



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Da ilicitude à responsabilidade civil da greve – análise de alguns casos

Tiago Filipe dos Reis e Sousa Pedro

Mestrado em Direito

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023



UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA

Da ilicitude à responsabilidade civil da greve – análise de alguns casos

Mestrado em Direito

Sob a orientação da Prof.^a Doutora Ana Teresa Ribeiro

Tiago Filipe dos Reis e Sousa Pedro

Faculdade de Direito | Escola do Porto

2023

*À minha avó,
À minha mãe e irmão,
Às minhas tias.*

Resumo

O direito à greve é um direito que não se encontra constitucional ou legalmente definido, todavia, a doutrina ocupou-se de o fazer. Perante os vários entendimentos a respeito das características elementares deste direito, é complexa a tarefa de categorizar a greve, sem margem para dúvidas, como lícita ou ilícita – e apurar, se for caso disso, as devidas responsabilidades.

Assim, o cerne da presente dissertação reside na análise de algumas circunstâncias que podem ocorrer no ciclo de vida da greve e que podem suscitar dúvidas quanto à licitude desta, não descurando a intrincada imputação de responsabilidades aos atores envolvidos.

Palavras-chave: direito à greve; aviso prévio; piquetes de greve; adesão à greve; financiamento das greves; ilicitude das greves; responsabilidade das greves.

Abstract

The right to strike is a right that is not constitutionally or legally defined, however, Literature has attempted to do so. Given the various understandings about the elementary characteristics of this right, it is a complex task to categorize a strike, beyond any doubt, as lawful or unlawful – and to ascertain, when appropriate, where the responsibility lies.

Thus, the core of this dissertation is the analysis of some circumstances that may occur in the life cycle of the strike and which may raise doubts as to its lawfulness, not overlooking the intricate imputation of responsibilities regarding the actors involved.

Keywords: right to strike; prior notice; strike pickets; strike adherence; financing of strikes; unlawfulness of strikes; strike liability.

Indicações de leitura

As citações em nota de rodapé são feitas indicando-se o nome do autor, seguida da data da obra, entre parêntesis, e, por fim, da página (ou páginas) em apreço. Quando se cita mais de uma obra do mesmo autor, publicadas no mesmo ano, utilizam-se letras para se proceder à sua diferenciação. E, nas obras com mais de três autores, identifica-se o primeiro seguido de et al.

A citação dos autores segue a ordem cronológica de publicação, exceto quando motivos de ordem expositiva impuserem sequência diversa. Quando, na mesma nota de rodapé, se mencionam obras de Autores diferentes, publicadas no mesmo ano, procede-se à sua apresentação por ordem alfabética em função do apelido do autor.

Citando-se mais de uma obra nas notas de rodapé, a indicação é feita da mais antiga para a mais recente, exceto quando motivos expositivos impuserem ordem diversa.

A bibliografia final contém todas as obras referenciadas neste estudo, aí se procedendo à sua identificação completa, com indicação de autor, ano, título, local de publicação e, tratando-se de um artigo ou do capítulo de uma obra coletiva, a primeira e a última páginas.

Quanto à jurisprudência proveniente dos tribunais portugueses, esta será identificada com a menção do tribunal, data do processo e relator, podendo ser encontrada em www.dgsi.pt coletânea de jurisprudência online ou em <http://www.tribunalconstitucional.pt/tc/acordao/>.

As disposições legais que não surjam acompanhadas da indicação da sua origem pertencem ao Código do trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, com as subsequentes alterações, a menos que outra indicação resulte do texto.

Para a realização deste trabalho, considerou-se fundamentalmente a jurisprudência e doutrina disponível até Março de 2023.

Lista de Abreviaturas

Ac.	Acórdão
Art.	Artigo
CC	Código Civil, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 47344/66, de 25/11, na versão atualizada pela Lei n.º 3/2023, de 16/01
Cfr.	conforme
CRP	Constituição da República Portuguesa, aprovada pelo Decreto de 10/04/1976, na versão atualizada pela Lei n.º 1/2005, de 12/08
CT	Código do Trabalho, aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12/02, na versão atualizada pela Lei n.º 1/2022, de 03/01
n.º	número
OIT	Organização Internacional do Trabalho
p.	página(s)
PCCPGR	Parecer do Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República
PPGR	Parecer da Procuradoria Geral da República Portuguesa
SIM	Sindicado Independente dos Médicos
SNS	Serviço Nacional de Saúde
ss.	e seguintes
STA	Supremo Tribunal Administrativo
STJ	Supremo Tribunal de Justiça
TC	Tribunal Constitucional
TRE	Tribunal da Relação de Évora
TRL	Tribunal da Relação de Lisboa
TRP	Tribunal da Relação do Porto
Vd.	Vide

Índice

Introdução	11
I. O direito à greve	12
II. Causas da ilicitude da greve	16
2.1. Da decisão, declaração e aviso prévio	16
2.2. Dos piquetes de greve	20
2.3. Da adesão	24
2.4. Do financiamento da greve	26
III. Consequências da ilicitude da greve	28
3.1. Análise do art. 541.º do CT.....	28
3.1.1. Aplicação dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil.....	29
3.1.1.1. Responsabilidade Contratual.....	31
3.1.1.1.1. <i>Do trabalhador (e o problema da presunção de culpa do Artigo 799.º CC)</i>	31
3.1.1.1.2. <i>Dos sindicatos</i>	32
3.1.1.2. Responsabilidade Extracontratual	33
3.1.1.2.1. <i>Dos sindicatos (e o problema da verificação dos requisitos da responsabilidade extracontratual)</i>	33
Conclusão	39
Bibliografia	41
Jurisprudência	47
Pareceres da Procuradoria Geral da República	47

Introdução

O direito à greve é um direito constitucionalmente reconhecido, mas cujos contornos se encontram pouco definidos. O legislador ordinário densificou a letra constitucional sem se comprometer em demasia, abrindo espaço a uma multiplicidade de questões que se podem colocar na prática¹ – criando oportunidade para que a doutrina e a jurisprudência se pronunciem sobre as mesmas.

Desta zona cinzenta, surge a oportunidade de, nesta dissertação, se levantarem algumas questões de modo a que possamos perceber a partir de que ponto pode a greve ser considerada ilícita, suscitando-se a questão da eventual responsabilidade dos seus sujeitos.

Desta feita, vamos começar por abordar o conceito do direito à greve, seguido pela análise de alguns cenários de ilicitude relacionados com a decisão, declaração e aviso prévio; com a atividade do piquete de greve; com a adesão dos trabalhadores à greve quando esta já tenha tido o seu início; e com o financiamento da greve. Por fim, iremos refletir sobre a articulação do direito à greve ao instituto da responsabilidade civil.

Naturalmente, não puderam ser abordados todos os cenários de ilicitude da greve, sendo que a nossa escolha foi guiada pelo desejo de expender sobre os cenários menos tratados pela doutrina e, ainda, pela economia deste estudo.

¹ BRUNO VENEZIANI (2008), 295 e ss. refere-se a esta área do direito como sendo uma zona sísmica.

I. O direito à greve

A greve é um direito fundamental dos trabalhadores, reputado como um importante instrumento de reivindicação para a melhoria das condições de igualdade real entre trabalhadores – que procura estabelecer um maior equilíbrio contratual na relação laboral² –, integrando o conjunto de direitos, liberdades e garantias do Título II da CRP³.

O modo como o direito à greve nos é apresentado hoje é fruto da convergência da nossa história e das atuais correntes políticas⁴ – assim, não podemos estranhar que no direito comparado seja frequente encontramos contornos bastante distintos deste direito.

Desde logo, o direito à greve, encontrando-se disciplinado pela CRP – no art. 57.º – e pelo CT – nos arts. 530.º e ss. –⁵ não é um direito absoluto⁶. Sendo que se a greve não for realizada de acordo com as regras que disciplinam o seu exercício, pode vir a ser considerada ilícita⁷ – tal como veremos infra.

No que diz respeito ao conceito jurídico de greve, o legislador não nos assiste⁸. De qualquer modo, a greve é comumente entendida como a abstenção concertada da

² Não obstante ser esta a razão de ser do direito à greve, parece incoerente que, com uma luta que visa pôr em causa as regras em vigor, se venha a impor o ideal de justiça, isto é, que a justiça possa surgir do incumprimento de normas jurídicas – daí que o direito à greve seja de difícil enquadramento. Este pensamento é partilhado por CASTANHEIRA NEVES (1990), 450 e ss.; LEAL AMADO (2017), 627; ROMANO MARTINEZ (2022), 1203 e ss.; e também pelo Ac. do TC n.º 88-0604, de 13/07/1989 (relator: Messias Bento): «IV – O direito à greve é reconhecido como forma de dar força aos trabalhadores, para reequilibrar a relação laborativa de conflito que, em si mesma, é uma relação descompensada, em que a balança tende a pender para o lado económico mais forte, o lado dos empregadores».

³ Veja-se a este título JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS (2017), 816 e ss. e o Ac. do TC n.º 289/92, de 02/09/1992 (relatora: Assunção Esteves).

