicar a interpretação que temos vindo a discutir, julgo que, tendo em conta os valores em confronto, apenas se justificará numa situação absolutamente excepcional, em que seja possível imputar inequivocamente a cada trabalhador uma vontade distinta da que a sua aparente disponibilidade para trabalhar demonstra. Embora compreenda que esta interpretação pode tornar muito difícil a aplicação desta prorrogação do período durante o qual se considera que o contrato de trabalho esteve suspenso devido à greve, julgo que é a que melhor salvaguarda o livre exercício do direito de greve, evitando que os trabalhadores possam sofrer consequências inesperadas visto que, no meu entender, não está aqui em causa nenhum princípio fundamental que se sobreponha e que mereça maior proteção do que esta liberdade dos trabalhadores.

Já a greve às horas suplementares é outra modalidade de greve atípica, na qual os trabalhadores se recusam a trabalhar para além do seu período normal de trabalho⁴¹.

⁴¹ O Tribunal da Relação de Évora pronunciou-se sobre a greve às horas suplementares, após recurso por parte de uma entidade empregadora de uma decisão emanada da Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), que a havia considerado culpada de substituir trabalhadores grevistas. A defesa da empresa em causa passou por arguir que, sendo o trabalho suplementar uma situação excepcional e dependente de solicitação do empregador, não está na disponibilidade do trabalhador fazer greve, bem como que, visando o trabalho suplementar suprir necessidades imprevisíveis, seria muito difícil determinar os serviços mínimos. O tribunal considerou a greve lícita e manteve a decisão da ACT, tendo considerado que: “(...) a greve decretada (...) em dia normal de trabalho, descanso semanal obrigatório, semanal complementar e feriados (...) não pode deixar de considerar-se, embora atípica, uma greve legal.”, Ac. Rel. Évora, 08/06/2017 - P. 3061/15.4T8FAR.E1 (João Nunes).

Um dos exemplos mais comuns de greves atípicas são as chamadas greves *self service*, que se caracterizam por os trabalhadores, de forma a maximizar a capacidade disruptiva da greve, iniciarem e interromperem a sua participação em diversos momentos durante o período, geralmente bastante longo, abrangido pelo pré-aviso. Individualmente considerada, a licitude deste comportamento não ofereceria demasiadas dúvidas, uma vez que, tratando-se a adesão à greve do exercício de um direito individual, a decisão sobre o momento e a duração da participação na greve encontra-se na disponibilidade do trabalhador, enquanto titular do direito. A possibilidade de aderir à greve a qualquer momento, mesmo após o seu início, não pode ser colocada em causa, caso contrário, seria absurda, por exemplo, a previsão legal da possibilidade de existirem piquetes de greve, cuja função é convencer outros trabalhadores a aderir à greve. Contudo, se, em vez de se tratar de uma prática pontual, uma generalidade dos trabalhadores, numa greve de longa duração, aderir em momentos distintos, torna-se muito difícil ao empregador preparar-se para fazer face à paralisação. Por estas razões, julgo que deve ser feita uma distinção com base na motivação que leva os trabalhadores a aderir à greve num momento distinto do de início da paralisação: caso se trate de uma decisão com motivações meramente individuais, julgo que deve ser permitido aos trabalhadores aderir à greve em qualquer momento, bem como revogar essa adesão. Contudo, se o trabalhador, ao adotar esta forma de adesão, pretender provocar um dano inesperado à entidade empregadora, intenção que pode ser indiciada se vários trabalhadores optarem por fragmentar do mesmo modo a sua participação na greve, bem como pelas indicações dadas pelo sindicato sobre a forma como os trabalhadores deveriam participar na greve, estaremos perante uma violação do dever de boa fé no exercício do direito à greve, pelo que esta participação deverá ser considerada ilícita. Deste modo, vemos que também a possibilidade de aderir à greve em datas diferentes das enunciadas no pré-aviso se encontra sujeita a uma análise da perspetiva individual e coletiva do exercício do Direito à greve, já que é o carácter individual do direito de greve que permite aos trabalhadores aderir a qualquer momento, mas, se essa decisão partir de uma opção coletiva por parte dos grevistas, deve constar do pré-aviso, sob pena de violação do princípio da boa fé e dos motivos que justificam a obrigatoriedade da emissão de um pré-aviso.

Existem dois motivos que são habitualmente invocados para arguir a ilicitude deste tipo de greve, estando o primeiro relacionado com a finalidade atribuída ao pré-aviso de greve, cuja emissão é exigida, como vimos, de forma a conferir à acção alguma previsibilidade, permitindo, quer aos empregadores quer aos utentes, tomar conhecimento dos moldes da paralisação. Ora, uma greve que incentive os seus participantes a exercer o seu direito de forma errática, ao longo de um período muito extenso, pode retirar o sentido prático ao pré-aviso, uma vez que impede

que sejam conhecidas, em cada um dos dias abrangidos pelo pré-aviso, quais as consequências da greve. A inadequação do pré-aviso nestas circunstâncias, será determinada pela sua discordância com a forma como a greve efetivamente se realiza, conforme explica António Monteiro Fernandes, num artigo publicado na revista *Prontuário de Direito do Trabalho – 2019 II*, é necessário que: “(...)o modo pelo qual se concretize a adesão do trabalhador seja congruente com o programa de actuação da greve definida no pré-aviso.”⁴²

A segunda questão essencial a averiguar será, pois, se as paralisações de curta duração são resultado de decisões individuais dos trabalhadores, caso em que estaremos perante o exercício do livre direito de adesão à greve por parte dos trabalhadores, ou se, por outro lado, esta participação desfasada será fruto de uma acção coordenada por parte dos trabalhadores grevistas, que passe por delinear um plano de greve distinto daquele que foi apresentado no pré-aviso. Verificando-se esta segunda situação, considerar-se-á que esta acção não está coberta pelo pré-aviso, tratando-se, portanto, de uma greve ilícita.

Suponhamos, contudo, que, no pré-aviso, a greve em causa é descrita como uma greve *self service*, no decurso da qual os trabalhadores escolhem qual o melhor momento para aderir. Neste caso, já não se verificará uma discrepância entre a greve anunciada e a intenção da organização da greve, pelo que esta já não poderá ser invocada como causa da sua ilicitude. Porém, facilmente se compreenderá que possa ser colocada em causa a suficiência dessa informação para que as pessoas afetadas pela greve possam adotar as providências necessárias. Na verdade, um pré-aviso que anuncie que, ao longo de um período que pode ser de vários meses, poderão ocorrer, após períodos de funcionamento normal, paralisações de duração, data e impacto incertos, não se coaduna com a finalidade pretendida pelo legislador, que exige, no art.º 534º do Código do Trabalho, um aviso prévio com antecedência mínima de cinco ou, em alguns casos, dez dias relativamente à ocorrência da greve.

O outro argumento que tem sido utilizado exclui o enquadramento desta modalidade no conceito de greve geralmente aceite, por considerar que esta não se trata de uma acção coletiva. Alguns autores alegam que uma greve *self service*, por envolver um apelo à “autovimentação” dos trabalhadores no contexto da greve e ao exercício do direito de greve de forma deliberadamente desorganizada por parte dos trabalhadores, não pode ser qualificada como uma acção coletiva e, conseqüentemente, nunca poderia ser considerada uma forma lícita de greve⁴³. Ora, não me parece que um apelo a que os trabalhadores adiram a uma greve de

⁴² Fernandes, António Monteiro, *Direito de greve: algumas questões de actualidade...*

⁴³ Este entendimento foi também adotado no Parecer CC/PGR 1/1999 (Henriques Gaspar).

forma descoordenada seja razão suficiente para não a caracterizar como uma ação coletiva. Note-se que a possibilidade de um trabalhador, devido a motivos pessoais, aderir ou interromper a sua adesão a uma greve em qualquer momento incluído no pré-aviso é aceite de modo consensual. Não me parece sensato que se considere como integrante de uma ação coletiva um ato com motivações puramente individuais e, ao mesmo tempo, se exclua do mesmo leque uma ação que resulta de uma cuidada organização e concertação dos trabalhadores grevistas. Na verdade, julgo que esse apelo constitui mesmo uma ação coletiva, por parte da entidade responsável pela coordenação da greve que, de modo a maximizar a capacidade disruptiva da greve, opta por uma modalidade de greve atípica. Monteiro Fernandes, após inicialmente ter considerado que a greve *self service* não poderia ser considerada uma ação coletiva⁴⁴, viria a mudar a sua posição, considerando que “O fenómeno só se explica no quadro de uma “acção conjunta”, de uma “acção organizada”, de modo a acrescer o potencial coactivo que o projecto de greve comporta. (...) A nua ideia de que a greve *self-service* se traduz na “atomização” da acção conflitual (...) não parece hoje convincente.”⁴⁵.

Não é, pois, por os trabalhadores, em consonância com a ação coletiva que foi considerada mais eficaz pela estrutura representativa que convocou a greve, aderirem à greve de uma forma deliberadamente desorganizada que esta deixa de ser uma ação coletiva, pelo que, a meu ver, a licitude das greves *self service* deve ser avaliada sempre de forma casuística, passando essencialmente por determinar se o pré-aviso emitido contém todas as informações necessárias para cumprir as suas finalidades. Creio que a mesma lógica casuística pode também ser extrapolada para a generalidade das greves atípicas, uma vez que, desde que uma ação possa ser qualificada como greve, conceito que o legislador é tão hesitante em restringir, a sua classificação como ilícita deve sempre partir de uma análise de quais os direitos fundamentais que cada acção específica pode colocar em causa.

3.2. Jurisprudência do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República sobre greves atípicas

Uma vez que os últimos anos, em Portugal, têm sido férteis em fenómenos grevistas atípicos, penso que será pertinente analisar alguns destes, tanto do ponto de vista da sua concordância com os princípios e metodologias de greve que tenho vindo a enunciar, como da reação que se

⁴⁴ Fernandes, António Monteiro, *A Lei e as Greves. Comentário a Dezasseis Artigos do Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014, p. 26.

⁴⁵ Fernandes, António Monteiro, *Direito de greve: algumas questões de actualidade...* .

tem vindo a observar por parte da jurisprudência, seja ela dos tribunais ou do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República.

3.2.1. A Greve dos Funcionários Judiciais e o Parecer 6/2023⁴⁶

Um dos casos concretos que muito deu que falar nos círculos jurídicos portugueses foi a greve dos funcionários judiciais, que teve lugar em 2023. Esta greve atípica caracterizava-se por abarcar apenas uma parte da prestação principal, ou seja, os trabalhadores prestavam o seu trabalho normalmente, mas recusavam-se a desempenhar uma função específica que, normalmente, lhes competia. No caso, os funcionários judiciais recusavam-se a participar em diligências e audiências de discussão e julgamento, ao registo de vários atos contabilísticos e à prática de atos relativos aos pedidos de Registo Criminal. Uma vez que não estamos perante uma paralisação total, colocam-se dúvidas sobre se este comportamento pode ser considerado uma greve, já que, como vimos, para estarmos perante uma greve, é necessário que exista uma abstenção total da prestação de trabalho, durante o período da greve, não sendo a prestação de trabalho de forma anómala considerada greve. A questão sobre a qual o Conselho Consultivo se debruçou foi, pois, a de averiguar se os atos judiciais que, segundo o pré-aviso, eram abrangidos pela greve, seriam destacáveis do restante dia de trabalho. Esta questão é relevante, não só porque, como nos indica o douto parecer, *“Os trabalhadores não podem estar ao mesmo tempo de greve e a trabalhar, suspendendo o contrato de trabalho para determinadas atividades e mantendo-o para as restantes. Uma coisa é incompatível com a outra.”*, mas também porque seria impossível determinar o montante de retribuição a ser deduzido aos trabalhadores pela sua participação na greve. Contudo, o Parecer faz uma importante e inovadora distinção entre a recusa de proceder a atos contabilísticos e a de participar em diligências e audiências de discussão e julgamento. Considera-se que os primeiros fazem parte das funções desempenhadas pelos funcionários judiciais ao longo da sua jornada de trabalho, já as segundas são momentos que podem ser temporalmente destacados da restante prestação de trabalho. A decisão do parecer acaba por concluir que deve ser considerada lícita a recusa dos trabalhadores a participar nas diligências judiciais, desde que, durante este período, não seja prestado qualquer outro trabalho, devendo a perda de retribuição ser equivalente ao tempo durante o qual durou a paralisação. Já no que diz respeito à recusa da prática de atos, o Conselho Consultivo considerou não se tratar de exercício do direito de greve, pelo que entendeu que os

⁴⁶ Parecer CC/PGR n.º 6/2023, 22/03/2023 (João Conde Correia dos Santos).

trabalhadores teriam direito à totalidade da retribuição, podendo, contudo, ser alvo de sanções disciplinares pelo cumprimento defeituoso do dever de prestar trabalho.

Podemos, pois, concluir que esta decisão dividiu a greve dos funcionários judiciais em dois momentos distintos: a abstenção de realizar atos contabilísticos, que pode ser enquadrada como uma “greve administrativa” que, por não implicar uma paralisação total do trabalho durante o período da greve, não pode ser considerada uma greve lícita. Já a recusa em participar em diligências judiciais, por implicar uma paralisação total temporalmente destacável do restante dia de trabalho, pode ser caracterizada como uma greve intermitente.

A meu ver, por todas as razões acima indicadas, a decisão do Conselho Consultivo foi adequada. De facto, parece-me que a aceitação do cumprimento inadequado ou seletivo da prestação de trabalho como forma de greve, poderia trazer problemas, não só devido à situação incerta de um trabalhador que está a fazer greve e a trabalhar ao mesmo tempo, mas também no que toca a determinar a perda de retribuição, principal consequência direta para os trabalhadores da suspensão do contrato de trabalho decorrente da participação na greve. Por outro lado, julgo que o quadro legal atualmente aceite confere suficiente amplitude para a realização de greves com impactos mais limitados, por exemplo, a um determinado horário, desde que essa intenção se encontre expressa no pré-aviso.

É, pois, de saudar a flexibilidade demonstrada pelo Conselho Consultivo, ao considerar os momentos que pudessem ser temporalmente destacáveis e, conseqüentemente, implicassem uma paralisação total da prestação de trabalho, nomeadamente, a recusa de participar em diligências judiciais, como uma greve intermitente lícita. Julgo que esta decisão demonstra uma verdadeira vontade de limitar as restrições impostas ao direito de greve ao estritamente necessário, procurando resgatar uma parte da ação coletiva que se podia enquadrar no conceito de greve. Penso que este esforço de conciliação se encontra lamentavelmente ausente em muitas das pronúncias sobre greves no direito português.

A meu ver, todos os problemas levantados por uma “greve administrativa” que não implica uma paralisação do trabalho, mas antes uma recusa de desempenhar certo tipo de funções, tornam-na inaceitável, pois toda a regulação em torno do direito de greve parte do pressuposto de que o trabalhador não se encontra a desempenhar outras funções para aquele empregador durante o período da greve, pelo que, mesmo que se pretendesse qualificar este tipo de ação coletiva como uma greve, a aplicação dos meios de proteção de trabalhadores no exercício do direito de greve tornar-se-ia muito difícil nestas situações.

Concluindo esta análise ao Parecer 6/2023 do CC/PGR, gostaria de salientar o papel fundamental que o Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, através desta e

de outras pronúncias semelhantes, tem assumido na delimitação do direito de greve, dissecando os vários elementos relevantes que compõem estas greves atípicas e avaliando a sua conciliação com o legítimo exercício do direito de greve. Este é um papel essencial no contexto português, uma vez que, como vimos, as leis relativas à greve carecem de alguma densificação, tanto teórica como prática, e, com exceção de alguns temas dentro do direito de greve, tais como a fixação de serviços mínimos, também a jurisprudência dos tribunais portugueses é extremamente escassa. O Conselho Consultivo, órgão do Ministério Público cuja função, nos termos do art.º 44º da Lei n.º 68/2019, é auxiliar os órgãos do Estado e esclarecer dúvidas quanto a questões de legalidade, assume um papel importante na pronúncia acerca de questões como as do direito de greve. Para além disto, creio que, devido às especificidades do direito de greve, às quais já aludi, tais como a constante evolução das formas de prestação de trabalho e a necessidade de adaptação dos meios de luta laboral, é importante que exista um órgão, além dos tribunais, que possa analisar e pronunciar-se acerca do seu exercício, podendo adaptar a sua pronúncia à realidade que se vive, tomando sempre em consideração os princípios basilares do Estado de direito e permitindo aos trabalhadores lutar pela melhoria das suas condições laborais através de greves atípicas, desde que não coloquem em causa outros princípios constitucionais.

3.2.2. O Parecer 1/2023⁴⁷ e as Recentes Greves dos Professores

O mais mediático dos exemplos de greves atípicas que têm marcado a realidade portuguesa foram as várias greves dos professores, em luta pela reposição do tempo de serviço, cuja contabilização esteve congelada. Também neste caso foram adotadas formas de greve que, sempre com o intuito de minimizar o sacrifício dos trabalhadores e maximizar o prejuízo causado, não se resumiram a uma simples paralisação durante um dia de trabalho. Também sobre estas greves, o CC/PGR já teve oportunidade de se pronunciar, a pedido do Ministério da Educação, através do parecer n.º 1/2023.

De que modo se processaram, então, as greves dos professores analisadas neste parecer? Os pré-avisos de greve emitidos pelos sindicatos, indicavam um período de greve muito longo, prevendo greves “*a todo o serviço, durante o período de funcionamento correspondente ao dia decretado...*”. Apesar de ter sido decretada uma única greve, a todo o serviço, verificou-se que a participação dos professores foi feita de modo mais intermitente, cingindo-se apenas a alguns dias, ou até a períodos inferiores a um dia. Uma das questões levantadas por esta greve, e que o Ministro da educação pediu ao CC/PGR que analisasse, estava precisamente ligada com a

⁴⁷ Parecer CC/PGR 1/2023, 09/02/2023 (José Joaquim Arrepiá Ferreira).

aparente discrepância entre o modo de greve anunciado pelo pré-aviso e a forma como esta estava a ter lugar, qualificando-a como uma greve *self service*.

A resolução da questão colocada pelo Ministro da educação, passa, pois, por conciliar as funções do pré-aviso, que deve, segundo alega o Ministério da Educação: “*habilitar a entidade empregadora a ter conhecimento antecipado e exato dos termos da paralisação para que possa adotar as providências destinadas a evitar danos nos equipamentos e a minorar as perturbações na prestação de bens e / ou de serviços, permitindo simultaneamente aos utentes e consumidores prepararem-se para suportar os inconvenientes invariavelmente decorrentes de uma paralisação total ou parcial na prestação de bens e de serviços*”, e a liberdade de adesão dos professores à greve. De facto, o Parecer refere que o pré-aviso deve indicar, no mínimo, “*(...) a data do início de greve, bem como consigne a sua duração – certa ou ilimitada (por tempo indeterminado); e ainda sobre a concreta modalidade que a greve assumirá (sobre o concreto modo do seu exercício) e, assim, no de não se tratar de greve clássica (se, por exemplo, parcial, rotativa ou intermitente).*”, sendo o acto de adesão “*(...) caracterizado como de titularidade individual e necessariamente de exercício coletivo, pois, apesar de consistir no exercício individual de um direito potestativo que está na sua livre disponibilidade, não deixa de se inserir no plano de ação conjunta, delineado pela organização sindical que decretou a greve, sendo, por isso, um direito coletivamente enquadrado, já que o seu exercício se dilui numa acção concertada e participada*”. Podemos, pois, depreender que, no entender do Conselho Consultivo, e em consonância com o que já tivemos oportunidade de referir, o exercício do direito de greve deve conciliar três aspetos: por um lado, deve ser conferido aos trabalhadores o grau de liberdade que caracteriza o exercício de um direito potestativo; por outro lado, por se tratar de um direito coletivo, exige-se que este exercício possa ser caracterizado como uma ação conjunta; por último, não poderá existir um plano concertado, por parte da organização sindical que decretou a greve, no sentido de que esta ocorra de uma forma que inutilize o pré-aviso emitido.

Entende-se, pois, que os trabalhadores devem ter o direito de participar numa greve, não necessariamente durante a totalidade do período mencionado no pré-aviso, mas apenas a uma parte. Isto justifica-se, pois permite que os trabalhadores possam exercer o seu direito de greve, mesmo que as suas circunstâncias não lhe permitam perder uma parte tão significativa do seu rendimento, e porque, tratando-se de um direito potestativo, deve ser permitido ao trabalhador exercê-lo da forma que lhe seja mais conveniente. Por outro lado, a própria natureza do direito de greve exige que se trate de uma ação conjunta, pelo que, se o apelo à participação descontínua dos trabalhadores configurar uma ação deliberada por parte das estruturas que convocaram a

greve, poderemos estar perante uma greve desconforme com os termos do pré-aviso, que não anunciava essa intenção, o que a tornaria ilícita. O tema da greve *self service*, já havia sido abordado pelo Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, no seu Parecer n.º 6/2019, que as caracterizou como greves em que se apela à “automovimentação” dos trabalhadores, de modo a provocar maior destabilização. Esta prática, para além de, segundo o entendimento expresso no Parecer, ser contrária à ideia de greve enquanto ação coletiva, pode acabar por ter os mesmos efeitos de uma greve surpresa, uma vez que é impossível às partes afetadas saberem com o que contar e prepararem-se nesse sentido, podendo até colocar em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

No caso, o sindicato STOP havia disponibilizado um guia, no qual esclarecia que os trabalhadores poderiam participar na greve de forma desfasada. No Parecer, o CC/PGR, apesar de referir que não pareciam ter havido, no decurso da greve, as consequências geralmente associadas a uma greve surpresa, uma vez que grande parte dos trabalhadores acabaram por aderir, uniformemente, aos primeiros tempos do horário de trabalho, alega não ser da sua competência aferir se isto poderia constituir um apelo à participação na greve em desconformidade com o pré-aviso. A meu ver, o guia disponibilizado, pretendia apenas esclarecer os trabalhadores acerca dos seus direitos no contexto da greve, não havendo razão para crer que existisse um plano para desvirtuar o pré-aviso emitido.

A outra greve cuja legalidade foi colocada em causa pelo Ministro da Educação no mesmo pedido, foi decretada pelo SIPE e, segundo o pré-aviso emitido, iria afetar apenas o primeiro tempo de cada horário de trabalho. O requerente, para além de invocar a impossibilidade de determinar o período efetivamente abrangido pelo aviso prévio, pois este poderia diferir para cada escola e para cada professor, alegou também que existia uma excessiva desproporção entre o prejuízo causado pela greve e a perda remuneratória sofrida pelos trabalhadores grevistas. Na resposta à primeira destas questões, o CC/PGR procurou aferir se o pré-aviso cumpria as funções para as quais estava destinado, nomeadamente o de dar a conhecer o período temporal que seria abrangido pela greve. Caso o aviso prévio seja interpretado como estando a referir-se ao primeiro período letivo do horário de cada professor, isto não acontece, pois este será diferente para cada professor, não sendo do conhecimento comum dos utentes de serviços de educação. Contudo, o Conselho Consultivo acabou, fundando-se no modo como a paralisação decorreu, por adotar a interpretação segundo a qual o aviso prévio se referia ao primeiro tempo letivo diário de cada estabelecimento de ensino, informação que é de conhecimento geral dos utentes, bem como da administração da escola, cumprindo assim as funções do pré-aviso.

Quanto à questão da proporcionalidade, levantada pelo Ministro da Educação, o Parecer, apesar de se pronunciar, de acordo com a maioria da doutrina e jurisprudência portuguesa, no sentido da não exigência de uma proporcionalidade entre a retribuição perdida e o prejuízo causado, entende que, caso a participação na greve de forma parcial inviabilize a prestação de trabalho na totalidade do tempo de serviço, se deve equiparar estas greves às chamadas greves trombose e greves rotativas, considerando-se existir uma discrepância entre a vontade declarada pelos trabalhadores no aviso prévio e a sua vontade real, isto é, apesar de a greve se dar durante um curto período de tempo, os trabalhadores pretendem que a interrupção da prestação de serviços se estenda ao longo de todo o dia. Neste caso, é o entendimento do CC/PGR que a perda de retribuição deve ser determinada com base na vontade real do trabalhador, abrangendo a totalidade do dia de trabalho.

Quanto a esta pronúncia, alinho com o Parecer, no que toca à decisão de não entender que a desproporção entre o prejuízo causado e a perda de retribuição deva ser um critério para aferir da legalidade de uma greve.

Já no que respeita à perda total de retribuição caso a greve parcial tenha como consequência a impossibilidade de prestação de trabalho durante todo o dia, tenho mais reservas e julgo que deve haver uma abordagem cautelosa, de maneira a que se possa aferir ao certo quais as causas desta impossibilidade de trabalhar. Existem dois fatores que me levam a adotar esta postura. Parece-me, desde logo, que, no caso analisado pelo CC/PGR, mesmo que uma escola não reúna condições para reabrir após estar concluído o período de greve, pode haver a possibilidade de os professores que se encontrem totalmente disponíveis para trabalhar no decurso do dia efetuarem tarefas não letivas, devendo por isso naturalmente receber o rendimento devido pela totalidade do tempo em que estiveram disponíveis. Quanto ao outro fator, remeto para o que já referi quanto a esta mesma interpretação relativamente à presunção da vontade dos trabalhadores, reforçando que não pode existir um excesso de zelo na aplicação dos critérios definidos pelo Conselho Consultivo, devido às perigosas consequências que pode ter para os professores que decidem fazer greve durante um período determinado e que, inesperadamente, se vêm privados de uma fatia do seu rendimento, substancialmente superior àquela que previam quando decidiram aderir. Julgo, por tudo isto, que a pronúncia aborda esta questão de uma forma demasiado ampla, embora admita, em casos excepcionais, a possibilidade de a perda remuneratória corresponder à totalidade do dia, caso se demonstre que a verdadeira intenção do trabalhador era interromper a prestação de trabalho durante todo o dia.

3.2.3. A Greve *self service* dos Trabalhadores dos Registos Públicos e o Parecer 30/2018⁴⁸

Noutros momentos, o Conselho Consultivo, já se havia pronunciado acerca de greves *self service*, tendo considerado, na vasta maioria dos casos que estas constituíam uma forma ilícita de greve. Um desses exemplos pode ser encontrado no Parecer 30/2018, que trata de uma greve dos trabalhadores dos registos públicos em que, no pré-aviso emitido, se explicitava que esta assumiria os moldes de uma greve *self service*, referindo que “*cabe a cada trabalhador decidir qual ou quais os dias em que exercerá o direito de greve*”. O Parecer, fundando-se tanto na ideia acima mencionada, e que não acompanhamos, segundo a qual uma greve que apelasse à automovimentação dos trabalhadores não poderia ser considerada uma greve, por não se tratar de uma ação coletiva, como no facto de um pré-aviso, no qual se anuncia que, a qualquer momento, no decurso de um período bastante longo (no caso, o pré-aviso dizia respeito a uma greve com a duração de três meses), poderá ter lugar uma paralisação, ser contrário à finalidade do pré-aviso. A meu ver, não é pacífico que uma acção que apele a que os trabalhadores decidam, eles mesmos, quando devem aderir à greve, bem como a duração da sua paralisação, recorrendo assim ao caos para conferir ao seu protesto uma imprevisibilidade que não pode ser alcançada por via de ações mais ordenadas, seja contrária ao conceito de greve, uma vez que, como já tive oportunidade de referir, se trata de uma decisão coletiva que visa potenciar a capacidade de reivindicação da coletividade dos trabalhadores. Contudo, parece-me correto afirmar que uma greve nestes moldes, com a duração de três meses, dificilmente transmitiria as informações necessárias para que as pessoas por ela afetadas tomassem as providências necessárias. Este tipo de greves possibilita que, por exemplo, após um mês sem que se façam sentir quaisquer consequências da greve em vigor, haja, sem qualquer aviso, uma semana em que os seus impactos se fazem sentir de forma particularmente forte. Creio que, para que uma greve *self service* possa cumprir as finalidades do aviso prévio, não deve abarcar um período tão longo. Julgo que, na avaliação da adequação do pré-aviso emitido para cumprir as suas finalidades, um dos fatores a ter em conta deve ser a duração da greve, pois o período de tempo ao longo do qual podem ocorrer paralisações se trata de um elemento extremamente relevante na definição da capacidade de as pessoas afetadas pela greve poderem preparar-se para as suas consequências. Não me parece, contudo, que seja possível definir um período de tempo máximo para a duração de uma paralisação nos moldes da greve dos trabalhadores dos registos públicos, pois parece-me que esta decisão depende de uma avaliação do caso concreto, tendo em conta,

⁴⁸ Parecer CC/PGR n.º 30/2018, 07/02/2019 (João Eduardo Cura Mariano Esteves).

nomeadamente, o tipo de funções desempenhadas. Contudo, julgo seguro afirmar que, neste caso, é inaceitável a realização de uma greve *self service* ao longo de um período de 3 meses.

3.2.4. O Parecer 6/2019⁴⁹ e Outras Questões Relativas ao Financiamento de Greves

Um outro aspeto do exercício do direito de greve que muitas dúvidas tem suscitado, tem que ver com o financiamento das greves. Esta questão é encarada com algumas reticências, uma vez que a prática generalizada em Portugal é o trabalhador grevista abdicar do rendimento que normalmente iria auferir se estivesse a trabalhar, de forma a provocar um prejuízo ao empregador. Isto levou a uma ideia de que o exercício do direito de greve consiste numa espécie de sacrifício do salário a auferir, em troca da adesão ao protesto, havendo mesmo autores, tais como Pedro Romano Martinez⁵⁰, que defendem que o prejuízo sofrido pelo empregador deve ser proporcional ao sacrifício feito pelos trabalhadores. Tudo isto leva a que se sinta, em alguns meios, alguma estranheza quando as estruturas representativas dos trabalhadores procuram encontrar meios de compensar as perdas financeiras dos trabalhadores através da constituição de fundos de greve, passando-se um pouco a ideia segundo a qual estes trabalhadores estão a fazer uma greve sem quaisquer consequências financeiras para eles, e que isso é inadmissível.

A perda de rendimento dos trabalhadores grevistas está associada à suspensão do contrato de trabalho, prevista no art.º 536º do Código do Trabalho que, apesar de não abarcar a totalidade dos direitos e deveres do trabalhador, inclui o dever de subordinação e assiduidade, bem como o direito à retribuição. Na verdade, como já tive oportunidade de observar, não existe qualquer exigência legal de proporcionalidade entre os prejuízos sofridos pelo empregador e um qualquer sacrifício feito pelo trabalhador, sendo que, cabendo às estruturas de representação dos trabalhadores, geralmente sindicatos, a direção e coordenação da greve, não existe qualquer motivo que impeça a constituição de fundos de greve como forma de compensar as perdas salariais dos trabalhadores sindicalizados, permitindo assim que estes tenham condições financeiras para aderir a mais greves, que também se podem prolongar por maiores períodos de tempo. A realização de greves de forma mais frequente permite, obviamente, causar mais graves prejuízos aos empregadores, aumentando a capacidade reivindicativa dos trabalhadores e dos sindicatos e servindo para melhorar mais rapidamente as suas condições laborais. Parece-me, pois, benéfico para a evolução das condições de trabalho e para uma maior eficácia dos conflitos coletivos, que os sindicatos tenham força suficiente, tanto do ponto de vista financeiro como do

⁴⁹ Parecer CC/PGR n.º 6/2019, 15/02/2019 (José Eduardo Cura Mariano Esteves).