⁴ *Vd.* JÚLIO GOMES (2017), 159.

⁵ ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2020), 487) acrescenta que se trata de um regime jurídico de tal forma estável e conciso que tem «permitido resolver a maioria dos problemas colocados pela greve». Contudo, como será possível verificar ulteriormente, as questões jurídicas relativas ao direito à greve colocam-se com maior frequência no plano teórico visto que o recurso aos tribunais é escasso.

⁶ *Cfr.* JORGE LEITE/COUTINHO DE ALMEIDA (1985), 467 e 471; JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 92; JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS (2017), 819; LEAL AMADO (2019), 26; ANTÓNIO MOREIRA (2019), 48; JÚLIO GOMES (2019), 85; MOTA PINHO (2020), 310; Ac. do TRL n.º 88/11.7YRLSB.L1-4, de 25/05/2011 (relatora: Albertina Pereira); Ac. do STA n.º 078/06, de 26/06/2008 (relator: Adério Santos); PPGR n.º 32/1999, de 13/07/2000.

⁷ *Vd.* MENEZES LEITÃO (2021), 702.

⁸ *Cfr.* MÁRIO PINTO (1996), 388. Por sua vez, MONTOYA MELGAR ((2013), 33 e ss.) – e em concordância JÚLIO GOMES ((2020), 125) –, indica que, quando o legislador fornece a definição do direito à greve, como noutros ordenamentos jurídicos, acaba por limitá-lo. Como referido, no ordenamento jurídico português não encontramos nenhuma noção legal desta figura, porém, a forma como está construído o capítulo que a disciplina faz com que se possa retirar alguns elementos dos quais não podemos descuidar. Repare-se, por exemplo, no n.º 1 do art. 536.º do CT onde se refere que a greve suspende o contrato de trabalho. Daqui extraímos que é necessário haver a abstenção da prestação laboral por parte dos trabalhadores e, por consequência, no nosso ordenamento não teria qualquer acolhimento, por exemplo, para a greve à japonesa – conhecida como o método de luta dos trabalhadores japoneses de reivindicarem

prestação de trabalho por um coletivo de trabalhadores com o objetivo de satisfazer uma reivindicação comum a todos⁹ – falamos, portanto, de um direito que legitima os trabalhadores a causar dano, decorrente da abstenção laboral, na esfera jurídica do empregador¹⁰.

Relativamente à titularidade e exercício do direito à greve¹¹, defendemos que é titulado pelos trabalhadores, embora o seu exercício implique uma abstenção ao trabalho de forma coletiva¹².

Pela noção referida conseguimos distinguir quatro elementos constitutivos deste conceito. Para que estejamos perante o exercício lícito do direito à greve é necessário que haja a abstenção do trabalho, ou seja, tem de haver lugar à total paralisação da atividade laboral por parte dos trabalhadores que aderem à greve¹³ – a não ser que se esteja perante os casos em que os serviços mínimos tenham de ser prestados. Por outro

a mudança laboral e que consiste na manutenção da atividade laboral, embora com o uso de uma faixa braçal onde se lê que o trabalhador está a exercer o seu direito à greve. Note-se que, neste caso, não existe abstenção do trabalho, mas também não deixa de haver a produção de danos – diferentes daqueles aos quais estamos habituados no mundo Ocidental – infringidos na imagem e perceção social da empresa junto do público. Percebemos assim que a greve pode tomar diferentes contornos consoante o contexto de cada país. Ora, esta greve não pode ser equiparada, por exemplo, à greve de zelo – quando os trabalhadores grevistas realizam o seu serviço de tal forma meticulosa que resulta numa lentidão excessiva, provocando uma redução abrupta do rendimento do trabalho como forma de protesto –, greve esta também sem acolhimento entre nós. Assim, a lei portuguesa não tem cobertura para estes dois tipos de greve por se exigir abstenção prestacional.

⁹ Tal como pleiteia HÉLÈLE SINAY (1966), 1333; LOBO XAVIER (1996), 165; ROMANO MARTINEZ *et al.* (2020), 1134 e 1135; ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 465; MENEZES LEITÃO (2021) 682; ROMANO MARTINEZ (2022), 1208;

¹⁰ *Vd.* JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 81; MONTEIRO FERNANDES (2019), 95 e 96; MOTA PINHO (2020), 310; Ac. do TRC n.º 2509/15.2T8VIS.C1, de 16/12/2015 (relatora: Paula do Paço); Ac. do TRL n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, de 03/12/2014 (relator: José Eduardo Sapateiro); PPGR n.º 32/1999, de 13/07/2000. «Assim, o exercício da greve representa a sobreposição (lícita) da liberdade pessoal a um compromisso de actividade contratualmente assumido: os trabalhadores colocam-se provisoriamente “fora do contrato”» segundo MONTEIRO FERNANDES (2022), 1038.

¹¹ Temática esta que não reúne consenso doutrinário – *cf.* CATARINA CARVALHO (2011), 701.

¹² *Vd.* MONTEIRO FERNANDES (2019), 95 e 96; ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 466 e 488; e o Ac. do TC n.º 289/92. MONTEIRO FERNANDES crê que, precipitadamente, possamos julgar o direito à greve é de titularidade mista – apesar de não concordar –, pois a característica coletiva de que falamos, normalmente, apenas é adquirida devido ao esforço sindical. LOBO XAVIER ((1996), 184 e 185), defensor da tese da titularidade mista do direito à greve, pleiteia que «... há que arrostar o problema de partida e que é o da titularidade do direito à greve, objeto de permanente e insolúvel polémica sobre se pertence aos sindicatos se aos trabalhadores individualmente considerados: pois se os sindicatos não podem fazer a greve, também o trabalhador individual não a pode fazer sozinho. Parece-nos que se deve dizer que a greve é direito que compete às associações sindicais e aos trabalhadores», contudo, ressalva que não se trata exatamente do mesmo direito à greve para ambos os sujeitos, isto é, aos sindicatos associamos o direito de proclamar a greve e aos trabalhadores o direito de a fazer – nesta aceção, LOBO XAVIER *et al.* ((2020), 153) expõem que «Ainda que não seja um exclusivo sindical, a greve é uma forma de luta laboral profundamente ligada ao sindicalismo».

¹³ Esta é a conceção restrita do conteúdo do conceito de abstenção do trabalho – uma conceção mais ampla implicaria apenas o refrear da atividade laboral, não ocorrendo nenhuma paralisação. Veja-se, com a mesma opinião defendida por nós, MENEZES LEITÃO (2021) 682 e 683; ROMANO MARTINEZ (2022), 1209; e o PPGR n.º 6/2023, de 22/03/2023.

lado, requer-se que se esteja perante uma concertação de trabalhadores previamente planeada¹⁴. Acrescente-se também que a greve deve ser realizada por uma pluralidade de trabalhadores¹⁵ – pressupondo-se, portanto, uma relação de subordinação jurídica com o empregador, não merecendo tal nome as «greves» de estudantes, trabalhadores independentes, consumidores¹⁶. Por fim, subjacente à greve deve constar a vontade de atingir um determinado objetivo comum à generalidade dos trabalhadores abrangidos¹⁷.

Ora, como veremos, não se tem como lícita a greve que coloque em causa os princípios gerais do Direito – pense-se, por exemplo, na boa-fé do art. 522.º do CT¹⁸ – pois comportam importantes limites, assim como diretrizes, ao direito à greve. Também não é possível descuidar que não têm cabimento greves que violem a lei ou que visem, de forma intencional e premeditada causar prejuízos desmesurados ao empregador – greves estas intituladas como abusivas¹⁹. Por conseguinte, se estivermos perante uma greve

¹⁴ «Assim, se vários trabalhadores se ausentarem espontaneamente do trabalho, mesmo que por um comum sentimento de revolta por alguma atitude do empregador, não se estará perante uma greve», tal como referem MENEZES LEITÃO (2021), 683 e ROMANO MARTINEZ (2022), 1210.

¹⁵ Estamos perante o exercício lícito da greve quando apenas um trabalhador adere à greve, isto é, apenas é necessário que a declaração de greve abranja vários trabalhadores – não é necessário que haja a adesão plural à greve – tal como defendem LOBO XAVIER *et al.* (2020), 162 e 163; MENEZES LEITÃO (2021), 683, ROMANO MARTINEZ (2022), 1210.

¹⁶ *Cfr.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (1994), 13 e 14 e ROMANO MARTINEZ (2022), 1211.

¹⁷ O que se entende por «objetivo comum» é bastante polémico. Por um lado, e representando uma parte da doutrina, MENEZES LEITÃO ((2021), 683) é da opinião de que se podem admitir greves com «interesses políticos, económicos, de solidariedade, etc.», dado que a nossa Constituição – no n.º 2 do art. 57.º – refere que compete apenas aos trabalhadores definir os interesses a defender durante a greve, não podendo a lei limitar o seu âmbito – e esta parece ser também a opinião partilhada pelo Comité de Liberdade Sindical da OIT (*vd.* INTERNACIONAL LABOUR OFFICE (2018), 144). Por outro lado, representando outro setor da doutrina, ROMANO MARTINEZ ((2022), 1210 a 1212) defende que este tipo de greves não pode ser considerado enquanto tal por não ter como base reivindicações que possam ser satisfeitas pelo empregador: «Os fins comuns que se reivindicam devem estar na disponibilidade de satisfação por parte do empregador. Até porque é a entidade patronal quem suporta o risco inerente à greve». Porém, este mesmo autor reconhece que o seu pensamento é enfraquecido pela letra constitucional.