⁵⁰ Ver Martinez, Pedro Romano, *op. cit.*, pp. 1282 e 1285 a 1288.

número de trabalhadores filiados, para prestar apoio aos trabalhadores grevistas, especialmente num país onde os salários são, por norma, baixos e muita gente pode ter grandes dificuldades em prescindir mesmo de um dia de trabalho.

Contudo, na realidade portuguesa, os fundos de greve são utilizados muito raramente, uma vez que o financiamento dos sindicatos através de contribuições dos trabalhadores nele filiados, não permite, na grande maioria dos casos, a constituição destes fundos. Estas razões levaram alguns grupos de trabalhadores a procurar meios alternativos de financiamento, um dos quais, sobre o qual me debruçarei em maior detalhe, foi o financiamento colaborativo através da *internet*, vulgarmente conhecido como *crowdfunding*. Este tipo de financiamento apela a que terceiros se solidarizem com as reivindicações dos trabalhadores e contribuam para que estes lutem pelos seus direitos.

Um caso proeminente de apelo ao financiamento colaborativo ocorrido em Portugal foi a greve levada a cabo pelos enfermeiros em vários hospitais públicos no final do ano de 2018, que veio a ser conhecida como “greve cirúrgica” e que, devido à compensação, pelo menos parcial, das perdas sofridas pelos trabalhadores, se pôde prolongar por um período de 40 dias. A questão da legalidade do recurso ao financiamento colaborativo *online*, bem como várias questões relacionadas com a legalidade da “greve cirúrgica”, foram alvo de pronúncia por parte do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, no seu Parecer n.º 6/2019.

No referido Parecer, o CC/PGR debruça-se também sobre várias questões relativas ao modo como a greve se processou, classificando-a como uma “greve rotativa sectorial”, e considerando que o aviso prévio apresentado havia sido inadequado para permitir aos hospitais e aos utentes preparar-se para a greve.

Nesta fase, irei focar-me nos elementos deste caso mais relacionados com a questão do *crowdfunding*, sendo que, quanto a outras questões, o Parecer considerou que a greve cirúrgica se havia realizado em desconformidade com o anunciado no aviso prévio, constituindo uma greve surpresa e sendo, por isso, considerada ilícita. A argumentação da Ministra da Saúde, enquanto requerente, para arguir a ilicitude da soma angariada, fundou-se, por um lado, no disposto no art.º 405º, n.º 1 do Código do Trabalho que, refletindo o princípio expresso no art.º 55º, n.º 4 da CRP, estabelece a independência das organizações sindicais relativamente a terceiros e, por outro lado, no art.º 532º, n.º 1, que atribui a competência de gestão da greve às associações sindicais. Na greve em causa, a página de *crowdfunding* tinha sido criada por um “grupo de enfermeiros da prática” e não por um dos sindicatos promotores da paralisação, pelo que, segundo a requerente, estaríamos perante um ato essencial na gestão do esforço de greve atribuído a uma entidade que não um dos sindicatos encarregues da sua coordenação. A

requerente considera, também, que pode estar em causa a independência das associações sindicais, uma vez que este mecanismo de angariação de fundos garante o anonimato das pessoas que fazem as doações, causando o risco de haver uma inadmissível ingerência na atuação dos sindicatos por parte de entidades relativas às quais é importante garantir a sua independência. O Conselho Consultivo acaba por acolher, relativamente a estas questões, a posição da Ministra da Saúde, considerando que o financiamento de um fundo de greve feito por uma entidade que não uma associação sindical tornaria a angariação de fundos ilícita e, caso se demonstrasse que a utilização desses fundos fora determinante no modo como a greve se desenrolou, também a greve seria ilícita, havendo um risco real de a independência dos sindicatos ser afetada por doações anónimas ilícitas, que caso fossem determinantes para a execução da greve, a tornariam ilícita.

É importante notar que, no caso concreto, a Autoridade de Segurança Alimentar e Económica, entidade responsável pela fiscalização das plataformas utilizadas para a campanha de angariação de fundos usada na “greve cirúrgica”, após efetuar uma investigação a várias campanhas de *crowdfunding*, entre as quais a utilizada pelos enfermeiros, não detetou qualquer violação da Lei n.º 102/2015, que regula a questão do financiamento colaborativo.

No entanto, não pretendo, com este estudo, pronunciar-me acerca desta ou de quaisquer outras situações concretas de angariação de fundos *online*, mas sim discutir de forma generalizada a aceitabilidade deste modo de constituição de fundos de greve.

António Monteiro Fernandes, viria, em 2019, a pronunciar-se acerca desta decisão, num artigo intitulado “*Direito de Greve: Algumas Questões de Actualidade*”, publicado no *Prontuário de Direito do Trabalho – 2019 II*. Segundo a opinião expressa no artigo, a decisão do Conselho Consultivo pode ser enquadrada num contexto de uma progressiva “estruturação” do exercício do direito de greve. Quer isto dizer que Monteiro Fernandes entende que este direito tem vindo a evoluir no sentido de tornar a greve um fenómeno cada vez mais previsível e ordenado. Isto deve-se à instituição na doutrina de algumas ideias que, não encontrando respaldo diretamente na letra da lei, acabaram por se generalizar, assumindo em alguns meios um carácter quase dogmático⁵¹. Esta evolução, problematiza o autor, pode contrariar a intenção

⁵¹ Segundo o autor: “*Outras ideias, como a de que o exercício da greve implica, necessariamente, uma postura ascética ou uma espécie de auto-flagelação do trabalhador (pelo forçoso sacrifício económico), ou a que deve existir uma qualquer proporcionalidade entre as perdas dos grevistas e as dos empregadores atingidos, ou ainda a de que o contingente dos trabalhadores em greve deve mover-se, por assim dizer, em “marcha ordenada”, seguindo gestos e cadêncas próprios de uma “coreografia” expressa no pré-aviso – essas e outras ideias podem ser afloramentos de um wishful thinking acerca do que as greves “deveriam” ser, mas não encontram qualquer suporte nos dados*

do legislador ao optar por não delimitar o conceito de greve, enfraquecendo um direito que se pretende fundamental. Na verdade, esta compensação é permitida, pelo menos do ponto de vista individual, uma vez que os trabalhadores não estão obrigados, durante o período de greve, a não desempenhar atividade nenhuma. De facto, desde que não entrem em violação do dever de lealdade, ou de outros deveres que não se suspendem durante a greve, é possível que um trabalhador tenha rendimentos através de outra atividade, compensando desse modo o salário perdido pela adesão à greve. Contudo, creio que existem alguns elementos que distinguem este tipo de compensação do recurso ao *crowdfunding*, como o utilizado na “greve cirúrgica” de 2018. Desde logo, trata-se aqui de uma movimentação coletiva de um grupo de trabalhadores, com o intuito de compensar as perdas de todos os grevistas, claramente distinta da atuação de um único trabalhador no sentido de compensar as suas próprias perdas.

Outra das críticas tecidas por Monteiro Fernandes à decisão do CC/PGR, prende-se com a importância dada ao impacto da campanha de *crowdfunding* considerada ilegal na forma como a greve se desenrolou, apontando que o seu sucesso não deve determinar a legalidade ou ilegalidade da greve, uma vez que entende que a campanha de *crowdfunding* se trata de um processo exterior à greve, estando em causa apenas a licitude dos fundos recolhidos e não da paralisação. Esta é uma questão que levanta muitas dúvidas, e devo confessar que não consigo encontrar nenhuma resposta que seja totalmente satisfatória. Se, por um lado, considero a argumentação de Monteiro Fernandes válida, pois a angariação de fundos para a greve parece ser um ato externo ou complementar à greve, pelo que não poderia determinar a sua licitude, julgo que as consequências alternativas para a decisão de considerar ilícita a campanha de angariação de fundos também apresentam problemas significativos. A eventual devolução dos valores recebidos pelos trabalhadores a título de compensação das perdas sofridas pela sua participação na greve parece-me de praticabilidade muito difícil, e uma consequência muito gravosa para os trabalhadores que tenham decidido participar na greve com a expectativa de vir a receber esse valor. Também me parece que, havendo elementos suficientes que permitam concluir que os fundos ilicitamente recolhidos constituíram um elemento fulcral para a realização e sucesso da greve, esta ilicitude deve ter consequências sobre a própria greve, nomeadamente, ao abrigo do regime do abuso de direito de greve, uma vez que, de outra forma, o recurso a fundos ilícitos para compensar as perdas dos grevistas poderia não trazer qualquer consequência relevante. Já no que respeita à correlação entre a influência da campanha de

normativos existentes e contradizem o sentido profundo da ausência de conceito legalmente explícito de greve.”: Fernandes, António Monteiro, *Direito de greve: algumas questões de actualidade...* .

crowdfunding e as consequências da sua ilicitude, creio que se trata de um meio de salvaguardar a licitude de greves em que, apesar de ter havido recurso a meios e angariação de fundos ilícitos, estes não tiveram realmente impacto na paralisação, tornando a consequência de ilicitude total da greve demasiado gravosa.

Como vimos, um dos fundamentos apresentados pelo Conselho Consultivo da PGR para considerar esta angariação de fundos ilegal, foi a sua criação por um agente distinto do sindicato responsável pela coordenação da greve, facto que, no seu entender, contradiz o disposto no art.º 532º, n.º 1 do CT. Segundo Monteiro Fernandes, não existem motivos que justifiquem que a criação de uma campanha de angariação de fundos seja considerada um ato de gestão de greve, devendo esta designação ser reservada para os atos legalmente impostos a quem decreta uma greve⁵². Importa reconhecer que a norma em causa não permite uma assimilação imediata da amplitude que se lhe deve atribuir, afirmando apenas que compete às associações que decidiram o recurso à greve a representação dos trabalhadores em greve, creio, por este motivo, que este é um elemento da decisão que merece uma análise cuidada. Parece-me, desde logo, que a constituição de um fundo de greve com uma abrangência tão generalizada como a da “greve cirúrgica”, que temos vindo a discutir, configura um ato que, tendo uma influência muito grande na eficácia do movimento grevista, deve ser gerida pela mesma entidade. Julgo também que a atuação coletiva em defesa dos direitos dos trabalhadores tem sido um papel estreitamente associado às estruturas de representação coletiva dos trabalhadores, nomeadamente aos sindicatos, sendo, a meu ver, potencialmente perigosa uma excessiva dispersão deste tipo de funções. Por um lado, a criação de grupos de trabalhadores mais ou menos informais, muitas vezes criados num momento específico e com vista à prossecução de uma reivindicação em particular, para desempenhar papéis tradicionalmente atribuídos às organizações sindicais, acaba por enfraquecer e fragmentar o movimento sindical, podendo vir a prejudicar a capacidade reivindicativa dos trabalhadores, pois, legalmente, continuam a ser estas associações a dispor dos meios mais eficazes para chegar a acordo com o empregador, desempenhando um papel importante, seja através da participação na discussão referente à elaboração de legislação do trabalho, nos termos do art.º 470º do CT, seja através da celebração de convenções coletivas, regulada pelos arts.º 491º e seguintes do CT.

O outro motivo que me leva a crer que a angariação de financiamento para um fundo de greve, a ocorrer, deveria estar a cargo das associações sindicais, deriva de uma preocupação

⁵² “(...) esta última noção [gestão da greve] recobre procedimentos que ou são impostos pela lei a quem promove uma greve (...), ou são expressões activas da representação do grupo profissional interessado na condução do conflito (...)”, *ibidem*.

com a transparência. Parecem-me justificadas as preocupações levantadas aquando da “greve cirúrgica” respeitantes à origem dos donativos que permitiram a constituição de um fundo de greve. Do meu ponto de vista, seria ingénuo pensar que todos os contributos para a campanha de financiamento colaborativo seriam motivados exclusivamente pela solidariedade com a luta dos trabalhadores grevistas, alheios a qualquer ganho pessoal. Tomando como exemplo a greve dos enfermeiros, parece-me claro que prestadores privados de saúde seriam beneficiados por uma greve prolongada nos hospitais públicos, sendo possível, através de exercícios mentais mais ou menos lineares, identificar muitos outros agentes que poderiam ser beneficiados por esta greve e por uma perceção de caos no Serviço Nacional de Saúde. Ora, a ingerência de agentes terceiros ao conflito coletivo em causa com vista a ganhos pessoais através do financiamento de uma greve, parece-me de tal forma grave, que torna a mera possibilidade do seu acontecimento inadmissível. O perigo desta ingerência de terceiros em conflitos coletivos é um dos motivos que justifica a atribuição de tanta importância à autonomia e independência das organizações sindicais, consagrada não apenas no art.º 405º, n.º 1 do Código Trabalho, como também na própria Constituição da República Portuguesa, no n.º 4 do seu art.º 55º.

Parece-me, devido aos motivos expostos, que a constituição de fundos de greve deve ser deixada a cargo dos sindicatos, uma vez que o seu financiamento por terceiros pode comportar, em grande medida, os mesmos riscos associados ao financiamento de associações sindicais, devendo por isso estar sujeito às normas e ao escrutínio que existem para estas. Assim sendo, e tendo em conta que a argumentação apresentada na pronúncia do Conselho Consultivo para considerar ilícita a angariação de fundos se fundava precisamente no facto de esta não ter sido conduzida pela associação sindical que convocou a greve, julgo oportuno considerar a possibilidade de uma campanha semelhante ser lícita, caso seja realizada nos mesmos moldes e com o intuito de constituir um fundo de greve, desde que seja gerida por um dos sindicatos que convocou a greve. Ainda assim, a meu ver, tendo em conta o modo de funcionamento das plataformas de *crowdfunding*, continuariam a existir problemas de transparência, bem como dificuldades em determinar a origem do financiamento, não deixando de se verificar um risco excessivo de ocorrer uma violação do disposto nos arts.º 405º, n.º 1 do CT e 55º, n.º 4 da CRP. Parece-me que o risco da intervenção, nomeadamente do patronato, na constituição de fundos de greve constitui uma violação do princípio da independência das associações sindicais e não existe neste momento, na minha opinião, suficiente escrutínio relativamente à proveniência das doações para atenuar esta ameaça.

A meu ver, a forma mais transparente de autofinanciamento dos sindicatos será através das contribuições dos trabalhadores nele filiados, e julgo que deviam existir mais incentivos no

sentido de valorizar e incentivar essa filiação. Apesar de ter manifestado reservas relativamente ao financiamento colaborativo de greves, estas prendem-se, essencialmente, com a forma como este pode colocar em causa a independência das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores. Caso essas estruturas, em conjunto com os trabalhadores grevistas, consigam encontrar formas de financiamento para uma greve que não coloquem em causa a sua independência, não vejo razões para considerar, *a priori*, este financiamento ilícito.

Capítulo 4. Jurisprudência Relativa ao Exercício do Direito de Greve

4.1. Jurisprudência Arbitral e Judicial Quanto à Prestação de Serviços Mínimos

A par das pronúncias do Conselho Consultivo da PGR, julgo também pertinente, como acima referi, problematizar algumas decisões de colégios arbitrais relativas ao cumprimento de serviços mínimos. Estas assumem características específicas, uma vez que têm que ser tomadas antes de a greve ter início, o que permite que tenham um forte impacto no modo como esta se vai processar, podendo afetar significativamente tanto o potencial prejuízo causado pela greve, como a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a que acresce o facto de os acórdãos do colégio arbitral não admitirem a interposição de um procedimento cautelar, tendo o valor de uma decisão de 1ª instância, devendo as suas determinações ser acatadas até que haja uma decisão em sede de recurso.

Devido ao papel vital que desempenham no desenrolar de uma greve, e a acrescentar ao que já foi mencionado acerca da forma de proceder dos colégios arbitrais, penso que será importante, de forma a melhor poder demonstrar tanto a sua relevância, como as principais dificuldades que enfrentam e as consequências que as suas decisões podem ter no impacto das greves, analisar algumas decisões arbitrais em concreto, bem como algumas das posteriores decisões judiciais que resultaram de recursos interpostos por alguma das partes envolvidas.

4.1.1. O Acórdão Arbitral n.º 27/2023⁵³

No seguimento da reflexão sobre as várias greves de professores que têm marcado os últimos anos, penso que será pertinente começar por mencionar o acórdão de colégio arbitral para definição de serviços mínimos n.º 27/2023, que teve por tema a determinação de serviços mínimos para uma greve dos professores às reuniões de avaliação sumativa dos alunos. O desentendimento entre as partes quanto à fixação de serviços mínimos deveu-se ao entendimento do Ministério da Educação, que interpretava o disposto na al. d) do art.º 397, n.º 2 da LTFP, onde se elencam necessidades que deverão ser garantidas durante a greve. Defendia o Ministério Público que na formulação legal: “*Educação, no que concerne à realização de avaliações finais, de exames ou provas de carácter nacional que tenham de se realizar na mesma data em todo o território nacional*”, estava incluída não apenas a realização dos chamados exames nacionais, mas também as reuniões de avaliação sumativas, no conceito de necessidades

⁵³ Ac. Colégio Arbitral n.º 27/2023, 07/06/2023 – P. 27/2023 DRCT-ASM.

sociais impreteríveis, sendo possível decretar o cumprimento de serviços mínimos de modo a garantir a sua realização.

A greve em causa, decretada por várias estruturas representativas dos trabalhadores, iria abranger várias reuniões de avaliação de diversos anos de escolaridade. Segundo o entendimento do colégio arbitral, não há dúvidas de que também as avaliações sumativas se incluem no leque de necessidades que o legislador procurou, no art.º 397º, elencar como necessidades sociais impreteríveis. Contudo, como já tivemos oportunidade de verificar, não basta que uma greve afete a prestação de necessidades sociais impreteríveis para que sejam necessariamente decretados serviços mínimos, pelo que, num segundo momento, o acórdão procura aferir também se as greves em causa são suscetíveis de causar prejuízos irreparáveis ao direito fundamental dos alunos ao ensino, fator essencial para haver necessidade de cumprir serviços mínimos. É neste plano que, a meu ver, a atuação do colégio arbitral se revela excessivamente zelosa, pois, apesar de admitir que existe a possibilidade de reagendar as avaliações, considera que, por prever que as greves se podem suceder, inviabilizando também as outras datas possíveis, é necessária a determinação de serviços mínimos para aquela greve. Ora, não me parece que estejam verificados os apertados requisitos para restringir o direito de greve, uma vez que, havendo a possibilidade de proceder à avaliação dos alunos noutra momento, ou através de outro método, o direito ao ensino, nomeadamente o direito dos alunos a ser avaliados no final do ano, não sofre um prejuízo irreparável. Parece-me que, se o que poderia fazer perigar a avaliação dos alunos era o agendamento de outras greves para os novos momentos de avaliação, poderiam sempre ser decretados serviços mínimos para essas greves, e não para a que está em causa no acórdão. Penso que se tratou, claramente, de um caso em que o colégio arbitral se excedeu na sua ponderação dos serviços mínimos necessários e em que estes não foram vistos como um último recurso para a defesa de direitos fundamentais, pesando mais a tentativa de evitar que a greve tivesse consequências inconvenientes para a entidade empregadora. A decisão em causa foi tomada com os votos favoráveis dos três árbitros envolvidos, tendo o árbitro representante dos trabalhadores votado vencido apenas quanto a uma questão menor, relativa à amplitude dos serviços mínimos decretados.

4.1.2. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 11/10/2023⁵⁴

Tendo as estruturas representativas dos professores apresentado recurso da decisão do colégio arbitral que mencionámos no ponto anterior, o Tribunal da Relação de Lisboa viria a

⁵⁴ Ac. Rel. Lisboa, 11/10/2023 - P. 2566/23.8YRLSB (Maria Luzia Carvalho).

pronunciar-se, num acórdão de 11 de outubro de 2023 sobre a decisão do colégio arbitral. O douto acórdão faz notar que, apesar de o elenco apresentado no artigo 397º, n.º 2, al. d) da LTFP não ser condição nem necessária, nem, por outro lado, suficiente para que se verifique a fixação de serviços mínimos, a abordagem adotada pelo legislador, no que toca aos serviços de educação, através de alteração legislativa efetuada em 2014, tem algumas diferenças relativamente às restantes áreas elencadas: neste caso, em vez de referir, genericamente, o setor da educação como necessidade social impreterível, o legislador determina que, dentro da área da educação, são necessidades sociais impreteríveis *“a realização de avaliações finais, de exames ou provas de carácter nacional que tenham de se realizar na mesma data em todo o território nacional.”* Segundo o acórdão, *“Daqui resulta que o que o legislador considera necessidade social impreterível no sector da educação, são apenas as avaliações finais, exames ou provas de carácter nacional que tenham de se realizar na mesma data em território nacional”*.

Segundo a interpretação da letra da lei feita nesta decisão, a norma em causa engloba duas situações: as avaliações finais que se realizam no final do último período do ano letivo, decididas em reuniões dos conselhos de turma; os exames e provas de carácter nacional que se realizem no mesmo dia. Segundo esta leitura, apenas relativamente a estes últimos seria necessário que tivessem lugar ao mesmo tempo em todo o território nacional.

Contudo, visto que a presença no catálogo legal do art.º 397º não é condição suficiente para que seja necessária a fixação de serviços mínimos. No que respeita a aferir se aquela paralisação colocaria em causa o direito fundamental dos alunos à educação, a menos que fossem decretados serviços mínimos, o entendimento do tribunal foi diferente. O Tribunal da Relação de Lisboa entendeu, precisamente, que não havia elementos que permitissem, a partir dos avisos prévios existentes, concluir que era impossível reagendar as reuniões de avaliação. O Tribunal considerou não só que os serviços mínimos decretados eram desnecessários, como que estes tiveram o efeito de esvaziar de sentido a greve em causa, uma vez que os professores foram forçados a cumprir a prestação que se pretendia omitir com a greve, sendo obrigados a enviar as propostas de avaliação dos alunos antes da realização das reuniões de avaliação.

Parece-me que a decisão do Tribunal da Relação foi acertada pois, como referi, seria necessário que a greve colocasse de forma irreversível em causa o direito dos alunos à educação, o que não se verificou. Creio que este exemplo pode servir para sublinhar que não é suficiente que as funções desempenhadas pelos trabalhadores grevistas estejam elencadas no art.º 397º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas ou no n.º 2 do art.º 537º Código do Trabalho, sendo sempre necessário avaliar a necessidade de impor serviços mínimos no caso concreto, bem

como a sua medida. Importa também referir que esta decisão, como vimos, acabou por não ser tomada em tempo útil, no sentido de evitar o total esvaziamento dos efeitos da greve através do cumprimento de serviços mínimos que vieram a ser considerados ilegais.

4.1.3. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 14/12/2023⁵⁵

Ainda no contexto da luta coletiva levada a cabo pelos professores, acho importante referir as questões suscitadas na sequência da decisão do colégio arbitral, que fixou serviços mínimos para uma outra greve de professores, que abarcava tanto as reuniões de avaliação como provas de aferição, marcada para os dias 31 de julho e 1, 2, 3 e 4 de agosto de 2023. Esta imposição de serviços mínimos veio a ser colocada em causa por parte do sindicato STOP, por duas razões. A primeira, que levanta uma questão que julgo merecer alguma ponderação, relaciona-se com o método de seleção das listas de árbitros sorteados. O sindicato STOP opôs-se à nomeação por sorteio do árbitro representante dos trabalhadores, uma vez que, não estando filiado numa confederação sindical, a quem compete a composição das listas de representantes dos trabalhadores, entendeu não se encontrar representado no colégio arbitral. Para além disso, o Sindicato, defendia ainda que os serviços mínimos decretados pelo colégio arbitral eram excessivos.

O Tribunal, na sua decisão, desvalorizou a falta de representação do recorrente no colégio arbitral, uma vez que considerou que este é o órgão competente, independentemente da filiação ou não do sindicato numa confederação sindical. Já no que respeita aos serviços mínimos decretados, apesar de considerar que, devido às datas da greve, não poderia haver outro momento para realizar as avaliações em causa e que a sua realização se tratava, de facto, da satisfação de uma necessidade social impreterível, considerou também que, no que toca às provas de aferição, uma vez que estas não tinham peso na avaliação do aluno nem eram essenciais para a sua aprendizagem, não havia razão para, em prol delas, ser restringido o direito de greve. O Tribunal decidiu, pois, pela revogação parcial do acórdão, na parte que obrigava a garantir a realização das provas de aferição.

No que toca a esta decisão, começando por abordar a questão relativa à falta de representação do sindicato STOP numa confederação sindical, o que o impossibilitou de participar no processo de nomeação da lista de árbitros representantes dos trabalhadores, creio não existir motivo para que o colégio arbitral não pudesse atuar nestas circunstâncias. De facto, os métodos de composição das listas de árbitros já se encontram bem delineados, não sendo

⁵⁵ Ac. Rel. Lisboa, 14/12/2023 - P. 2793/23.8YRLSB-4 (Sérgio Almeida).

exigida qualquer correlação entre os sindicatos que desempenham um papel na composição dessas listas e os restantes. A proliferação de sindicatos bastante recentes, muitas vezes criados com o intuito de lutar por uma reivindicação concreta, a que já tive oportunidade de me referir neste trabalho, quando abordei a questão do financiamento de greves, tem como consequência natural um afastamento, pelo menos temporário, destas novas associações relativamente aos meios estabelecidos de resolução de conflitos coletivos. Quanto à decisão do Tribunal da Relação, mais uma vez, verificamos que esta ocorreu apenas após os serviços mínimos fixados pelo tribunal terem sido cumpridos.

4.1.4. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/04/2024⁵⁶

Outro dos casos de definição de serviços mínimos por parte do colégio arbitral, que penso ser importante analisar, aconteceu bem recentemente, após a emissão de um aviso prévio para uma greve atípica dos funcionários judiciais, que teve início a 08/01/2024, tratando-se de uma greve às horas suplementares. Não tendo havido acordo quanto aos serviços mínimos a cumprir, recorreu-se ao colégio arbitral para os fixar. Este pronunciou-se, no dia 03/01/24, tendo determinado a imposição de serviços mínimos para o período entre as 17h e as 24h, de modo a permitir a conclusão de atos antes da hora de encerramento da secretaria. Esta decisão foi colocada em causa pelo Sindicato dos Funcionários Judiciais, que interpôs recurso para o Tribunal da Relação de Lisboa, que se pronunciou no acórdão datado de 24/04/2024, que teve por relatora Paula Penha.

O Sindicato dos Funcionários Judiciais invocava, no recurso interposto, o facto de já haver jurisprudência que, devido às mesmas razões, proibia a realização de greves nestes sectores às segundas-feiras ou dias seguintes a feriados, de modo a não ultrapassar o prazo legal necessário para que os atos fossem praticados, uma vez que os tribunais encerram aos domingos. Os representantes dos trabalhadores argumentam que, se estes prazos se podem estender durante o período de encerramento dos tribunais, também não se justifica que se restrinja o direito à greve nesta situação, até porque não seria colocado em causa o prazo máximo de 48 horas imposto pelo legislador para que se pratiquem estes atos. Para além disso, invocavam ainda o facto de se tratar de uma greve às horas suplementares, período que se estende para além do horário de trabalho dos oficiais de justiça, para defender a desnecessidade da imposição de serviços mínimos.

⁵⁶ Ac. Rel. Lisboa, 24/04/2024 - P. 683/24.6YRLSB-4 (Paula Penha).

A decisão arbitral foi ainda alvo de recurso por parte da Direcção-Geral da Administração da Justiça, uma vez que entendia que também o período entre as 12h30 e as 13h30 devia ser abrangido por estes serviços mínimos, argumentando que esta greve se vinha a juntar a outras já em curso, podendo colocar em causa direitos fundamentais. O sindicato era ainda acusado de fragmentar as paralisações, de modo a que estas fossem avaliadas isoladamente aquando da fixação de serviços mínimos, apesar de terem um impacto geral.

Segundo o Tribunal, se estes direitos fundamentais podem ser comprimidos para garantir o direito dos trabalhadores ao descanso, tendo o legislador definido um prazo máximo para a resolução das questões consideradas urgentes, o mesmo deve ser feito em prol do direito de greve. A isto acresce o facto de haver outros meios de garantir, no imediato, a satisfação de eventuais necessidades sociais impreteríveis. Não se justifica, pois, no entender do Tribunal da Relação, a imposição de um regime mais estrito durante uma greve do que a que existe em tempos de paz social. O acórdão recorda que os serviços mínimos devem constituir a mínima compressão possível do direito de greve que garanta a satisfação das necessidades sociais impreteríveis. O Tribunal entendeu, por esta razão, não fixar quaisquer serviços mínimos para a greve em causa.

A meu ver, esta decisão, juntando-se às que temos vindo a analisar, demonstra claramente que nem sempre os colégios arbitrais fazem uma devida ponderação dos interesses em causa no conflito coletivo a dirimir, parecendo-me que, por várias vezes, têm vindo a subvalorizar a importância atribuída pelo regime jurídico português, refletida nas posteriores decisões judiciais, ao livre exercício do direito de greve. A decisão arbitral relativa à greve dos funcionários judiciais, em particular, denota uma tal ânsia de evitar que a greve venha a causar dificuldades na definição de processos judiciais, que se impõe um regime mais apertado nos dias de greves às horas suplementares do que aquele que existe no dia de descanso semanal obrigatório.

4.1.5. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 22/11/2023⁵⁷

Outro tema que me parece relevante discutir prende-se com as exigências de fundamentação das decisões arbitrais. Um caso concreto que me parece ser um bom ponto de partida para esta análise, diz respeito à decisão de definição de serviços mínimos numa greve que ocorreu no dia 19/05/2023, levada a cabo pelos trabalhadores de hospitais que não praticam atos médicos.

⁵⁷ Ac. Rel. Lisboa, 22/11/2023 - P. 1792/23.4YRLSB-4 (Alves Duarte).

À semelhança dos casos que tenho vindo a tratar, a extensão dos serviços mínimos decretados foi considerada excessiva pelo sindicato. Contudo, um elemento distintivo deste caso foi a alegação, por parte das estruturas representativas dos trabalhadores, de uma falta de fundamentação, já que a que fora apresentada passava, essencialmente, pela invocação de uma decisão de serviços mínimos tomada numa outra greve.

Quanto a esta última questão, o Tribunal da Relação entendeu que, à partida, não existiria falta de fundamentação, uma vez que, de acordo com o art.º 538º, n.º 3 do CT, caso se trate de uma greve substancialmente idêntica a duas anteriores, para as quais a definição de serviços mínimos por arbitragem tenha igual conteúdo, é proposto às partes que aceitem a mesma definição, tal como ocorreu na greve em causa. O Tribunal decide, pois, que a fundamentação desta decisão arbitral seria coincidente com as decisões anteriores invocadas. Porém, para que se pudesse aplicar o referido art.º 538º, seria necessário que estas sucessivas decisões dissessem respeito a greves “substancialmente idênticas”, pelo que o Tribunal teve de aferir se seria esse o caso. Tendo verificado que a greve em causa tinha uma duração de apenas 24 horas, enquanto que aquelas que justificaram a decisão na qual o colégio arbitral se baseou, haviam tido uma duração superior, o Tribunal considerou que não estávamos perante greves substancialmente idênticas, uma vez que o maior período abrangido pela greve justificava uma intervenção mais ampla e serviços mínimos mais musculados.