¹⁸ Este princípio manifesta-se conforme um limite e como uma diretriz de como atuar perante os conflitos coletivos – *vd.* ROMANO MARTINEZ *et al.* (2020), 1137; JOSÉ JOÃO ABRANTES ((2005), 178 e 179) indica que «... este princípio significa que tanto um como outro devem abster-se de assumir quaisquer atitudes que possam acarretar prejuízos gratuitos à contraparte. É este o sentido geral que tem a boa-fé enquanto regra de conduta»; e o PPGR n.º 7/2020, de 25/06/2020. Note-se desde logo que os trabalhadores podem e devem fruir do direito à greve, mas encontram-se impedidos de o manipular de modo que resulte no maior prejuízo possível para o empregador, ou mesmo para beneficiar terceiros – não obstante o direito à greve ser um direito de causar um dano a outrem – *cfr.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 480 e ss.

¹⁹ *Vd.* MOTA PINHO (2020), 310 e ss. Ressalve-se que as greves abusivas são, por nós, consideradas ilícitas, na esteira de GÁRATE CASTRO (1990); ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2003), 289 e ss.) e HELENA GUEDES ((2016), 32 e ss.). No que diz respeito à ilicitude proveniente da greve realizada de modo a produzir danos desproporcionais ao empregador – sendo exemplo as greves rotativas, retroativas, trombose e *self-service* – está em causa a violação dos princípios fundamentais de Direito – tal como o princípio da proporcionalidade, adequação ou da boa-fé. O que subjaz a esta causa de ilicitude é a ideia de que não deve haver uma diferença substancial entre os prejuízos que se visam causar com a greve e danos sofridos, bem como as vantagens a obter – *cfr.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1261 e 1262; MARIA TEJO (2019), 29; FERNANDO GONZÁLEZ (2005), 222; e PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019. No entanto, existe

desta natureza aplicar-se-á o disposto do art. 541.º do CT, que ulteriormente será desconstruído – realçando-se algumas questões que particular interesse.

entre nós um setor da doutrina que defende que não há necessidade de se ter em conta ao princípio da proporcionalidade, a não ser em casos-limite – *vd.* JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 110. Repare-se que o direito à greve se consubstancia, no seu núcleo essencial, num direito dos trabalhadores de se poder causar um dano ao empregador de forma legítima, contudo, os danos que venham a resultar da greve não podem ser, de todo, desmesurados ou surpresa. Depreende-se esta mesma tese na intenção do legislador ao consagrar a exigência de aviso prévio, ulteriormente analisada – *cf.* PGR n.º 32/1999, de 13/07/2000.

II. Causas da ilicitude da greve

Feitas as considerações gerais do direito à greve, impele compreender alguns dos possíveis casos em que a greve poderá padecer de ilicitude e que conduzirão, ulteriormente, à devida imputação de responsabilidades aos seus agentes.

2.1. Da decisão, declaração e aviso prévio

Como já tivemos oportunidade de ver, a greve é de titularidade singular, mas de exercício coletivo. Isto é refletido pela forma como se decide e declara a greve, cuja competência, de modo geral, cabe aos sindicatos – n.º 1 do art. 531.º do CT²⁰ – e não aos trabalhadores.

Quando esteja em causa uma greve sindical, a decisão da mesma deverá ser conforme o estipulado nos estatutos do sindicato e pelo órgão neles indicado²¹ – e, perante o silêncio destes, pela direção da associação²². Porém, se se tratar de uma greve não sindical, a «cascata» de requisitos, constante do n.º 2 do art. 531.º do CT, para que esta possa ser decidida é muito mais apertada. De facto, o preceito referido indica que, para ser possível a criação de uma assembleia de trabalhadores – que ulteriormente tomará a decisão de greve —, é necessário que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por sindicatos; que a assembleia seja convocada para o efeito por 20% ou

²⁰ As greves organizadas pelas associações sindicais – greves sindicais –, apesar de serem as que normalmente tomam lugar no nosso ordenamento jurídico, são alvo de críticas. Repare-se que não existe, pelo menos entre nós, nenhuma exigência de representatividade mínima dos sindicatos para poderem decidir e declarar greve – *vd.* VÍTOR PALMELA FIDALGO (2020), 365. Por outro lado, apenas excecionalmente terão os trabalhadores esta competência – de decidir e declarar a greve –, segundo o n.º 2 do art. 531.º do CT— sendo que, neste caso, estaremos perante greves não sindicais. Veja-se sobre esta questão JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS (2017), 816 e ss. e o Ac. do TC n.º 382/03, de 25/06/2003 (relator: Mário Torres). Na prática, as greves sindicais são a norma devido aos exigentes requisitos do n.º 2 do art. 531.º do CT, levantando-se a questão de saber como é que o direito à greve, um direito dos trabalhadores constitucionalmente reconhecido, se coaduna com a maior facilidade em se declarar uma greve sindical. Os sindicatos têm uma posição privilegiada no que respeita à decisão de greve, contudo, é constitucionalmente dúbio que assim seja – *cf.* CATARINA CARVALHO (2011), 716 e 717. Ora, a CRP não apresenta nenhuma norma que reserve unicamente esta tarefa a estes, «quando muito, tratando-se de um direito de exercício coletivo, que envolve uma ação concertada de trabalhadores, pode admitir-se que o legislador exija que a greve, convocada à margem de qualquer decisão de uma associação sindical, seja decretada por um conjunto mínimo de trabalhadores» – *vd.* JORGE MIRANDA/RUI MEDEIROS (2017), 817. Ainda assim, ROMANO MARTINEZ ((2022), 1214 e ss.) acrescenta que o facto de os sindicatos, primordialmente, deterem este papel deve-se à sua função de defender e promover os direitos e interesses dos filiados – n.º 1 do art. 56.º da CRP – e porque a greve é o especial instrumento que pode levar à celebração de uma convenção coletiva de trabalho ou à alteração de um instrumento em vigor. Parece, portanto, deduzível que mesmo que a CRP atribua a titularidade deste direito aos trabalhadores, os sindicatos surgem como um fulcral sujeito no que diz respeito à conquista das reivindicações feitas.

²¹ *Cfr.* LOBO XAVIER *et al.* (2020), 159.

²² *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 488.

200 trabalhadores; que a maioria dos trabalhadores da empresa participe na votação; e que a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes. Ora, sendo raro que estes quatro requisitos estejam preenchidos, deduzimos deste modo que o legislador construiu a norma tendo como preferência as greves sindicais²³.

Apropriado será, portanto, indicar que as greves que visem obter um fim ilícito serão consideradas, obviamente, ilícitas. Todavia, a dificuldade reside em determinar o que é um fim ilícito no que respeita ao exercício do direito à greve – parece-nos que uma greve que tenha como forma de luta apelar aos concorrentes para enfraquecer a empresa para a qual laboram é ilícita; do mesmo modo, será ilícita a greve que tenha por objetivo impedir a contratação de trabalhadores de outra raça ou género²⁴. No entanto, será mais complicado saber se uma greve com conotações políticas é ou não lícita²⁵

Uma vez tomada, a decisão de greve deve ser transmitida de modo que seja de conhecimento público – indicando o seu início e, se possível, a sua duração²⁶.

Um outro requisito para que a greve seja regular é o da necessidade de emissão de aviso prévio – art. 534.º do CT –, que deve conter determinadas exigências. O aviso prévio é uma comunicação formal que tem como objetivo informar que a greve irá ter lugar. Aliás, o aviso prévio deve tornar claro quais são os serviços e instalações abrangidas, os objetivos da greve e ainda identificar a entidade que o subscreve²⁷.

Note-se que o n.º 2 do art. 534.º do CT indica que tal aviso deve ser feito através de meios idóneos, ou seja, de modo geral, sob a forma escrita ou mediante divulgação nos meios de comunicação. É complicado saber o que compreende um «meio idóneo»

²³ Esta ideia aparece reforçada pelos escritos de MÁRIO PINTO ((1996), 390), havendo um setor da doutrina que indica que é esta uma das razões pelas qual é lógico caracterizarmos o nosso sistema como sendo «de quase monopólio sindical» – *cf.* MENEZES CORDEIRO (1991), 383; e ROMANO MARTINEZ (2022), 1215.

²⁴ *Vd.* JÚLIO GOMES (2020), 147.

²⁵ *Cfr.* MENEZES LEITÃO (2021), 752 e 753. A greve implica um conflito entre as partes contratuais, pelo que torna, *a priori*, de difícil aceitação uma greve que compreenda reivindicações que o empregador não tenha sequer margem para tentar satisfazer — havendo, portanto, doutrina que defende que as greves serão lícitas quando os seus fins possam vir a ser satisfeitos pelo empregador, acabando por funcionar como uma exigência por parte dos trabalhadores para que o empregador cumpra efetivamente o contrato, relevando apenas os interesses estritamente profissionais – *vd.* LOBO XAVIER (2011), 171 e ROMANO MARTINEZ (2022), 1263 e ss.. Não obstante, defendemos que as greves políticas são admissíveis, mas apenas quando contiverem também conotação laboral – *cf.* JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 93 e MOTA PINHO (2020), 311 – isto é, quando visem interesses socioprofissionais. Aliás, DIOGO VAZ MARECOS ((2020), 1212) defende que deve haver uma correspondência entre os interesses que espoletam uma greve e os direitos e interesses dos trabalhadores. Não obstante, MENEZES LEITÃO ((2021), 683) defende que as greves políticas são admissíveis, não podendo haver na lei nenhuma norma que limite os interesses que os trabalhadores visam defender – devido ao n.º 2 do art. 57.º da CRP.

²⁶ *Vd.* LOBO XAVIER (1983), 282; e MÁRIO PINTO (1996), 391.

²⁷ *Cfr.* MÁRIO PINTO (1996), 392. Clarificando, o aviso prévio de greve deve ser subscrito pelas associações sindicais ou pela comissão do n.º 2 do art. 531.º do CT, dirigindo-se ao empregador ou associação de empregadores e ao Ministério responsável pela área laboral.

de fornecer o aviso prévio de greve, porém, parece-nos que a idoneidade do meio empregue apenas pode ser avaliado consoante a sua receção e cognoscibilidade pelos destinatários²⁸.

Ainda assim, como referimos, o aviso prévio necessita de, no seu conteúdo, ser composto pela data e hora de início de greve e de conter uma proposta de serviços necessários para assegurar a segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos²⁹. Repare-se que a necessidade de indicação da data e hora de início de greve está associada à exigência de uma antecedência de 5 ou 10 dias úteis em relação ao início da generalidade das greves e em relação às greves que ocorram num setor social vital, respetivamente. Sendo que a data de emissão do aviso prévio de greve é ainda importante para efeitos da aplicação da proibição de substituição dos trabalhadores grevistas³⁰.

Ora, o aviso prévio tem como finalidade fornecer um prazo ao empregador para que este se prepare para os efeitos negativos da greve na sua esfera³¹ e visa oferecer às partes um intervalo de tempo durante o qual podem ainda fazer cessar o conflito latente, de modo a que, se possível, se venha a cancelar a greve antes do seu início. Além disso, o aviso permite aos trabalhadores e sindicatos prepararem-se para assegurar os serviços mínimos necessários e dar conhecimento ao público de que a greve irá ter lugar³².

²⁸ *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 492.

²⁹ «... esta exigência destina-se a facilitar a conjugação do direito de greve com outros interesses socialmente relevantes, que (...) justificam a imposição de algumas restrições no exercício daquele direito – o denominado interesse do suporte de emprego e o interesse social geral subjacente à satisfação das necessidades sociais básicas e inadiáveis», tal como reitera ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2020), 493), algo que é frequente aquando das greves no setor público. Cremos assim que que a obrigação de prestação de serviços mínimos comporta um limite ao exercício do direito à greve – que tem como razão de ser a manutenção de um nível mínimo de atividade do serviço que não coloque em risco outros direitos fundamentais, impondo-se assim uma relação de prestação laboral especial em relação aos trabalhadores grevistas, segundo LIBERAL FERNANDES (2010), 162. Note-se que, não obstante a CRP autorizar a restrição do direito à greve nos casos em que seja necessária a prestação de serviços mínimos, esta autorização tem como base conceitos amplos e indeterminados, pelo que não é possível definir, de forma apriorística, o que é impreterível ou quais são os direitos que não podem ser transgredidos pelo direito à greve – esta é uma tarefa que, por natureza, é casuística. De qualquer modo a restrição terá de respeitar o disposto nos n.ºs 2 e 3 do art. 18.º da CRP, ou seja, o princípio da proporcionalidade – *cf.* JOSÉ JOÃO ABRANTES (2019), 72; MONTEIRO FERNANDES (2022), 1069 e ss.; e o Ac. do TRL n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4. Ainda assim, como se pode ler no Ac. do TRE n.º 2725/07-2, de 01/07/2008 (relator: Baptista Coelho), não é considerado ilegal o aviso prévio de que não conste uma «proposta concreta e minuciosa de definição de serviços mínimos, mas na qual se manifesta inequivocamente a disponibilidade dos trabalhadores para assegurar esses serviços mínimos».

³⁰ *Vd.* art. 535.º do CT.

³¹ Tal como relembra ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2003), 337 e 338.

³² Assim, relembra ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2020), 491) que, «Embora a lei não o refira expressamente, no caso em que a greve atinja empresas ou instituições que prestem serviços ao público o

Relativamente a estas últimas duas ideias repare-se que é frequente que se considere a greve como um recurso de *ultima ratio* aquando de um conflito coletivo de trabalho, mas não é necessário que assim o seja. Isto é, não se impõe que se recorra a um processo negocial prévio e que este chegue a um impasse para se lançar mão da greve. A greve pode surgir antes, durante ou mesmo depois das negociações com o empregador, como forma de pressionar o empregador a ceder em determinadas reivindicações. Deste modo, a greve tem lugar apenas quando os trabalhadores a contemplem como oportuna – depende de um juízo de oportunidade³³. Contudo, o uso do aviso prévio no início das negociações com o empregador poderá, por vezes, consubstanciar num verdadeiro abuso do Direito – caso em que haverá um uso ilícito do direito à greve³⁴. Por outro lado, não é possível esquecer as vantagens do aviso prévio. Este último pode ser uma útil formalidade para mitigar possíveis prejuízos – veja-se a importância deste quando se trata de uma greve que se pode materializar em prejuízos à comunidade, e não tanto ao empregador; greves estas que são frequentes no setor público³⁵, onde o aviso prévio tem a vantagem de, durante o lapso temporal entre a comunicação e a greve, fornecer tempo às partes de modo a que se encontrem formas de resolução do conflito – visando-se a minimização dos prejuízos à comunidade, por

aviso prévio destina-se também a dar a conhecer a greve ao público, que pode vir a ser afetado pela paralisação».

³³ *Cfr.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1214 e ss. e 1224. Decerto podem existir negociações em curso e os trabalhadores entenderem que o recurso à greve é imprescindível para se fazerem ouvir, sem que tal corporize uma violação da boa-fé, constante do art. 522.º do CT – opinião não partilhada por MOTTA VEIGA (2000), 221.

³⁴ *Vd.* MONTEIRO FERNANDES (1982), 40. Repare-se que, nestes casos, o direito à greve, através do aviso prévio, está a ser utilizado de forma diferente daquela que seria esperada. O direito à greve tem o fim de satisfazer as reivindicações dos trabalhadores e não o de coagir o empregador a simplesmente render-se a elas. Estamos assim perante um equilíbrio precário. Defendemos que o direito à greve, além de ser um mecanismo de reequilibrar a relação contratual laboral, é também um eficaz mecanismo para forçar a abertura ao diálogo. Assim, parece-nos que se possa estar perante um caso de abuso do direito quando o aviso prévio é única e exclusivamente utilizado para a chamar à atenção do empregador – para que este leve com mais seriedade o diálogo com a parte reivindicadora –, porém, este entendimento não se encontra isento de críticas visto que o aviso prévio é apenas um aviso de que a greve irá, ou poderá, acontecer. Com esta posição queremos firmar que os passos que precedem a realização da greve são importantes etapas para que o diálogo entre partes se torne mais sério e se faça pautar pela boa-fé, todavia, em certos casos, a greve e o braço de ferro com o empregador tornam-se indispensáveis, senão a única alternativa, para que as reivindicações sejam minimamente atendidas. Dito isto, efetivamente, o aviso prévio funciona como uma concretização do princípio da boa-fé, até porque «(...) mesmo as formas de luta têm de ser leais» – *cfr.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1225 e MENEZES CORDEIRO (1991), 384. Percebe-se, deste modo, que o aviso prévio é uma forma de disciplinar a greve para que desta não resultem danos desproporcionais.

³⁵ *Vd.* GÁRATE CASTRO (2013), 30 e JÚLIO GOMES (2019), 61.

exemplo através da prestação de serviços mínimos³⁶ – e permitindo ao público procurar alternativas³⁷.

Por outro lado, a questão do conteúdo do aviso prévio tem suscitado algumas dúvidas: se deverá ser indicada a duração da greve³⁸ e se deverão ser avançados os motivos da paralisação. Ora, tem-se entendido que o aviso prévio não tem de conter a duração (apesar de tal ser comum no nosso ordenamento), nem os motivos da greve³⁹.

Por fim, é ilícita – ou selvagem⁴⁰ – a greve que seja decretada sem que estejam preenchidos os seus pressupostos legais ou quando haja o desrespeito pelos procedimentos que a regulam — por exemplo, uma greve decidida por uma ordem profissional ou pela comissão de trabalhadores da empresa que não respeite o n.º 2 do art. 531º do CT⁴¹; ou até mesmo quando os requisitos do aviso prévio⁴² não se verifiquem⁴³.