Um aspeto que me parece particularmente interessante nesta decisão, é a referência ao art.º 538º, que permite que os serviços mínimos para greves anteriores sejam usados como ponto de referência para paralisações de natureza idêntica que venham a ocorrer. A meu ver, este regime pode auxiliar, em muito, não só a que as decisões sejam tomadas de forma mais célere, mas também a que, após se ter estabelecido uma base suficientemente abrangente, possa haver uma maior previsibilidade, por parte de todas as partes envolvidas: trabalhadores grevistas, utentes e, no caso, empregador público. Penso que, apesar de poder haver alterações, tanto devido a inovações nas formas de greve, como à evolução dos serviços e das necessidades a satisfazer, a existência desta base pode ser muito importante. Convém também recordar que, nos termos do n.º 3 do art.º 27º do Decreto-Lei n.º 259/09, *“após três decisões no mesmo sentido em casos em que as partes e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos, caso a última decisão tenha sido proferida há menos de três anos, o tribunal pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, após a audição das partes e dispensando outras diligências instrutórias”*. Na minha opinião, a análise de greves passadas no mesmo sector é o recurso mais adequado para aferir, em concreto, quais os serviços mínimos necessários, devendo haver um

registo mais preciso sobre as greves que ocorrem, as suas consequências e se os serviços mínimos se verificaram adequados, insuficientes ou, eventualmente, excessivos.

No que toca à decisão de serviços mínimos em análise no acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa de 22/11/2023, o Tribunal considerou que, para além de não haver semelhanças suficientes para que fosse utilizada a mesma fundamentação que esteve na base de decisões anteriores, os serviços mínimos decretados foram excessivos.

A meu ver, os casos que acabei de elencar, em que serviços mínimos decretados por colégios arbitrais foram considerados ilegais pelos tribunais, vêm refletir um problema do sistema jurídico português no que toca à salvaguarda do direito de greve. Apesar de compreender que o curto espaço de tempo entre a emissão do aviso prévio e o dia da greve leva a que as decisões relativas aos serviços mínimos sejam tomadas de forma urgente e que nenhum sistema está isento de erros, penso que decisões tão importantes, que podem colocar em causa o efetivo exercício de um direito tão essencial para o funcionamento das relações entre o Estado, enquanto empregador público, e os trabalhadores em funções públicas, deveriam ser entregues ao poder judicial. Apesar de não minimizar a importância do recurso à mediação e a soluções arbitrais na resolução de conflitos entre a entidade empregadora e os trabalhadores, parece-me que, a partir do momento em que se torna claro que as partes não conseguirão alcançar um compromisso com o qual ambas concordem, uma solução que, aparentando ser resultado de um compromisso, se trata na verdade de uma decisão unilateral, apesar de, muitas vezes, apresentar debilidades próprias de uma decisão arbitral ao nível do rigor jurídico, este foco na mediação acaba por perder a sua razão de ser. Esta falta de rigor é particularmente notória em casos, como os verificados nas duas greves dos professores que mencionei no início deste capítulo, em que, num breve espaço de tempo, são emitidos dois acórdãos arbitrais de fixação de serviços mínimos semelhantes, relativos a situações bastante próximas, apesar de a primeira dessas decisões ter sido considerada excessiva pelo tribunal. Julgo que situações como estas, para além de prejudicarem a credibilidade dos colégios arbitrais e de agravarem o conflito entre o Estado e os sindicatos, dificultando futuras negociações, têm implicações extremamente graves no que toca ao exercício do direito de greve, que sofrerá uma restrição excessiva e irreparável.

Julgo igualmente que deveria haver consequências mais claras para uma decisão judicial que venha a revogar um acórdão arbitral. Não havendo a possibilidade de, tendo os serviços mínimos ilegais sido cumpridos, repor os direitos colocados em causa pela decisão arbitral ilegal, julgo que estas decisões judiciais acabam por se revelar algo inconsequentes, pelo que creio que a existência de consequências mais palpáveis poderia levar não só a que houvesse um maior cuidado na ponderação dos interesses em conflito, mas também a que o dano sofrido

pelos trabalhadores cujo direito de greve foi colocado em causa pudesse ser, pelo menos parcialmente, reparado. Contudo, compreendo que este se trata de um tema delicado, pois a existência de consequências para os próprios árbitros poderia resultar numa pressão indevida sobre estes, influenciando as suas decisões e a aplicação de consequências que visem o empregador público é impossível, uma vez que os serviços mínimos foram definidos através de meios legítimos. Creio, contudo, que seria possível estabelecer alguma forma de compensação para o sindicato ou grupo de trabalhadores lesado por uma decisão excessiva de serviços mínimos.

4.2. Outras Decisões Judiciais Relevantes

Depois de analisados alguns pareceres do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República acerca de temas que, a meu ver, são essenciais para compreender a presente realidade do direito de greve em Portugal, penso que também será importante estudar algumas decisões judiciais, com especial enfoque para os temas que temos vindo a destacar, tais como a definição de serviços mínimos e as greves atípicas, de modo a poder ter presente as tendências do julgador, tanto no que toca à decisão em si, como à forma como, com base na argumentação apresentada, são conciliados os vários valores em conflito no exercício do direito à greve.

Ao longo da minha pesquisa, verifiquei que o tema mais presente entre as controvérsias solucionadas pelos tribunais portugueses é a definição de serviços mínimos, sendo que esta tendência se verifica, não apenas no que toca à avaliação da licitude de decisões arbitrais, mas abrangendo vários elementos que me parecem essenciais na análise deste tópico, que vão desde a forma como estes foram definidos às consequências do seu incumprimento.

Penso que a análise de casos concretos nos permite perceber melhor como a aplicação do direito de greve não pode ser feita de uma forma tão linear como se poderia pensar, uma vez que as exigências de proporcionalidade, bem como as especificidades da dupla dimensão, individual e coletiva, deste direito, tornam, como veremos, necessário que se pondere cuidadosamente todos os diversos interesses e intenções em causa.

4.2.1. O Acórdão n.º 289/1992 do Tribunal Constitucional⁵⁸

⁵⁸ Ac. TC n.º 289/1992, 02/09/1992 - P. 447/92 (A. Esteves).

Um primeiro acórdão que iremos referir e que, na minha opinião, é ilustrativo dos valores que, tanto o legislador como, no caso, o julgador constitucional têm em conta ao avaliar os condicionamentos a colocar à efetivação do direito de greve, é o acórdão do Tribunal Constitucional n.º 289/92. Estava em causa uma alteração legislativa que visava aumentar o período de pré-aviso mínimo de (à data) cinco dias para o caso de empresas que visassem satisfazer necessidades sociais impreteríveis, e 48 horas para as restantes, para os actuais mínimos de cinco dias para a generalidade das empresas e dez dias para as que se dediquem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Outra das alterações efetuadas passava pela tentativa de resolução do impasse provocado pela impossibilidade de chegar a acordo quanto aos serviços mínimos prestados, permitindo que estes fossem fixados por despacho ministerial. O então presidente, Mário Soares, entendia que a primeira destas alterações viria a impor demasiadas limitações ao exercício do direito de greve, enquanto que a segunda oferecia uma excessiva discricionariade a um ato administrativo praticado por um ministério.

O Tribunal Constitucional, na sua avaliação desta questão, começa por aferir se a alteração dos prazos de pré-aviso constitui, *strictu sensu*, uma restrição ao exercício do direito à greve. Para que estejamos perante uma restrição, é necessário, segundo nos afirma o douto acórdão, que a alteração venha dificultar o exercício do direito. No que toca ao direito de greve, existem várias garantias, tais como a proibição da substituição de grevistas, que impedem que, mesmo com um prazo de pré-aviso alargado, a entidade empregadora possa esvaziar os efeitos da greve. Também justifica a necessidade de alteração dos referidos prazos com a necessidade de fixação de serviços mínimos, sendo que outras alterações legislativas, cuja constitucionalidade também se encontrava em discussão, iriam exigir mais tempo para que se procurasse chegar a um acordo quanto a esta questão ou, não sendo possível, para que fosse feita a fixação dos mesmos, nos termos da lei. Tendo isto em conta, o Tribunal Constitucional entendeu que a alteração dos prazos de aviso prévio, não dificultando excessivamente o exercício do direito de greve, não deveria ser julgada nos mesmos moldes que uma lei restritiva de direitos, liberdades e garantias. Creio que a decisão do Tribunal Constitucional no que concerne à necessidade de julgar o alargamento dos prazos exigidos para o aviso prévio antes de uma greve foi justificada, pois, tendo em conta as restrições legalmente impostas a que o empregador possa tomar medidas que impeçam o êxito da greve, mesmo que esteja previamente avisado da sua ocorrência, a consequência mais importante desta alteração para o exercício do direito de greve é a impossibilidade de anunciar a greve de uma forma mais súbita e que possa surpreender a entidade empregadora. Ora, não me parece que tal possibilidade seja um elemento fundamental

a salvaguardar e que se justifique que a sua restrição seja sujeita ao apertado crivo da restrição de direitos fundamentais.

Por outro lado, a imposição de serviços mínimos a prestar no decurso da greve, constituindo um verdadeiro entrave à liberdade de os trabalhadores fazerem greve, é considerada uma restrição a este direito, justificada pela defesa de outros valores presentes no Ordenamento Jurídico português. Uma outra questão em análise passou por aferir se a atribuição de competência, ainda que em último recurso, para restringir um direito fundamental a uma entidade administrativa é violadora dos Princípios Constitucionais. O acórdão em apreciação realça que, entre as funções do Governo, elencadas, à data, no artigo 202º da Constituição (atual artigo 199º), nomeadamente nas suas alíneas f) e g), que lhe atribuem a competência para “*defender a legalidade democrática*” e “*Praticar todos os actos e tomar todas as providências necessárias à promoção do desenvolvimento económico-social e à satisfação das necessidades colectivas.*” A fixação de serviços mínimos, nos casos em que tenha sido impossível chegar a acordo entre a entidade empregadora e os trabalhadores, pode ser enquadrada nestas funções, permitindo ao Estado agir em defesa da constitucionalidade e da conciliação de valores fundamentais. É ainda sublinhado o facto de a atribuição de serviços mínimos não ser totalmente discricionária, estando especialmente sujeita a uma obediência aos requisitos de proporcionalidade, adequação e necessidade, podendo as suas decisões ser alvo de recurso judicial, o que permite que estas sejam escrutinadas e, potencialmente, anuladas. A meu ver, tendo em conta que seria sempre necessário, perante a impossibilidade de chegar a acordo quanto aos serviços mínimos a prestar, que essa fixação fosse feita de forma unilateral, julgo que a atribuição do ónus dessa decisão a um órgão do Governo é legítima, já que me parece que se enquadra nas funções do Estado, estando os elementos do Governo designados suficientemente perto da área em questão para tomar essa decisão de forma célere e adequada.

Invocadas todas estas razões, o Tribunal Constitucional acaba por se decidir pela não inconstitucionalidade das normas em causa. Note-se, contudo, que o pedido de revisão constitucional feito pelo Presidente da República também incidia sobre um possível vício formal na aprovação daqueles diplomas. O TC não se pronunciou, neste acórdão, acerca desta questão, devido a falta de matéria de prova. Contudo, num momento posterior, após ter sido solicitada a revisão sucessiva da constitucionalidade do diploma por um grupo de deputados da Assembleia da República, acabaria, no acórdão 868/96⁵⁹, por declarar a inconstitucionalidade formal das alíneas deste diploma que não haviam sido submetidas a voto na especialidade, que

⁵⁹ Ac. TC n.º 868/96, 04/07/1996 – P. 613/92 (Tavares da Costa).

incluíam a norma que passava a prever a possibilidade de definição de serviços mínimos através de despacho ministerial, em algumas situações.

4.2.2. O Acórdão 199/2005 do Tribunal Constitucional⁶⁰

Atualmente, e desde a entrada em vigor do Código do Trabalho de 2003, a definição dos serviços mínimos por despacho ministerial e, no caso de empresas do sector empresarial do Estado, por decisão arbitral, é a solução adotada pela lei portuguesa. Contudo, anteriormente, era um ponto de grande controvérsia. Antes deste regime entrar em vigor, a 28 de Abril de 2000, o Governo, através de despacho ministerial, definiu serviços mínimos para uma greve na Comboios de Portugal. Os sindicatos que convocaram a greve recorreram dessa decisão, tendo o Supremo Tribunal Administrativo entendido que o Governo atuou fora do âmbito das suas atribuições, por não haver nenhuma norma a atribuir ao Governo esta competência e considerado os serviços mínimos ilegais.

A CP recorreu dessa decisão para o Tribunal Constitucional, questionando a constitucionalidade do artigo 8º da Lei n.º 65/77, documento entretanto revogado, vulgarmente conhecido como Lei da Greve, quando interpretada no sentido de atribuir a responsabilidade pela definição dos serviços mínimos aos próprios sindicatos que convocaram a greve. Segundo a recorrente, não fazia sentido que, tratando-se os serviços mínimos de uma limitação do direito de greve, estes fossem determinados pelos sujeitos cujo direito estava a ser limitado, cabendo antes ao Estado atuar, a fim de garantir a satisfação de necessidades coletivas, definindo os serviços mínimos a cumprir em caso de frustração de uma solução negocial. A empresa recorrente afirmava ainda que a definição de serviços mínimos por parte dos trabalhadores constituía uma ingerência inaceitável na organização empresarial.

O Tribunal Constitucional, no seu acórdão 199/2005, menciona que, não havendo, após a decisão do acórdão 868/96 do mesmo Tribunal, que, como vimos, revogou parcialmente a alteração legislativa que analisámos acima, qualquer norma que atribuísse competência ao Governo para a definição de serviços mínimos, esta não poderia ser presumida, como resulta do n.º 3 do art.º 57º da CRP. É ainda referido que o Estado já dispõe de um meio para, em caso de ameaça, salvaguardar a garantia da satisfação de necessidades inadiáveis: a requisição civil, não sendo necessário que sejam atribuídas ao Estado funções, com consequências restritivas diretas no exercício do direito de greve, que não se encontram previstas na lei. Já no que toca às consequências da definição de serviços mínimos por parte de uma Associação Sindical, que,

⁶⁰ Ac. TC n.º 199/2005, 19/04/2005 - P. 117/04 (Benjamim Rodrigues).

no entender da recorrente, excede a sua designação, é o entendimento do TC que a norma em causa não reporta ao exercício de um poder público, tratando-se, sim, de *“fazer recair sobre os sindicatos e os trabalhadores a observância de uma obrigação social (...) que lhes cabe assegurar (...)”*. Também neste momento decisório concordo com a argumentação do Tribunal Constitucional, pois, apesar de, como referi acima, pensar que, nestes casos, a fixação dos serviços mínimos através de despacho ministerial seria uma solução mais adequada do que a atribuição dessa competência aos próprios sindicatos, que têm interesse em que a greve tenha o maior impacto possível, entendo que a solução que foi adotada para a greve da CP em causa não reflete o disposto na lei. Ora, como já vimos, esta alteração no modo de fixação de serviços mínimos constitui uma restrição de um direito fundamental, pelo que deve necessariamente resultar de uma indicação expressa da lei e não de uma interpretação extensiva, como parece acontecer no caso. Parece-me que, no caso, o Governo se procurou substituir ao legislador, adotando uma interpretação que não se coadunava com o expresso na Lei.