2.2. Dos piquetes de greve

Os sindicatos ou comissões de greve podem organizar piquetes para desenvolver atividades persuasivas, de modo pacífico, para que os trabalhadores se sintam aliciados a aderir à greve, sem prejuízo da liberdade de trabalho dos não aderentes⁴⁴ – tal como

³⁶ *Cfr.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1225. «Embora, como já se disse, no nosso sistema jurídico o direito de greve não seja condicionado por qualquer princípio de proporcionalidade, o pré-aviso cumpre uma função cautelar mínima em relação ao empregador e aos prejuízos que a greve lhe possa trazer» – *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 495.

³⁷ *Cfr.* Ac. do STA n.º 0399/07, de 03/07/2007 (relatora: São Pedro).

³⁸ Ainda nesta linha de pensamento, MENEZES LEITÃO ((2021), 691) indica que o aviso prévio deve conter a data da realização e a duração da greve, podendo mesmo indicar que esta tenha uma duração indeterminada. Somos de opinião de que, se no aviso prévio não constar a sua duração, esta é por tempo indeterminado.

³⁹ Contudo, parece óbvio que o empregador deve conhecer os motivos pela qual a greve terá lugar, quanto «... mais não seja pela exigência geral de comportamento das partes em consonância com os princípios da boa-fé durante os conflitos coletivos de trabalho, que consta do art. 522º do CT», segundo ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 493 e 494 – no mesmo sentido, ROMANO MARTINEZ (2022), 1224 e 1225. O que leva MENEZES CORDEIRO ((1991), 385) a defender que uma greve levada a cabo sem que o empregador saiba dos seus motivos é nula por indeterminação do objeto ou fim, nos termos gerais dos arts. 280.º e 281.º do CC. Porém, não é exigível que estes motivos constem do aviso prévio, pois o empregador pode ter conhecimento de si por outras formas.

⁴⁰ *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (2020), 496; e MENEZES LEITÃO ((2021), 702).

⁴¹ Não obstante a apresentação destes dois exemplos existem, na doutrina, dúvidas relativamente à legitimidade de um sindicato que declare greve nos primeiros meses de vigência de uma convenção coletiva – antes de esta poder ser denunciada – tendo como fim a sua alteração – *cfr.* MOTTA VEIGA (2000), 279 e ss. e ROMANO MARTINEZ (2022), 1261 e também

⁴² Os vícios do aviso prévio podem resultar do seu conteúdo – quando é necessária uma proposta de serviços mínimos e esta não existe –, dos seus subscritores/destinatários, da falta de idoneidade do meio de comunicação ou até mesmo do desrespeito pelos prazos.

⁴³ *Vd.* MENEZES LEITÃO (2021), 702.

⁴⁴ A atuação dos piquetes não pode consistir numa atuação prejudicial para os trabalhadores não aderentes, mesmo que seja frequentemente normalizada a coação moral – sendo que, havendo e

consta no art. 533.º do CT. São assim, os piquetes de greve, uma forma institucionalizada⁴⁵ de persuadir os trabalhadores a aderirem à greve – podendo estes aclarar aos trabalhadores as razões que levaram à realização da mesma, tendo uma função esclarecedora dos problemas laborais e das reivindicações feitas⁴⁶ – e, por norma, são organizados pelas entidades que declaram a greve.

De facto, tal como se percebe pela intenção do legislador, os representantes dos trabalhadores grevistas não estão sujeitos a aguardar que os trabalhadores simplesmente adiram ou não à greve, tendo a possibilidade de ativamente procurar convencê-los a ela se juntarem. Ora, esta atividade terá de se limitar a conselhos, recomendações e informações, não podendo haver lugar a coação física ou moral⁴⁷.

No que diz respeito à natureza dos piquetes nada impede que, na ausência de menção do legislador em contrário, qualquer pessoa – trabalhadora da empresa ou não – integra o piquete de greve⁴⁸. De todo o modo, parece ser possível haver piquetes instituídos pelos sindicatos ou por comissões de greve e piquetes instituídos à revelia – piquetes *ad hoc*. De qualquer modo, no que diz respeito à natureza e composição dos piquetes, fará mais sentido que estes sejam compostos pelos trabalhadores a abranger pela greve em concreto, não sendo relevante a filiação (ou não) do trabalhador.

A composição dos piquetes tem consequências diretas no modo como estes podem exercer a sua atividade. É certo que podem atuar no exterior da empresa, inclusive nas suas imediações, não existindo limites quanto à sua atividade – para além da boa-fé, dos bons costumes, etc. Porém, quando se questiona se os piquetes poderão

provando-se que esta teve lugar, aplicar-se-ão as regras dos arts. 255.º e 256.º do CC, podendo o trabalhador arguir a anulabilidade da sua declaração de adesão à greve. Note-se que a atuação dos piquetes pode ser intimidatória, dado que estes, normalmente, localizam-se junto às entradas das empresas, podendo considerar-se ilícita a atividade do piquete que se consubstancie «(...) na fiscalização das portarias, no controlo ou neutralização dos telefones, na verificação e filtragem (ou obstrução) de entradas e saídas de pessoas e veículos» segundo MONTEIRO FERNANDES (1982), 36 – entendimento defendido pelo mesmo ainda hoje (*cf.* MONTEIRO FERNANDES (2013), 57 e ss.).

⁴⁵ Há, aliás, quem se refira aos piquetes de greve como sendo um «... fenómeno natural da greve ...» – *vd.* JÚLIO GOMES (2019), 60; PÉREZ DE LOS COBOS ORIHUEL (1985), 1090 e ss.; RAQUEL POQUET CATALÁ (2016), 1090 e ss.

⁴⁶ Sendo que «aos empregadores não é, porém, permitido adotar comportamentos semelhantes», tal como pleiteia MENEZES LEITÃO (2021), 691.

⁴⁷ *Cfr.* MENEZES LEITÃO, (2021), 694. JÚLIO GOMES (2019), 68 levanta a questão de saber se o número elevado de membros do piquete não poderá consubstanciar uma forma de coação psicológica, visto que não temos na nossa lei um teto máximo para estes. Por outro lado, é importante que a atividade do piquete se faça pautar de meios pacíficos de persuasão e que transpareça isso mesmo – pois, tal como aponta JÚLIO GOMES ((2019), 75) «Em Itália já foi, por exemplo, considerado violento um piquete porque um dos seus membros se tinha feito acompanhar por um *dobermann* – o tribunal considerou implícita uma ameaça».

⁴⁸ *Vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (1994), 30; e JÚLIO GOMES (2019), 66 e 67.

desenvolver a sua atividade dentro da empresa, a resposta torna-se mais complexa – e o legislador, mais uma vez, não nos fornece auxílio.

Somos da opinião de que os piquetes que sejam compostos por trabalhadores da empresa têm liberdade de atuação no interior das empresas, mesmo que com limites⁴⁹. Repare-se, se os trabalhadores têm um normal acesso por exemplo à cantina, à sala de convívio ou à sala da comissão de trabalhadores – zonas de acesso livre/áreas comuns⁵⁰ –, é defensável que o empregador, nestes casos, não possa obstar à entrada dos piquetes, até porque em nada afetam a produtividade dos trabalhadores não grevistas. Porém, a atuação dos piquetes nas empresas vê-se coartada mediante a sua composição na medida em que o empregador pode opor-se à entrada de estranhos na sua empresa⁵¹ e pode impedir o acesso dos trabalhadores da sua própria empresa que não estejam em efetividade de funções a determinadas zonas da mesma. Logicamente, é do interesse do empregador opor-se à atuação destes no interior da empresa, não só porque não é proveitoso que mais trabalhadores adiram à greve, mas também porque podem haver trabalhadores que não lhe queiram de todo aderir – além disso, a atividade dos piquetes pode colocar em causa a saúde e segurança no trabalho, assim como a normal

⁴⁹ Este é um tema controvertido na doutrina. JOÃO CAUPERS/PEDRO MAGALHÃES ((1978), 102 e ss.) são de opinião de que os piquetes podem atuar dentro das empresas, sem qualquer limite – visão bastante influenciada pela realidade vivida no pós-25 de abril de 1974. No entanto, no prisma diametralmente oposto encontramos ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2020), 503 e ss.) que defende que em circunstância nenhuma têm os trabalhadores direito de aceder à empresa – porque o contrato destes encontra-se suspenso e, quanto aos terceiros, porque estes nunca tiveram direito de entrar na empresa, na medida em que a sua entrada neste contexto consubstanciar-se-ia em invasão de propriedade privada. Por sua vez, JÚLIO GOMES (2019), 70, com quem concordamos, indica que o direito de propriedade não é um direito absoluto – até porque o próprio CT impõe, em certas disposições, a entrada de dirigentes sindicais na empresa – e a suspensão do contrato de trabalho como consequência da greve apenas suspende as prestações principais – suspensão esta que não abrange os direitos, deveres e garantias que não pressuponham a efetiva prestação do trabalho. Ainda assim, LEAL AMADO ((2017), 634), MENEZES CORDEIRO ((2018), 816) e JÚLIO GOMES ((2019), 70) defendem que apenas casuisticamente se poderá admitir – ou não – a entrada dos membros do piquete no interior da empresa.