Sublinha-se ainda que, em resposta à alegação segundo a qual a interpretação que vinha sendo feita da legislação tinha como consequência uma usurpação do poder de organização e gestão empresarial, o TC arguiu que os trabalhadores em cumprimento de serviços mínimos durante uma greve se encontram numa situação diferente da dos restantes trabalhadores, não existindo o mesmo grau de sujeição à entidade empregadora. A liberdade de iniciativa privada não é ilimitada, podendo sofrer restrições legais, sendo que a restrição neste caso decorre da alteração de laboração decorrente da greve, não se verificando uma ingerência inadmissível. Para além disso, mesmo que os serviços mínimos fossem, como pretende a recorrente, definidos pelo Estado, continuaria a haver uma interferência na gestão da empresa, neste caso por parte do Governo.

Refletindo sobre os temas em discussão nestes acórdãos, creio que a situação anterior ao Código do Trabalho de 2003, apresentava, de facto, alguns problemas, uma vez que deixava uma grande margem de decisão quanto aos serviços mínimos a cumprir às estruturas de representação dos trabalhadores. Estas, devido à sua natural vontade de maximizar a disrupção causada pela greve por si convocada, tenderiam a efetuar propostas de serviços mínimos insuficientes para garantir a satisfação de todas as necessidades sociais impreteríveis, sendo o único meio ao dispor do Governo para garantir que estas necessidades não são colocadas em causa a requisição civil. Ora, parece-me que o facto de este meio ser dotado de um âmbito mais reativo justifica que o recurso ao mesmo seja visto como um meio absolutamente excepcional. Por um lado, a requisição civil apenas podendo ser utilizada após se verificar que, seja devido à insuficiência dos serviços mínimos designados ou ao seu incumprimento, a colocação em

causa das necessidades que estes visam salvaguardar é eminente ou já consumada. Por outro lado, a requisição civil surge aliada a um maior constrangimento do direito de greve dos trabalhadores, relativamente à simples fixação de serviços mínimos. Julgo que a solução anteriormente adotada corria o risco de provocar um uso demasiado frequente da requisição civil, sob pena de se deixarem por cumprir necessidades sociais impreteríveis, o que não se coaduna com o cariz estritamente excepcional deste mecanismo. Também me parece que esta solução oferece um incentivo a que se consigam maiores consensos através da negociação coletiva, uma vez que, sabendo que, em caso de impasse, seriam os próprios sindicatos a definir a medida dos serviços mínimos, estes não teriam grandes razões para negociar.

Por todas estas razões, creio que a alteração legislativa, ao permitir que os serviços mínimos fossem decretados por despacho ministerial, no caso de empresas privadas, e de decisão arbitral, no caso de empresas públicas, constituiu, apesar de todas as falhas que ainda se possam apontar a este regime, um progresso.

4.2.3. O Acórdão n.º 572/08 do Tribunal Constitucional⁶¹

Outra das decisões que acho pertinente discutir, e que se prende com um tema que já foi abordado nesta dissertação, a fixação de serviços mínimos para greves de professores, é a do acórdão 572/08, do mesmo Tribunal Constitucional. Estava agora em causa uma greve de professores em datas nas quais estava prevista a realização de exames nacionais. Não tendo sido possível chegar a acordo para a fixação de serviços mínimos, estes foram decretados por despacho conjunto do Ministério da Educação e do Ministério do Trabalho. Ora, estando em causa uma greve no sector público, a lei dispõe que a fixação de serviços mínimos deveria ser efetuada por um colégio arbitral, contudo, isto seria impossível, uma vez que as listas de árbitros não estavam completas.

Os sindicatos alegavam que os serviços mínimos decretados nestes termos seriam ilegais, uma vez que o despacho ministerial não era, no caso, o meio adequado para definir os serviços mínimos. Neste caso, o Tribunal Constitucional acaba por sustentar o despacho em causa, defendendo que as normas relativas à definição de serviços mínimos são uma forma de materializar o valor constitucional de satisfação das necessidades sociais impreteríveis, considerando por isso essencial que estes sejam definidos, ainda que, perante a impossibilidade, não imputável a qualquer das partes, de recorrer ao colégio arbitral, se tenha que lançar mão dos meios definidos para a generalidade das empresas, e não para o setor público. O Tribunal

⁶¹ Ac. TC n.º 572/2008, 26/11/2008 - P. 944/2007 (Maria Lúcia Amaral).

Constitucional considera inaceitável que, perante a impossibilidade de formar um colégio arbitral, não haja nenhuma forma de definir serviços mínimos, pelo que deve ser aplicável a regra geral que constava, à data, do n.º 3 do art.º 599º do Código do Trabalho de 2003, atual art.º 538º, n.º 3, al. a). O Tribunal considera também que a atribuição ao Estado da função de fixar serviços mínimos pressupõe que este atue de forma a respeitar o direito dos trabalhadores à greve e a balancear os bens e interesses em conflito.

Ora, salvo o devido respeito pelo douto acórdão, julgo que esta decisão não foi a mais acertada, parecendo-me até incoerente com decisões anteriores. Se, como vimos, até 2003 não era permitido ao Governo fixar serviços mínimos através de despachos ministeriais em nenhuma situação, não vejo razão para concluir que a utilização deste método, neste caso, fosse imprescindível. Como já tivemos oportunidade de analisar, o mesmo Tribunal Constitucional, no acórdão 199/05, pronunciou-se pela não inconstitucionalidade da fixação dos serviços mínimos a cumprir, a título subsidiário, pelos próprios sindicatos, considerando ilegal um despacho ministerial elaborado para esse efeito por o ministério não se encontrar habilitado para o fazer e considerando que o Governo, caso entendesse existir um risco eminente de necessidades sociais impreteríveis ficarem por satisfazer, devia lançar mão da requisição civil. Não vejo por que razão não se poderia apresentar a mesma resposta no caso em questão, que constitui uma circunstância verdadeiramente excecional, nem creio que haja coerência entre uma decisão que proibiu o recurso a este meio numa situação em que a lei o não previa e outra que o aceita, apesar de a lei expressamente indicar outra solução para aquela situação específica.

De facto, o legislador optou por não sujeitar às mesmas regras a fixação de serviços mínimos no setor privado e no setor público, por entender que, exercendo o Estado, neste último, funções de empregador, não estaria em posição de tomar uma decisão imparcial. Por estas razões, julgo que a fixação de serviços mínimos através de despacho ministerial na situação em causa, deveria ter sido considerada inconstitucional, por violação do art.º 18º, n.º 2 da CRP, pois a restrição de direitos, liberdades e garantias, como é o caso da fixação de serviços mínimos, deve fundar-se numa previsão legal clara, e não na aplicação de uma regra geral devido à impossibilidade de cumprir com o que está legalmente estipulado.

Julgo, pois, que, perante uma impossibilidade de recorrer ao meio normalmente utilizado nestas situações, o colégio arbitral, a fixação de serviços mínimos por parte do ministério deveria estar excluída, podendo o Estado, confrontado com uma ameaça eminente à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, recorrer à requisição civil. Esta decisão parece-me, sobretudo quando comparada com outras pronúncias do Tribunal Constitucional, nomeadamente no acórdão 199/05, refletir uma tendência segundo a qual se atribui cada vez

menor relevância aos bens jurídicos salvaguardados pelo direito de greve, quando balanceados com a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, que vem acompanhando uma tendência semelhante no que respeita à legislação.

4.2.4. O Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça, de 06/11/1991⁶²

Já no que respeita a greves atípicas, podemos constatar que algumas das questões sobre as quais nos fomos pronunciando ao longo desta dissertação já foram alvo de decisões judiciais. O Supremo Tribunal de Justiça, no seu acórdão de 6 de Novembro de 1991, cujo relator foi Prazeres Pais, abordou o tema da amplitude do desconto retributivo a ser imposto aos trabalhadores, no caso de uma greve rotativa. Esta greve, levada a cabo pelo Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Tabacos, passava por uma paralisação da prestação de trabalho, durante duas horas por dia, entre os dias 12 e 28 de Janeiro de 1982, tendo a entidade empregadora optado por calcular a perda de retribuição dos trabalhadores com base na diminuição da produtividade em consequência da greve. Como, segundo a empresa, teria havido uma quebra de 60% na produção durante este período, foi efetuado um desconto equivalente no salário dos trabalhadores.

Após duas decisões judiciais contraditórias, tendo a primeira dado razão ao Sindicato e a segunda à entidade empregadora, considerando legítimo o corte salarial calculado desta forma, para os trabalhadores “*que estavam directamente ligados às operações de produção*” este Sindicato recorreu para o STJ, pretendendo ver repostos o desconto salarial efetuado. O Supremo, após esclarecer, fundando-se na argumentação presente no Parecer n.º 168/82 do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, que considera a greve em causa lícita, tratando-se de uma greve rotativa, durante a qual os trabalhadores concertam os seus períodos de paralisação, de modo a potenciar os efeitos da greve, passa a analisar os argumentos invocados pelo acórdão do Tribunal da Relação. Este, baseando-se na interpretação segundo a qual o período de perda de retribuição deve ser determinado pela totalidade do tempo em que a prestação de trabalho pelos trabalhadores é inutilizada como consequência da greve, invoca o Parecer n.º 156/81 do CC/PGR, onde se sustenta que não deve haver retribuição pelo período em que, apesar de estarem formalmente disponíveis para trabalhar, os trabalhadores estão impossibilitados de prestar trabalho porque um dos sectores essenciais para a produção se encontra em greve, uma vez que considera que esta prática se trata de uma situação de fraude à lei.

⁶² Ac. STJ, 06/11/1991 - P. 003120 (Prazeres Pais).

O STJ vem revogar esta decisão do Tribunal da Relação, já que considera que a ré deveria ter provado que a greve provocou uma paralisação total dos trabalhadores, mesmo quando estes não se encontravam formalmente em greve, algo que não ocorreu. Este Tribunal sublinha a necessidade de a entidade empregadora provar claramente que a diminuição verificada na produção não foi proporcional à paralisação de duas horas por dia ocorrida, bem como que esta greve tenha forçado a que houvesse um momento de interrupção total da laboração. Com estes fundamentos, decide repor a decisão do acórdão de 1ª instância, sendo os cortes salariais considerados ilegais, no valor que excedia o período durante o qual os trabalhadores se encontravam formalmente em greve.

Já me pronunciei, no decurso desta dissertação, acerca da cautela com que considero que deve ser encarada a interpretação que permite que a perda de retribuição dos trabalhadores seja superior à que seria devida pelo período durante o qual estes se encontraram em greve. Penso que, na situação analisada pelo STJ, os elementos invocados para justificar o desconto salarial efetuado são claramente insuficientes, pelo que me parece que o Tribunal acabou por chegar à decisão mais adequada. É, porém, importante notar que esta decisão chegou apenas após duas pronúncias judiciais contraditórias. Creio que estas decisões contraditórias refletem, também, a dificuldade de determinar não só as circunstâncias que justificam a aplicação desta exceção, mas também o modo como o valor adicional a deduzir à retribuição é calculado, já que, tomando como exemplo este caso concreto, o valor apurado estava relacionado com a quebra na produtividade da empresa, e não com o período durante o qual, apesar de estarem formalmente disponíveis para trabalhar, os trabalhadores se encontram impossibilitados de prestar trabalho em consequência da greve. Penso que, ao aceitar esta dedução retributiva, o julgador estaria a abraçar a ideia, não só de proporcionalidade entre as perdas sofridas pelos trabalhadores e o prejuízo do empregador, mas também de proporcionalidade entre o salário dos trabalhadores e a produtividade da empresa, algo que me parece ainda mais perigoso, pois a definição dos salários não se encontra diretamente ligada a aumentos ou reduções na produtividade da empresa. Por todas estas razões, creio que a decisão do Supremo Tribunal de Justiça de revogar o acórdão do Tribunal da Relação foi a mais acertada.

4.2.5 O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 03/12/2014⁶³

Já o acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, datado de 03/12/2014, que teve por relator José Eduardo Sapateiro, reveste-se de especial complexidade, abordando diversos temas que me

⁶³ Ac. Rel. Lisboa, 03/12/2014 - P. 2028/11.6TTLSB.L1-4 (José Eduardo Sapateiro).

parecem importantes para uma mais completa compreensão do direito de greve. Em causa, estavam várias greves de trabalhadores de uma empresa que prestava serviços de limpeza num aeroporto, sendo que a entidade empregadora vinha alegar que a greve era ilícita, uma vez que não tinha sido cumprido o pré-aviso de 10 dias. A entidade empregadora alegava também não terem sido cumpridos os serviços mínimos decretados. Devido a estes motivos, a empresa requeria ainda que o Tribunal determinasse o pagamento de uma indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais por parte do sindicato, devido aos prejuízos por si sofridos como consequência das greves.

Após a sentença de 1ª instância ter dado razão aos trabalhadores, absolvendo a ré do pedido, esta veio a ser declarada nula pelo Tribunal da Relação, por falta de indicação dos factos dados como provados. O Tribunal da Relação, na sua pronúncia, tece diversas considerações acerca da natureza mista, individual e coletiva, do direito de greve, apontando que esta se manifesta numa grande imprevisibilidade, devido à enorme variedade de manifestações de vontade presentes numa greve, podendo gerar situações em que as mesmas ações não correspondem a vontades semelhantes, já que nem sequer se exige que os trabalhadores aderentes à greve sejam filiados no sindicato que a convoca. Por estas razões, a atribuição de responsabilidade, tanto aos trabalhadores individuais por ações do sindicato, como aos sindicatos por ações dos trabalhadores, torna-se muito difícil.

Já quanto à possibilidade de os trabalhadores serem responsabilizados, dentro do regime de responsabilidade civil extracontratual, caso, em consequência de uma greve, o empregador não cumpra alguma obrigação contratual com terceiros, o acórdão em causa considera que este prejuízo deve estar incluído nos riscos associados à empresa, pelo que se trata de um dano imputável ao empregador. Contudo, caso se trate de uma greve ilícita, a empresa já não poderá ser responsabilizada pelos prejuízos advindos dessa ilicitude, pelo que é necessário averiguar a quem pode ser atribuída essa responsabilidade, tendo em conta que, devido à essencialidade do direito de greve no direito laboral coletivo português, esta questão tem que ser avaliada com particular cautela e rigor.

De modo a verificar se estavam cumpridos todos os pressupostos de responsabilidade civil extracontratual, o acórdão começa por aferir se as greves em causa eram, de facto, ilícitas, tendo verificado que os trabalhadores grevistas, apesar de não estarem afetos a uma transportadora aérea nem à empresa que gere o aeroporto, prestavam serviço no aeroporto de Lisboa, razão pela qual se consideravam afetos à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, nos termos do (atual) art.º 537º, n.º2, al. h) do CT. Sendo assim, o aviso prévio emitido deveria ter cumprido a antecedência mínima de 10 dias, o que não ocorreu, tornando a greve ilícita. Quanto à

prestação de serviços mínimos, o Tribunal da Relação de Lisboa considera que estes já haviam sido estabelecidos pela tutela, competindo ao Tribunal decidir sobre que entidade deve recair a responsabilidade pelo seu incumprimento. Normalmente, recairia sobre os trabalhadores que, mesmo tendo sido designados para o cumprimento de serviços mínimos não o fizeram. Contudo, verifica-se que essa designação não ocorreu, nem por parte da entidade empregadora, nem por parte do sindicato. Ora, essa responsabilidade cabia ao sindicato, que não o fazendo incorreu, também por esta razão, em ilicitude.

O Tribunal decide, pois, que as greves em causa foram ilícitas devido a estes dois fatores. Porém, é também referido que, apesar de estas greves não poderem ser incluídas no âmbito de proteção do direito de greve, o empregador utilizou os meios de reação adequados a uma greve lícita, tendo tido uma forte influência na forma como esta se veio a realizar, acabando por a fazer, de certa maneira, “(...) regressar, em grande medida, aos carris legais (...)”. No entender do acórdão, a partir do momento em que o empregador reagiu como se de greves lícitas se tratassem, não poderia posteriormente alegar que a greve era totalmente ilícita, exigindo reparações que tivessem como base a totalidade do trabalho não prestado.

O acórdão passa, seguidamente, a analisar o modo como as greves se deram, procurando aferir se houve necessidades sociais impreteríveis insatisfeitas. Os serviços mínimos foram sendo estabelecidos por decretos ministeriais, que o sindicato considerava ilegítimos, uma vez que, apesar de a empregadora ser uma empresa privada, o local de prestação de trabalho era gerido por uma empresa pública. Pronunciando-se sobre estes serviços mínimos, o Tribunal levanta algumas dúvidas sobre a medida dos serviços mínimos decretados, uma vez que, apesar de os trabalhadores grevistas apenas assegurarem a limpeza do aeroporto e das aeronaves, não afetando diretamente a realização dos voos, é indicado um número mínimo de voos a assegurar. É também apontado que os trabalhadores em cumprimento de serviços mínimos devem, apenas, prestar o trabalho exigido para a satisfação das necessidades sociais impreteríveis, não se podendo extravasar esses limites. O acórdão decide, por essas razões, que o incumprimento dos serviços mínimos foi ilícito, contudo, de modo a determinar as suas consequências, o seu impacto deveria ser limitado aos serviços que corresponderiam apenas à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, e não os serviços mínimos que a autora indicou, que considera excessivos.

Apesar de o Tribunal admitir a possibilidade de haver lugar a responsabilidade civil no caso de incumprimento de serviços mínimos, podendo essa responsabilidade ser imputada tanto ao sindicato como aos seus dirigentes, são apontadas algumas dificuldades em determinar quais as verdadeiras consequências do incumprimento e, portanto, aferir se existe um nexo de

causalidade entre estes factos e o prejuízo sofrido pela empresa. Estas dificuldades surgem devido, nomeadamente, a alguma falta de rigor na medição do nível de adesão das greves e à impossibilidade de responsabilizar o sindicato pelo incumprimento dos serviços mínimos por parte de trabalhadores não filiados.

Por não ser possível provar a existência de umnexo de causalidade entre a ilicitude da greve e os prejuízos sofridos, o tribunal considerou o recurso improcedente, absolvendo as associações sindicais do pedido.

Alguns dos elementos que compõem esta decisão justificam claramente, alguma reflexão da minha parte. Desde logo, no que toca à factualidade relevante para que se aplique o art.º 537º, n.º 1 do CT e se considere que a empresa ou estabelecimento em causa se destina à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, devendo o aviso prévio emitido ter a antecedência de dez dias, em vez de cinco. Na minha opinião, o elemento relevante deve ser, não a natureza da empresa a que o trabalhador está vinculado, mas sim a do trabalho prestado, uma vez que é esta que determina a forma como a greve irá impactar a sociedade, justificando um pré-aviso com maior antecedência. Julgo, por isso, justo que, apesar de os trabalhadores grevistas não estarem afetos à empresa que gere o aeroporto, nem a uma transportadora aérea, se tenha aplicado o disposto no art.º 537º, n.º 1 do CT, uma vez que prestam trabalho no aeroporto de Lisboa.

Também no que diz respeito à competência para fixar serviços mínimos me parece que o acórdão levanta problemas interessantes. Não se tratando o empregador de uma empresa do setor empresarial do estado, poderia parecer óbvio que não se aplicaria a exceção do art.º 538º, n.º 4, b), do CT, pelo que os serviços mínimos deveriam ser decretados por despacho ministerial. Contudo, uma vez que os trabalhadores em causa prestavam trabalho no aeroporto de Lisboa, que era gerido por uma empresa pública, este decreto foi colocado em causa pelos trabalhadores. Ora, parece-me estar aqui em causa uma situação semelhante à que acabamos de analisar, respeitante ao período de pré-aviso que deve ser respeitado, uma vez que, apesar de os trabalhadores estarem formalmente vinculados a uma empresa privada, aquilo que justifica a fixação de serviços mínimos, o trabalho no aeroporto é realizado em prol de uma empresa do setor empresarial do Estado. Devido a esta razão, creio que também aqui se deveria ter em conta a natureza do trabalho prestado, pelo que creio haver um conflito de interesses na determinação dos serviços mínimos a cumprir através de um despacho ministerial, sendo o meio mais adequado, a meu ver, o recurso a um colégio arbitral.

Outro elemento desta decisão, que também me parece merecer uma menção mais cuidada, é a pronúncia do tribunal no sentido de considerar que os meios de reação empregues pela

entidade empregadora para fazer face à greve acabaram por a trazer à legalidade. Apesar de compreender a argumentação do tribunal, ao afirmar que a entidade empregadora não pode recorrer aos meios de reação à greve adequados a greves legais, e, posteriormente, considerá-la totalmente ilícita, creio que este tipo de interpretação coloca um ónus excessivo sobre a empresa, já que, antes de haver uma decisão judicial, não poderia haver certezas quanto ao sentido da pronúncia dos tribunais. Caso a empresa tivesse tratado as paralisações em causa como greves totalmente ilícitas e o Tribunal da Relação viesse a considerá-las lícitas, poderia sofrer consequências ainda mais pesadas.

Penso que este acórdão é uma fonte bastante valiosa, pois aborda diversas questões que levantam algumas dúvidas. Apesar de tratar de vários temas limite, que podem ser colocados em causa, julgo que a decisão final acaba por ser adequada, demonstrando a importância de ser traçado umnexo de causalidade muito claro entre a ilicitude das ações, tanto dos trabalhadores individuais como do sindicato, e os prejuízos causados, para que possa haver responsabilidade civil em consequência do exercício do direito de greve.

4.2.6. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19/12/2012⁶⁴

Já no acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 19/12/2012, cuja relatora foi Paula Maria Roberto, estava em causa uma situação de despedimento por justa causa de um trabalhador de um casino. Após uma disputa relacionada com a alteração da categoria dos porteiros do casino, tendo deixado de existir a categoria de porteiros de jogos tradicionais, um sindicato decretou uma greve a todo o serviço relacionado com os jogos de máquinas. O despedimento do trabalhador ficou a dever-se à sua recusa continuada em prestar quaisquer funções relacionadas com os jogos de máquinas, pelo que este alega, entre outros factos, estar a aderir a uma greve decretada pelo sindicato em que está filiado, devendo ser isento de responsabilidades, uma vez que parte do princípio de que foram seguidos todos os preceitos legais.

Chamado a decidir em sede de recurso acerca do pedido de providência cautelar para suspensão do despedimento, o Tribunal começa por se debruçar sobre a suposta mudança de categoria dos trabalhadores em causa, tendo concluído que a entidade empregadora não incorreu aqui em qualquer ilicitude. No que respeita à possibilidade de o incumprimento contratual por parte do trabalhador poder resultar do lícito exercício do direito de greve, o Tribunal invoca a necessidade de uma greve constituir uma abstenção total da prestação do trabalho, considerando que, no caso, estávamos perante uma greve *self service*, não sendo lícito

⁶⁴ Ac. Rel. Porto, 19/12/2012 - P. 123/12.3TTVFR-A.P1 (Paula Maria Roberto).

ao trabalhador recusar-se a prestar funções relacionadas com os jogos de máquinas enquanto permanece disponível para as restantes funções. O tribunal não identificou indícios que tornassem provável a inexistência de justa causa para o despedimento do trabalhador, tendo por isso negado a providência cautelar requerida.

Apesar de esta decisão do tribunal me parecer correta, creio que poderia haver um maior esclarecimento acerca da impossibilidade de destacar os períodos em que os trabalhadores se encontram afetos ao trabalho nos jogos de máquinas dos restantes períodos. Creio que, sendo possível separar apenas o período em que o trabalhador estava exclusivamente consignado ao trabalho nos jogos de máquinas como momentos de greve, poderíamos estar perante uma greve atípica lícita, à semelhança da interpretação que, como vimos, viria a ser adotada na decisão do parecer 6/2023 do Conselho Consultivo da PGR acerca da participação em audiências de discussão e julgamento na pendência da greve atípica dos funcionários judiciais. Contudo, não existem informações que nos permitam concluir que existisse esta possibilidade. Este caso também me parece interessante no que toca à atribuição de responsabilidade no caso de uma greve ilícita, pois aparentemente, o trabalhador, tendo aderido à greve nos moldes em que esta foi convocada pelo sindicato, acabou por ser punido com despedimento por justa causa. A questão que se coloca, é, pois, se a convocação de uma greve por parte de um sindicato, ainda mais um sindicato no qual o trabalhador em causa era filiado, deveria afastar a culpa do trabalhador que a ela adira nos termos do aviso prévio, ainda que esta venha a ser considerada ilícita. O requerente argumenta que *“a adesão do requerente à greve (mesmo que fosse ilícita) afasta a culpa e a justa causa de despedimento. A adesão à greve decidida pelo D... afasta a consciência de ilicitude do trabalhador que, não sendo jurista, acredita que o D... o fez de forma legal.”* A meu ver, o grau de culpa do trabalhador deve ser aferido de acordo com as circunstâncias concretas do caso. Parecer-me-ia injusto que um trabalhador, tendo aderido a uma greve de boa fé, confiando num sindicato enquanto entidade que existe para defender os seus interesses laborais, viesse a ser tão seriamente punido após esta ter sido considerada ilícita. Uma consequência tão grave como o despedimento por justa causa implica a existência de um elevado grau de culpa do trabalhador, que não me parece existir caso um trabalhador participe de boa fé numa greve ilícita convocada por um sindicato. No caso em questão, contudo, o trabalhador parece ter insistido na sua recusa em desempenhar diversas tarefas, mesmo após ter sido por várias vezes informado que essa modalidade de greve era considerada ilícita. Por estas razões, creio que a decisão de despedimento por justa causa por parte da empresa, bem como a decisão judicial de não suspender a decisão de despedimento, podem ter sido justificadas, ainda

que entenda que o julgador poderia ter sido mais claro na delimitação das responsabilidades do sindicato e dos grevistas.

4.2.7. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 05/03/2018⁶⁵

Outro dos temas cujas vicissitudes justificam, a meu ver, a análise de um caso concreto, é o modo e a possível obrigatoriedade de o trabalhador dar a conhecer a sua adesão à greve. A 05/03/2018, o Tribunal da Relação do Porto veio a decidir, em sede de recurso, acerca do caso de uma professora que, tendo estado ausente de uma formação *online* de preparação para vigiar exames, alegou estar a participar numa greve, cuja data coincidia com a da formação em causa. A escola afirmou não ter tomado conhecimento da referida greve, bem como que a trabalhadora não a tinha informado da sua intenção de aderir e que a professora em causa não era filiada em nenhum dos sindicatos que convocou a greve, pelo que instaurou um processo disciplinar à professora, devido à sua ausência da formação.

A escola afirmava que a adesão da professora à greve não se tinha tratado de uma adesão de boa fé, mas sim de um pretexto para não cumprir a sua obrigação de concluir a formação, tendo apenas concluído a parte da formação que era presencial, faltando à parte *online*. Já a trabalhadora veio defender-se, afirmando que não impedia sobre ela qualquer necessidade de informar a sua entidade empregadora da sua intenção de aderir à greve.

A matéria essencial deste processo passou, pois, por determinar se a trabalhadora tinha obrigação de informar a escola de que lhe seria impossível concluir a sua formação, por estar a aderir à greve, tendo em conta que esta comunicação implicaria, necessariamente, comunicar a sua intenção de aderir à greve, ou seja, como é que o trabalhador pode dar a conhecer à sua entidade empregadora o *animus* por trás da sua ausência? Como já vimos, alguns autores defendem que, se o trabalhador estiver filiado no sindicato, a mera abstenção de trabalho basta para que se presuma que esta se deveu à participação na greve. Contudo, se não for este o caso, não se poderá dispensar uma declaração da trabalhadora em que esclareça que aderiu à greve. É esta também a orientação do acórdão em causa. No caso em análise, a professora apenas apresentou o motivo para a sua ausência em resposta à nota de culpa instaurada pela escola, sendo que, segundo o acórdão, “*Em conformidade com o entendimento que acolhemos, se é certo que não lhe era exigido que invocasse aquele fundamento antes, já não se vê razão para afastar a regra da parte final do n.º 2 do art.º 253º, do CT, ou seja, a comunicação ao*

⁶⁵ Ac. Rel. Porto, 05/03/2018 - P. 2292/16.4T8VFR.P1 (Jerónimo Freitas).

empregador deveria ter sido feita logo que possível.” Por todas estas razões, o Tribunal da Relação julgou improcedente o pedido da recorrente em todas as suas vertentes.

Parece-me que neste caso se podem observar os vários problemas levantados pela forma como o trabalhador grevista manifesta a sua vontade de adesão. Parece-me sensato que se exija que um trabalhador não filiado no sindicato que convocou a greve informe a sua entidade empregadora do motivo da ausência, sobretudo para salvaguardar casos como este, em que a entidade empregadora não tem sequer conhecimento da existência de uma greve. Contudo, tendo em conta que a adesão à greve é um direito que assiste ao trabalhador a qualquer momento, não lhe estando vedada a possibilidade de iniciar a sua adesão no decurso do próprio dia da greve, julgo que esta justificação deveria ser feita posteriormente, no momento de justificar a sua ausência.

4.2.8. O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto, de 05/01/2015⁶⁶

Por outro lado, o mesmo Tribunal da Relação do Porto, no dia 05/01/2015, debruçou-se sobre a decisão de despedimento de um trabalhador de uma empresa que recusou um pedido para efetuar uma tarefa, estando em curso uma greve às horas suplementares, uma vez que entendeu que seria impossível concluí-la antes do termo do seu período normal de trabalho. Tal como no caso anterior, a entidade empregadora alegava que o trabalhador não havia indicado qualquer justificação para a sua recusa, pelo que não se deveria dar como provado que a sua ausência fosse devida à greve. Contudo, neste caso, o trabalhador em causa não só era filiado no sindicato que convocou a greve, sendo por isso possível presumir a sua vontade de adesão, como também se tratava de um dirigente sindical, pelo que se encontrava especialmente protegido contra o despedimento, não se podendo presumir que uma eventual atitude sua violadora dos deveres do trabalhador tenha sido culposa. Por estas razões, o despedimento foi considerado ilícito.

Nesta situação, parece-me que tanto a presunção de adesão à greve por parte dos trabalhadores filiados no sindicato, como os mecanismos de proteção dos dirigentes sindicais funcionaram bem, no sentido de evitar que a entidade empregadora procedesse a um despedimento que, pelo que se pode depreender da leitura dos autos, seria motivado pelo conflito coletivo em curso entre o sindicato e a empresa.

⁶⁶ Ac. Rel. Porto, 05/01/2015 - P. 717/13.0TTVNG.P1 (António José Ramos).

4.2.9. O Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 24/02/2021⁶⁷

O acórdão do TR Lisboa, de 24/02/2021, relatado por Albertina Pereira, é importante para demonstrar o grau de proteção conferido tanto pelo legislador como pelo julgador ao direito de greve. Estava em causa uma greve levada a cabo pelos trabalhadores de um casino que a entidade empregadora considerava ilegal, por um lado, por não terem sido propostos os serviços necessários para garantir a segurança e manutenção do equipamento, por outro lado, porque, segundo a administração da empresa, a publicação eminente de novos Instrumentos de Regulamentação Coletiva do Trabalho tornaria o recurso à greve “inoportuno e desnecessário”. Em consequência deste entendimento, a empresa considerou as ausências dos trabalhadores grevistas como faltas injustificadas, decisão disciplinar de que os trabalhadores recorreram.