⁵⁰ Cfr. MONTEIRO FERNANDES (1982), 37; MENEZES CORDEIRO (1991), 393 e ss.; ROMANO MARTINEZ (2022), 1233 e 1234; e o PPGR n.º 47/78, de 29/06/1978, onde se lê que «A presença de um piquete de greve no acesso as instalações, ou no interior destas, não é, por si só, ilícita, sendo-o, porém, se e na medida em que ofenda ou entrave a liberdade de trabalho dos não aderentes».

⁵¹ *Vd.* MENEZES CORDEIRO (1991), 393. Opinião esta também controvertida na doutrina estrangeira – VIVIANNE VANNES ((2013), 430) defende que a legitimidade dos membros dos piquetes que são estranhos ao empregador reside na solidariedade entre trabalhadores. Por outro lado, se estiver em causa uma empresa que preste serviços abertos ao público, o empregador apenas se pode opor à entrada destes estranhos às áreas reservadas aos trabalhadores. Aliás, ROMANO MARTINEZ ((2022), 1233) indica ainda que, «além disso, o que está proibido aos empregadores é o *lock-out*, ou seja, encerrar a empresa com efeitos relativamente aos trabalhadores, mas não há qualquer impedimento quanto a fechar a empresa ao público».

performance laboral⁵². Todavia, cremos que a posição aqui defendida encontra o ponto de equilíbrio da possível atuação de ambas as partes⁵³.

Por outro lado, discute-se, devido à omissão da lei, se os piquetes têm a função de fiscalizar a greve. Nada se referindo na lei sobre esta questão, parece lógico que, sendo os piquetes de greve constituídos por trabalhadores – ou não –, estes, como cidadãos, tenham a possibilidade de denunciar possíveis violações da lei. Efetivamente, segundo esta lógica, os piquetes podem ter um importante papel na fiscalização da greve⁵⁴.

Por fim, os piquetes no decorrer da greve podem incorrer em comportamentos ilícitos, sendo que essas condutas levarão à aplicação das regras de responsabilidade civil⁵⁵ – art. 483.º e ss. CC – e responsabilidade penal⁵⁶. Todavia, a aplicação destas regras não se poderá aplicar sem mais, tal como veremos ulteriormente.

⁵² *Cfr.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1233.

⁵³ Uma questão que poderá surgir com esta nossa posição é a de saber como é que se pode justificar, juridicamente, a entrada de piquetes na empresa quando o contrato se encontra suspenso. Repare-se que mesmo que o contrato se encontre suspenso não significa isso que a relação jurídica que une trabalhador e empregador tenha deixado de existir. A suspensão em caso de greve vem apenas suspender a obrigação de prestar trabalho e a obrigação do empregador o retribuir, continuando os restantes direitos e deveres a ter de ser respeitados – *vd.* MENEZES CORDEIRO (2018), 811 e JÚLIO GOMES (2019), 70. Por exemplo, tem especial relevo o dever de trato urbano para com o empregador, e vice-versa, mesmo que o diálogo de conflito entre partes possa tomar contornos menos corteses; assim como o direito dos trabalhadores de poderem aceder à empresa. Por outro lado, não é possível descurar que a razão de ser da suspensão do contrato de trabalho em contexto de greve tem uma natureza diferente dos restantes casos de suspensão – em contexto de greve, o trabalhador, individualmente considerado, invoca um direito, algo que não acontece nos outros casos de suspensão. Logo, na esteira de JÚLIO GOMES ((2019), 70), consideramos que a suspensão do contrato de trabalho, conseqüente do exercício do direito à greve, assume contornos diferentes em comparação aos outros casos de suspensão. Nesta medida, tal especial suspensão apenas tem reflexos na obrigação de prestar trabalho e de o retribuir, sendo que o direito de entrada na empresa por parte dos trabalhadores – agora membros do piquete de greve – se mantém observável.

⁵⁴ *Cfr.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO (1994), 29; e ROMANO MARTINEZ (2022), 1235.

⁵⁵ Ainda assim, tal como MONTEIRO FERNANDES ((2022), 1060) indica, «a jurisprudência francesa tem até procurado construir “critérios de graduação” das ações persuasivas, de modo a fixar a divisória a partir da qual existe coação moral ou física e, portanto, comportamento ilícito. Mas é forçoso reconhecer que a fluidez desses critérios (...) aponta para um casuísmo sem grande homogeneidade».

⁵⁶ A título de exemplo, *vd.* o Ac. do TRP n.º 0010692, de 02/10/2000 (relator: Machado da Silva): «Se algumas dessas trabalhadoras – 6 – impediram, no primeiro dia de greve, dois representantes da entidade patronal de saírem da fábrica, entre as 14, 15 e as 18 horas, tal factualismo integra a prática de um crime de sequestro, previsto e punido pelo artigo 158 n.1 do Código Penal, e constitui também justa causa de despedimento».

2.3. Da adesão

Primeiramente, a declaração de greve não cria nenhuma obrigação para que os trabalhadores lhe adiram, porém, legitima-os – desde que abrangidos pela declaração de greve – a exercerem esse direito⁵⁷.

Como vimos, a greve materializa-se na paralisação coletiva dos trabalhadores de uma determinada empresa ou estabelecimento⁵⁸, mas que necessita sempre de ser motivada pela vontade individual de cada trabalhador – a qualquer momento revogável –, sendo apenas importante verificar se o trabalhador em questão exerce uma atividade que esteja abarcada pelo âmbito da greve.

A adesão à greve só produz efeitos quando o trabalhador não comparece para prestar a sua atividade – e esta abstenção não comportará uma falta injustificada se for vontade deste aderir à greve. Qualquer declaração que o trabalhador tenha feito antes da greve – sobre a sua adesão ou não – não o vincula⁵⁹. O trabalhador tem inteira liberdade de modificar a sua opinião e de efetivamente aderir ou não à greve, contudo, em casos-limite, «... se o comportamento do trabalhador com respeito a aderir ou não à greve for contrário à sua declaração de vontade poder-se-á estar perante um *venire contra factum proprium* (...). O problema está em saber se esta contradição implica uma responsabilização do trabalhador»⁶⁰.

Ainda assim, outras questões levantam-se no que toca à adesão à greve. Repare-se que a lei ordinária nada refere quanto à obrigação de determinação da duração da greve pelo que, *a priori*, esta pode ser de duração indeterminada. Depois, o legislador

⁵⁷ Cfr. MÁRIO PINTO (1996), 392. Acrescente-se que os trabalhadores não sindicalizados têm também o direito de aderir, não relevando assim a filiação – *vd.* LOBO XAVIER (1983), 162 e ss.; MENEZES LEITÃO (2021), 691; e ROMANO MARTINEZ (2022), 1216.

⁵⁸ Deste modo, consideramos como ilícita a greve que não respeite a forma legalmente estabelecida para o seu exercício, isto é, referimo-nos aos casos em que a greve não se manifesta na abstenção da prestação de trabalho. Nesta medida, reúnem-se também aqui os casos em que tem lugar o mau cumprimento da prestação laboral, isto é, o deficiente cumprimento da atividade laboral, tal como a greve de zelo, de trato urbano com os clientes, greve de rendimento e greve administrativa – *cfr.* MENEZES LEITÃO (2021), 702. Repare-se que, quando o trabalhador opera, de modo deficiente o cumprimento da prestação laboral, está a violar deveres acessórios da relação laboral, o que comporta, por sua vez, o incumprimento do contrato de trabalho e o preenchimento da figura do cumprimento defeituoso da prestação – e tal não pode ser admitido, pois não pode a greve ser um atalho para a validade do cumprimento defeituoso da prestação. ROMANO MARTINEZ ((2022), 1262 e 1263) relembra que quando estejamos perante trabalhadores grevistas que prestem, deficientemente, a sua atividade, estes não se encontram eximidos do poder de direção do empregador – podendo o empregador sancioná-los disciplinarmente.

⁵⁹ *Vd.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1230.

⁶⁰ Cfr. ROMANO MARTINEZ (2022), 1229 e 1230 e MENEZES CORDEIRO (2018), 810. Adite-se também que podem existir casos-limite «(...) em que um trabalhador propositadamente emite uma declaração, sabendo que, dessa forma, vai atingir determinado objetivo e, depois revoga a sua declaração, prejudicando terceiros. Esta situação limite pode acarretar responsabilidade civil por *culpa in contrahendo*» – *vd.* ROMANO MARTINEZ (2022), 1230.

nada refere relativamente ao momento que deve ou pode o trabalhador aderir à greve. Parece-nos que o trabalhador pode aderir tanto antes, como durante o decorrer da greve – porém, sequelas negativas podem advir da adesão à greve por um trabalhador depois de, por exemplo, um mês do seu início. Atente-se ao exemplo paradigmático da greve *self-service* desencadeada pelo SIM – entre 21/09/1998 e 31/12/1998 – apreciada pelo PPGR n.º 1/99, de 18/01/1999, e antecedida por outra greve entre 14/08 a 4/09/1998.