Após, em primeira instância, ter sido dada razão ao empregador, a decisão do Tribunal da Relação sublinhou o elevado grau de protecção legal conferido ao direito de greve, que apenas podia ser limitado para salvaguardar outros direitos constitucionalmente consagrados. Segundo esta decisão, a obrigatoriedade de os trabalhadores garantirem a manutenção dos equipamentos e instalações, visou evitar que os efeitos da greve se prolongassem para além do período que durou a paralisação, causando danos permanentes aos equipamentos. Já quanto à questão de saber se a ausência de proposta de serviços destinados a garantir a segurança e manutenção dos equipamentos e instalações podia ter por consequência a ilegalidade da greve, segundo esta decisão, a empresa não conseguiu demonstrar que sua a laboração tenha sido totalmente paralisada pela greve, nem que não houvesse possibilidade de garantir a manutenção das instalações através de outros trabalhadores. Por estas razões, considerou que a ilegalidade da greve não se coadunava com os princípios da proporcionalidade, adequação e necessidade, uma vez que o bem que visava proteger não assumia um relevo assim tão grande, nem tinha sido colocado em causa de forma muito grave.

Julgo que esta decisão, tal como outras que temos vindo a analisar, demonstra bem a especificidade da aplicação prática de direitos fundamentais, como é o caso do direito de greve. Não basta, na avaliação da licitude de uma greve, fazer uma mera aplicação direta dos requisitos legais para a convocação de uma greve. É também necessário proceder a uma avaliação dos direitos que podem ser colocados em causa pela declaração de ilicitude da greve, quando comparados com as consequências que as irregularidades da greve podem vir a ter. Isto deve-se à grande importância que o legislador atribui à salvaguarda do direito de greve, a par da de outros direitos fundamentais.

⁶⁷ Ac. Rel. Lisboa, de 24/02/2021 - P. 1566/18.4T8FNC.L1-4 (Albertina Pereira).

Conclusão

Este longo estudo permitiu-me chegar a algumas conclusões acerca da realidade atual do direito de greve no ordenamento jurídico português, tendo desde logo confirmado que, de facto, muitas das omissões legais relativamente ao direito de greve não haviam, apesar dos esforços da doutrina, jurisprudência e, sobretudo, das decisões do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, sido complementadas de uma forma que oferecesse uma solução clara, verificando-se ainda muitas incertezas e, em certos casos, algumas incoerências.

Creio que a decisão de não ocupar este vazio jurídico com um quadro legislativo demasiado rígido foi, em grande medida, adequada, pois como fui referindo ao longo do trabalho, a especificidade do direito de greve, enquanto meio de conflito coletivo que contraria a ordem estabelecida, exige que lhe seja concedida uma maior flexibilidade. Julgo, pois, que as normas estabelecidas permitem que sejam depreendidos os princípios basilares do direito de greve, ao mesmo tempo que deixam algum espaço de manobra para que a sua aplicação e execução se possa adaptar ao momento e às circunstâncias. Considerarei importante, dentro do contexto da abertura concedida aos trabalhadores no exercício do direito de greve, analisar mais pausadamente a questão dos motivos de convocação de uma greve, tendo deixado claro que, na minha opinião, a história e origens do direito de greve justificam e exigem que este seja encarado não apenas como uma forma de defesa de interesses profissionais, mas também como uma verdadeira ferramenta de intervenção política ao dispor dos trabalhadores.

Com o estudo do regime legal da greve, pude identificar alguns elementos que se iriam revelar essenciais para a avaliação de várias situações que ainda oferecem dúvidas tanto a trabalhadores e sindicatos, no exercício deste direito, como a empregadores e aos vários órgãos que têm responsabilidade de tomar decisões relativamente a greves. Parece-me que um destes elementos é a questão da titularidade do direito de greve, já que permite, por um lado, determinar o grau de autonomia relativamente ao sindicato que pode ser atribuído aos trabalhadores na seleção do momento e modo da sua adesão, o que pode ter consequências não só na determinação da licitude da própria greve, como vimos relativamente às greves *self service*, como também na eventual atribuição de responsabilidade por uma greve ilícita. Outro elemento essencial, reside no pré-aviso, que, a meu ver, se encontra intimamente ligado com o respeito pelo princípio da boa fé, já que, como vimos, a conformidade do pré-aviso com os moldes em que a greve decorreu é muitas vezes um fator determinante na decisão acerca da licitude de uma greve.

No que concerne especificamente às greves atípicas, creio que me foi possível identificar e expor tanto a sua importância, permitindo aos trabalhadores equilibrar uma relação desigual por natureza, como os seus limites, pois é necessário ter sempre presente o respeito por outros princípios fundamentais que podem ser colocados em causa e pela própria delimitação do conceito de greve. Pude concluir, relativamente a este tema, que uma análise da licitude de greves atípicas deverá partir de uma análise dos direitos fundamentais que estas podem colocar em causa, algo que será mais facilmente alcançado através de uma base casuística, tendo por isso procurado concretizar e expor o meu ponto de vista através da análise de casos concretos, com particular relevância para as decisões do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República, devido à importância que este órgão assume na definição e concretização do direito de greve.

Julgo também ser relevante sublinhar a importância de proteger os trabalhadores que aderem a greves de consequências desmesuradas, ainda que estas possam vir a ser consideradas ilícitas, como referi no que toca às greves rotativas e à possibilidade de estender a perda de remuneração a períodos em que o trabalhador se mostra disponível para trabalhar. Ainda dentro do tema das greves atípicas, pronunciei-me também sobre a questão do financiamento de greves, tendo procurado sustentar a minha opinião acerca dos riscos que o financiamento externo de uma greve pode implicar, ponderando as fragilidades demonstradas pelas associações sindicais no que toca ao apoio prestado aos trabalhadores grevistas, fator que, associado à precariedade de grande parte da força laboral portuguesa, pode constituir um entrave a que seja levada a cabo uma luta mais ativa pela melhoria de condições de vida. Na mesma linha de argumentação, considerei ainda as potenciais consequências do afastamento e substituição das estruturas sindicais tradicionais em algumas lutas dos trabalhadores.

Outro dos temas que me pareceu importante analisar foi a definição de serviços mínimos, por se tratar de uma das principais restrições impostas ao direito de greve, a par da exclusão de certas categorias profissionais do exercício desse mesmo direito. A respeito dos serviços mínimos, acabei por concluir que, devido à impossibilidade de reversão de uma eventual decisão errónea, deve haver um enorme cuidado e rigor na sua determinação. Neste sentido, considero merecedora de preocupação a constatação de diversos momentos em que foram determinados serviços mínimos excessivos, particularmente nos casos decididos através do recurso a um colégio arbitral, bem como a aparente inconsequência das decisões judiciais que consideraram esses serviços mínimos ilícitos.

Já quanto à análise de decisões judiciais, considerei importante abordar deliberações que me pareceram decisivas para moldar a realidade atual do direito de greve, tais como a do acórdão

289/92 do TC, que me permitiu aprofundar os princípios que se encontram na base da definição dos atuais prazos legais de aviso prévio e competência para fixação de serviços mínimos. Entendo que, com o estudo destes acórdãos, me foi possível sublinhar a importância do cumprimento das normas relativas ao direito de greve, bem como demonstrar a complexidade da sua aplicação.

Concluo, pois, esta dissertação, com a esperança de ter podido contribuir para o debate em torno da resposta a problemas que me parecem ainda carecidos de soluções, bem como a levantar outras questões que poderão vir a ser respondidas noutro momento, visto que o estudo da greve nunca está concluído.

Bibliografia

- Abrantes, José João, *Direito do Trabalho II – Direito da Greve*, Almedina, Coimbra, 2014;
- Brox, Hans e Ruthers, Bernd, *Arbeitskampfrecht*, 2ª Edição, Stuttgart, 1965;
- Canotilho, José Joaquim Gomes e Leite, Jorge, *Ser ou não ser uma greve (A propósito da chamada «greve selfservice»*, *Questões Laborais*, Ano VI, n.º 13, 1999;
- Canotilho, José Joaquim Gomes e Moreira, Vital, *Constituição da República anotada - Volume II*, 2ª Edição, Coimbra Editora, Coimbra, 1984;
- Fernandes, António Monteiro, *A Lei e as Greves. Comentário a Dezasseis Artigos do Código do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 2014;
- Fernandes, António Monteiro, *Direito do Trabalho*, 21ª Edição, Almedina, Coimbra, 2022;
- Fernandes, António Monteiro, *Direito de greve: algumas questões de actualidade*, *Prontuário de Direito do Trabalho 2019 II*, Centro de Estudos Judiciários, 2019;
- Leite, Jorge, *Direito do Trabalho*, I, *Serviços de acção social da UC*, Coimbra, 1988;
- Martinez, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, 9ª Edição, Almedina, Coimbra, 2019;
- Pinho, Pedro Mota, *A Responsabilidade Civil nas Greves Ilícitas*, <https://portal.oa.pt/media/131425/pedro-mota-pinho.pdf>;
- Ramalho, Maria do Rosário Palma, *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III - situações laborais coletivas*, 3ª edição, Almedina, Coimbra, 2020;
- Souza, Ronald Amorim e, *Greve & Locaute: Aspectos Jurídicos e Económicos*, Almedina, Coimbra, 2004;
- Vieira, Ricardo, *Famalicão-Sporting adiado por falta de policiamento. Liga exige abertura de inquérito urgente*, *Rádio Renascença*, 2024: <https://rr.sapo.pt/bola-branca/noticia/sporting/2024/02/04/famalicao-sporting-adiado-por-falta-de-policiamento-liga-exige-abertura-de-inquerito-urgente/365339/>;
- Xavier, Bernardo Lobo, com a colaboração de Martins, P. Furtado, Carvalho, A. Nunes, Vasconcelos, Joana e Almeida, Tatiana Guerra de, *Manual de Direito do Trabalho*, 2ª Edição, Lisboa, Verbo, 2014;
- Xavier, Bernardo da Gama Lobo, *Direito da Greve*, Verbo, Lisboa, 1984.

Jurisprudência

Tribunal Constitucional

- Ac. TC n.º 289/92 - P. 447/92 (A. Esteves):
<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19920289.html>
- Ac. TC n.º 868/96 - P. 613/92 (Tavares da Costa):
<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/19960868.html>
- AC. TC n.º 199/05 - P. 117/04 (Benjamim Rodrigues):
<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20050199.html>
- Ac. TC n.º 572/08 - P. 944/2007 (Maria Lúcia Amaral):
<https://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordaos/20080572.html?impressao=1>

Supremo Tribunal de Justiça

- Ac. STJ 06/11/91 - P. 003120 (Prazeres Pais):
<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/49e816bd8b01be75802568fc003a61ce?OpenDocument&Highlight=0,003120>

Ac. STJ 04/10/95 - P. 004218 (Loureiro Pipa):

<https://www.dgsi.pt/jstj.nsf/954f0ce6ad9dd8b980256b5f003fa814/616f678cd8edfae7802568fc003b8bea?OpenDocument>

Tribunal Central Administrativo do Sul

Ac. TCAS 27/05/2004 - P. 06909/03 (Fonseca da Paz):

<https://www.dgsi.pt/jtca.nsf/170589492546a7fb802575c3004c6d7d/383b6e2408c9864180256eac0042aae3?OpenDocument&Highlight=0,06909%2F03>

Tribunal da Relação de Lisboa

Ac. Rel. Lisboa 24/02/2010 - P. 1726/09.9YRLSB-4 (Hermínia Marques):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/49dafb134c04f02e802576e3005dbb41?OpenDocument&Highlight=0,1726%2F09.9YRLSB-4>

Ac. Rel. Lisboa 03/12/2014 - P. 2028/11.6TTLSB.L1-4 (José Eduardo Sapateiro):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/3345d6fa12e201f680257dab002e54e9>

Ac. Rel. Lisboa 05/12/2018 - P. 2178/18.8YRLSB-4 (José Eduardo Sapateiro):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1091aedd6b45e7a980258370003f7050?OpenDocument&Highlight=0,Greve,parcial>

Ac. Rel. Lisboa 24/02/2021 - P. 1566/18.4T8FNC.L1-4 (Albertina Pereira):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/472ff4ee0cc212168025868f0040c9a0?OpenDocument&Highlight=0,Greve,parcial>

Ac. Rel. Lisboa 11/10/2023 - P. 2566/23.8YRLSB-4 (Maria Luzia Carvalho):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/0db6e7dd68e2396080258a520053b5b7?OpenDocument>

Ac. Rel. Lisboa, de 22/11/2023, P – 1792/23.4YRLSB-4 (Alves Duarte):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/74dc873b06b069cd80258a7e0041383b?OpenDocument&Highlight=0,1792%2F23.4YRLSB-4%20>

Ac. Rel. Lisboa 14/12/2023 - P. 2793/23.8YRLSB-4 (Sérgio Almeida):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/1ab9a2c3f56f100780258aa60043e57a?OpenDocument&Highlight=0,P,2793%2F23.8YRLSB-4>

Ac. Rel. Lisboa, de 24/04/2024 - P. 683/24.6YRLSB-4 (Paula Penha):

<https://www.dgsi.pt/jtrl.nsf/33182fc732316039802565fa00497eec/841f2d084709011880258b120034d80a?OpenDocument>

Tribunal da Relação do Porto

Ac. Rel. Porto 19/03/07 - P. 0644110 (Albertina Pereira):

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/dbf834fc5fa92820802572b100495251?OpenDocument>

Ac. TR Porto 19/12/2012 - P. 123/12.3TTVFR-AP1 (Paula Maria Roberto):

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/c3fb530030ea1c61802568d9005cd5bb/b1515519d710724c80257af300508ca7?OpenDocument>

Ac. TR Porto 05/01/2015 - P. 717/13.0TTVNG.P1 (António José Ramos):

<https://www.dgsi.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/7530c897f01488d680257dcc005849c5?OpenDocument&Highlight=0,Greve,%C3%A0s,horas,suplementares>

AC. TR Porto 05/03/2018 - P. 2292/16.4T8VFR.P1 (Jerónimo Freitas):

<http://www.gde.mj.pt/jtrp.nsf/56a6e7121657f91e80257cda00381fdf/f3f3a120ebbcc75e802582660048dea3?OpenDocument>

Tribunal da Relação de Coimbra

Ac. Rel. Coimbra, 4/12/79, Colect. Jurisp., 1979, Tomo IV, p. 1434

Tribunal da Relação de Évora

Ac. Rel. Évora, de 08.06.2017 - P. 3061/15.4T8FAR.E1 (João Nunes):

<https://www.dgsi.pt/jtre.nsf/134973db04f39bf2802579bf005f080b/1c3f0cc61e186cd28025814d002fdb1e?OpenDocument>

Colégio Arbitral

Ac. Arbitral 07/06/2023 - P. 27/2023/DRCT-ASM:

https://www.dgaep.gov.pt/upload/RCT/docs/2023/ASM_27_2023.pdf

Pareceres do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República

Parecer CC/PGR n.º 156/1981, 3/12/1981 (Padrão Gonçalves):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/6956>

Parecer CC/PGR n.º 86/1982, 08/06/1982 (Miller Simões):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/569>

Parecer CC/PGR n.º 1/1999 (Henriques Gaspar): <https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9189>

Parecer CC/PGR n.º 32/1999, 13/07/2000 (Lucas Coelho):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9221>

Parecer CC/PGR n.º 30/2018, 25/10/2018 (José Eduardo Cura Mariano Esteves):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9287>

Parecer CC/PGR n.º 6/2019, 15/02/2019 (José Eduardo Cura Mariano Esteves):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9300>

Parecer CC/PGR n.º 1/2023, 09/02/2023 (José Joaquim Arrepiá Ferreira):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9412>

Parecer CC/PGR n.º 6/2023, 22/03/2023 (João Conde Correia dos Santos):

<https://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/9415>