Primeiramente, interrogou-se se a duração desta greve – 102 dias consecutivos – era juridicamente aceitável e, de seguida, colocou-se em causa o facto de o sindicato se lhe ter referido como sendo uma greve *self-service*.

Quanto à duração da greve, esta, apesar de prolongada, não pode ser censurada⁶¹. Porém, “..., a adesão a greve de um dado grupo de médicos (...) de um centro hospitalar nos dias 28 e 29 de Setembro, 23, 29 e 30 de Outubro, 24 e 25 de Novembro, 10, 11 e 28 de Dezembro (...) traduz-se numa série de paralisações sem aviso prévio”⁶² e cujos os danos vão para lá do que nos parece aceitável – pense-se nos danos causados pela paralisação da prestação do serviço, pela ansiedade das famílias dos utentes, pelos atrasos no começo de possíveis tratamentos e nos custos suportados pelos utentes com deslocações. Aqui, o que está em causa é a declaração de uma greve descontínua, não acompanhada da identificação dos dias em que se realizará⁶³. Por outro lado, poderão os trabalhadores grevistas a qualquer momento retomar a atividade? Parece-nos que sim, porém, o que é repreensível é a intencional adesão à greve de forma irregular, incerta e alternativa de modo a que o funcionamento dos serviços seja completamente inesperado, indefinido e caótico, causando por sua vez, danos surpresa – algo que seria facilmente minorado por um aviso prévio acompanhado com seriedade⁶⁴.

Agora, relativamente à segunda questão, a natureza deste tipo de greve coloca em causa a sua própria validade. Como oportunamente indicamos, o conceito de greve alude à ideia de que a mesma deve ser munida de uma determinada estrutura e de uma ação coletiva e concertada. Numa greve *self-service* esta característica é colocada em crise. Repare-se que a expressão *self-service* remete para a ideia de que não existe um

⁶¹ Apesar de ter, a prolongada duração da greve, reflexos na gestão da greve e na garantia dos serviços mínimos – *cf.* GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE (1999), 7.

⁶² *Vd.* GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE (1999), 23.

⁶³ *Cfr.* GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE (1999), 24 e 25.

⁶⁴ *Vd.* GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE (1999), 25 e 26.

plano de ação coletivo – isto é, os trabalhadores estão à sua mercê e o sindicato que declare greve é titular de um conjunto de funções das quais, assim, se liberta⁶⁵.

2.4. Do financiamento da greve

Esta questão foi recentemente suscitada a propósito da «greve cirúrgica» dos enfermeiros do SNS – que se estendeu por mais de um mês – que se fez acompanhar de um sistema de cobertura parcial das perdas salariais – os grevistas viam as suas perdas salariais parcialmente compensadas por mecanismos de financiamento via *crowdfunding*⁶⁶.

A conformidade legal desta forma inovadora de financiamento foi levantada, pois o exercício do direito à greve implica a perda da retribuição, e usar um mecanismo para contornar esse efeito parece contradizer a vontade do legislador. Acresce que o recurso ao financiamento colaborativo por donativo não promove a transparência do processo, por não se saber com nitidez qual a origem destes donativos, podendo não só ser uma forma de lavagem de dinheiro, mas também de permitir o financiamento de greve por parte de quem esteja interessado no seu prolongamento – sendo que, de resto, existe uma obrigação de confidencialidade da identidade dos doadores – alínea b) do n.º 1 do art. 5.º da Lei n.º 102/2015.

Em face destas questões, o PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019 indicou que «... a declaração de uma greve, a estrutura da greve e o plano de acção respectivo não podem deixar, à face da lei, de ser conjugados com a necessidade de gestão e coordenação sindical»⁶⁷, defendendo que o recurso ao *crowdfunding* para financiar a greve inclui-se nestes atos de gestão da greve – pois é determinante para tornar oportuna a decisão de

⁶⁵ Cfr. GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE ((1999), 18 e 19) referem que «O sindicato não é, pois, apenas a boca que declara a greve e, eventualmente, o negociador do seu termo e também não é uma entidade que se possa limitar a anunciar que a mesa está posta para que cada um dos convidados se possa servir quanto entender do que quiser. Verdadeiramente, o sindicato é a entidade que coordena e gere a acção por ele programada ou por ele declarada» – ideia já reiterada no PPGR n.º 100/89, de 05/04/1990. Aproveitamos para indicar o que o SIM entendeu por greve *self-service* – um regime de greve em que qualquer médico poderia, individualmente ou em grupo, fazer greve a qualquer momento, sem qualquer formalidade ou pré-aviso, pelo tempo que quisesse. Ao mesmo tempo, o SIM indicou que pretendia enviar avisos prévios de greve de 6 em 6 meses dando a possibilidade aos médicos de fazer greve nestes moldes.

⁶⁶ «O *crowdfunding* é uma figura heterogénea que abrange uma multiplicidade de operações financeiras que variam consoante a finalidade e a tipologia do financiamento pretendido e que têm em comum a captação de fundos junto do público, através da utilização de uma plataforma eletrónica, acessível através da internet. Promove-se um encontro entre quem pretende obter financiamento para desenvolver determinada atividade ou para suportar despesas com uma qualquer finalidade e aqueles que estão dispostos a investir, a poupar ou contribuir, através da mediação de uma plataforma eletrónica alojada na internet» – vd. PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019; VIEIRA DOS SANTOS (2017), 650 a 652; e FERNANDO BELEZAS (2017), 22 a 24.

⁶⁷ Ideia também já anteriormente defendida no PCCPGR n.º P000011999, de 18/01/1999.

adesão dos trabalhadores à greve. Porém, no PPGR, concluiu-se que o recurso a fundos de greve – em grande medida anónimos – não são admissíveis por não serem sequer geridos pelos sindicatos que decretaram a greve, mas por uma entidade externa⁶⁸. Assim, o PPGR considerou que daqui pode resultar a ilicitude da greve, «... caso se demonstre que essa utilização foi um elemento determinante dos termos em que a greve se desenrolou»⁶⁹.

A despeito deste entendimento, surgiu doutrina discordante⁷⁰. De facto, se não existirem fundos de greve, o que impede os sindicatos de procurar outras formas de obter financiamento? Se um sindicato contraísse um empréstimo, poderia também falar-se numa «ingerência inadmissível na atividade de gestão da greve»⁷¹? Parece-nos que, apesar da validade das dúvidas relativas ao *crowdfunding*, não se pode classificar como ilícita a criatividade dos sindicatos – o que é exigível é uma maior transparência relativamente às origens destes financiamentos e à identidade dos doadores. Por fim, também não nos parece que se possa concluir da ilicitude da greve apenas quando o fundo de greve é determinante – isto é, uma greve que tenha sido acompanhada por um fundo de greve menos significativo é perfeitamente lícita? Cremos que este não pode ser o critério que determina a licitude ou ilicitude de uma greve. Na verdade, «... a questão da ilicitude não pode, por um lado, fazer-se depender da sua dimensão, em adesões e em tempo, nem, por outro (muito menos) de factos exteriores à própria paralisação coletiva, como o da criação de uma subscrição pública, via internet, para apoio económico aos grevistas»⁷².

⁶⁸ Porém, cremos que esta questão não se teria levantado se o financiamento partisse dos próprios trabalhadores.

⁶⁹ Cfr. PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019.

⁷⁰ Vd. MONTEIRO FERNANDES (2019), 115 e ss.

⁷¹ Cfr. PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019.

⁷² Vd. MONTEIRO FERNANDES (2019), 117.

III. Consequências da ilicitude da greve

3.1. Análise do art. 541.º do CT

Primeiramente, existe doutrina que defende a distinção entre greve ilícita e greve irregular. A primeira padece de um vício material acionando a aplicação do instituto da responsabilidade civil. Já a segunda encontra-se viciada formalmente⁷³. Todavia, esta doutrina vê-se circunscrita – tal como nós – à única solução existente, isto é à aplicação do art. 541.º do CT.

Ainda assim, não podemos deixar de referir a pobreza da solução atual. Pense-se no caso em que o aviso prévio não é cumprido atempadamente. Se o aviso prévio não é cumprido, existe obviamente ilicitude, mas falamos de uma ilicitude cujas consequências associadas não fazem muito sentido. Aliás, pense-se numa greve que visa chamar a atenção do empregador para a melhoria das condições de trabalho dada a morte de um dos trabalhadores. Será, nestes casos, o aviso prévio uma formalidade que, se não cumprida atempadamente, deverá acarretar responsabilidade civil?

Depois, impondo-se um aviso prévio de dez dias, como se quantifica o dano se forem cumpridos apenas nove dias? O desrespeito de um dia justificará a aplicação do instituto da responsabilidade civil? Não seria a aplicação de contraordenações uma consequência legal mais ajustada a estes casos – em que o dano não parece ser significativo ou até sequer existir?

À greve que tenha sido declarada ou executada de forma contrária à lei corresponder-lhe-ão as consequências expostas no artigo supramencionado. Em termos práticos, se o trabalhador estiver ausente por ter aderido a greve ilícita incorre numa falta injustificada⁷⁴. Ainda assim, tal falta não prejudica a aplicação dos princípios

⁷³ *Vd.* JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 111 e 112.

⁷⁴ A aplicação do regime das faltas injustificadas comporta a perda de retribuição – consequência já decorrente da adesão à greve segundo o n.º 1 do art. 536.º –, o desconto na antiguidade – n.º 1 do art. 256.º – podendo mesmo desencadear uma reação disciplinar – art. 328.º – que pode, por sua vez, resultar na aplicação do despedimento com justa causa – alínea g) do n.º 2 do art. 351.º. Dito isto, «há que ponderar, porém, nesse caso a falta da consciência da ilicitude por parte do trabalhador. Efetivamente, sempre que o trabalhador desconheça sem culpa a ilicitude da greve, não se justificará que seja sancionado disciplinarmente», nem a aplicação do regime de faltas injustificadas – *cfr.* MENEZES LEITÃO (2021), 703; ROMANO MARTINEZ (2022), 1268 e ss.; e o Ac. do STJ n.º 07S4006, de 13/02/2008 (relator: Sousa Peixoto). Acrescente-se o entendimento doutrinário que pleiteia que a crença, errônea, da licitude da greve por parte do trabalhador grevista não releva no plano do ilícito, isto é, «o não cumprimento determinado por uma greve ilegal não é lícito, nem o passará a ser pelo facto de os trabalhadores terem sobre a matéria representações errôneas». No entanto, considera que o erro relevará para excluir os efeitos disciplinares decorrentes da participação na greve ilícita – «não nos parece de afastar que o trabalhador seja admitido a justificar as faltas dadas durante a greve, invocando erro relativamente ao qual não se

gerais em matéria de responsabilidade civil – o que se justifica porque a recusa da prestação laboral fica excluída da proteção da lei, passando a ser qualificada como um caso de incumprimento do contrato e não de exercício de um direito. Por outro lado, se houver lugar ao incumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, o Governo poderá fazer-se servir da requisição ou mobilização, matéria esta densificada em legislação avulsa.

3.1.1. Aplicação dos princípios gerais em matéria de responsabilidade civil

Independentemente dos problemas que o direito à greve e a responsabilidade civil podem levantar individualmente, a sua articulação apresenta outras questões mais complexas⁷⁵. Tais como: *i*) o cálculo da extensão do dano a indemnizar causado pela greve ilícita; *ii*) a determinação do dano causado por cada um dos trabalhadores grevistas na esfera do empregador⁷⁶; *iii*) a responsabilização de sindicatos; *iv*) a lentidão ou inexistência de resposta do sistema judicial⁷⁷; *v*) a impenhorabilidade dos bens dos

possa fazer juízo de censura» – *vd.* LOBO XAVIER (1984), 275 e 278; e ROSÁRIO PALMA RAMALHO (1994), 79. Contudo, este entendimento apresenta uma fragilidade. Defende-se que sobre o trabalhador grevista impende um ónus probatório do erro para que não seja sancionado disciplinarmente – tendo como base o facto de que se o trabalhador se encontra em inadimplemento e, em sede de responsabilidade contratual, presume-se a sua culpa segundo o art. 799.º do CC. Todavia, encontramos-nos no âmbito disciplinar onde o empregador tem o ónus de provar que a infração disciplinar foi cometida pelo trabalhador, não havendo lugar para a presunção de culpa – *cf.* SOUSA MACEDO (1990), 103. Não obstante, dado que o legislador ordinário é claro quando afirma que, perante a ilicitude da greve, aplicam-se os princípios gerais da responsabilidade civil, a presunção de culpa do art. 799.º do CC parece persistir.

⁷⁵ *Vd.* LIBERAL FERNANDES ((2010), 568 e 569) realça mesmo que a remissão para a aplicação dos princípios gerais da responsabilidade civil que se traduz «numa ameaça de condenação dos grevistas pelos danos originados por paralisações que não observem o regime legal, pese embora a respectiva delimitação apresentar contornos indefinidos em aspectos importantes», realçando, tal como nós, que «... há aspectos relacionados com o exercício da greve que são incompatíveis com a simples aplicação do regime geral...».

⁷⁶ Esta é outra questão bastante problemática. Se for decretada uma greve que mais tarde venha a ser declarada ilícita, poderíamos dizer que os danos seriam suportados por cada um dos trabalhadores grevistas e pelos sindicatos. Desde logo, surgem várias questões aqui. Qual é a quota de responsabilidade de cada um dos trabalhadores e dos sindicatos? Deverá o sindicato ter uma maior responsabilidade na cobertura dos danos? Como é que se afere a responsabilidade de cada um dos trabalhadores se tiverem níveis de culpa diferentes? Além destas indagações, para as quais não temos resposta, a questão complica-se quando o dano não se traduza apenas em valores pecuniários, como sucede, por exemplo, com as greves dos professores, em que o principal dano reside no facto de os estudantes não terem aulas ou não poderem fazer exames. De que modo poderão ser estes ressarcidos?

⁷⁷ Para além do supramencionado, no ordenamento jurídico português deparamo-nos com o escasso comprometimento do julgador – isto no que diz respeito às questões que temos vindo tratar – *cf.* MONTEIRO FERNANDES (2013), 26. Contudo, a jurisprudência administrativa é rica no que respeita à questão dos serviços mínimos e da requisição civil – a título de exemplo vejam-se os Acs. do STA n.º 043934, de 20/03/2002 (relator: Simões de Oliveira); n.º 043/19.0BALS, de 09/06/2021 (relatora: Maria do Céu Neves); e n.º 0337/18.2BECBR, de 09/06/2022 (relator: Adriano Cunha).

sindicatos⁷⁸, cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento – n.º 1 do art. 453.º, o que impossibilita que credores penhorem e executem os bens destes; vi) a óbvia deterioração da relação entre sindicatos e empregadores, assim que uma ação judicial seja intentada⁷⁹.

Relativamente à aplicação do instituto da responsabilidade civil aos conflitos do direito coletivo do trabalho note-se que a circunstância de se ter materializado um facto ilícito não implica a consequente e automática responsabilidade civil⁸⁰. Primordialmente, é imprescindível que a parte lesada faça prova da existência de um dano e que demonstre o nexo de causalidade entre esse mesmo dano e o facto ilícito – o que se afigura complexo. Como vimos, o direito à greve é um direito de causar um dano. Não obstante, coloca-se a questão de saber qual o momento em que o direito à greve pode ser fruído até que seja o dano suficientemente manifesto para que se possam acionar responsabilidades. Parece que, no contexto das greves de maior prejuízo, o dano tem de ser agravado⁸¹ – não é plausível a imputação de responsabilidades por danos decorrentes que também teriam ocorrido se a greve fosse inteiramente lícita⁸².

Assim, a greve pode desencadear responsabilidade civil, tal como referido no n.º 2 do art. 541.º do CT.

Ao direito à greve, direito fundamental e fonte lícita de prejuízos, subjaz a ideia de reivindicação de melhores condições laborais, mas que mal se coaduna com ideia de consequente responsabilidade. Parece-nos que a associação do direito à greve e do instituto da responsabilidade civil pode neutralizar este direito⁸³ – desincentivando os seus atores a exercerem-no. Repare-se que não se defende a impunidade da ilicitude, mas salienta-se a dificuldade em determinar a partir de que momento é que o exercício do direito de causar prejuízos se torna excessivo e, consequentemente, responsabilizável.

⁷⁸ Relativamente à impenhorabilidade dos sindicatos, urge ter em conta duas perspetivas. Primeiramente, as associações sindicais portuguesas não são particularmente opulentas, pelo que o assacar responsabilidades sem limites poderia colocar em causa a atividade sindical. Por outro lado, esta norma pode ser concebida como um escudo à total responsabilidade dos sindicatos em face dos danos causados por uma greve ilícita.

⁷⁹ *Vd.* LOBO XAVIER (1984), 289; LIBERAL FERNANDES (2010), 580; MONTEIRO FERNANDES (2013), 170; e MOTA PINHO (2020), 308.

⁸⁰ *Cfr.* GÉRARD LACHAISE (1982), 371.

⁸¹ Ressalve-se que a exigência do requisito do dano agravado não ocorrerá quando se trate do desrespeito das normas legais que regulam a greve – por exemplo, se o aviso prévio não é cumprido, mesmo que não exista um dano agravado ou até mesmo um dano, a consequente responsabilidade civil é devida.

⁸² *Vd.* JÚLIO GOMES (2019), 92 e 93. A ideia que subjaz a este entendimento é a de que se responsabilize pelo dano que a greve produziu assim que esta passou a ser ilícita.

⁸³ *Cfr.* GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE (1999), 41

3.1.1.1. Responsabilidade Contratual

3.1.1.1.1. *Do trabalhador (e o problema da presunção de culpa do Artigo 799.º CC)*

Como ponto de partida, o trabalhador apenas poderá ser responsabilizado quando a greve é ilegal, visto que se esta não o for não existem comportamentos antijurídicos que justifiquem a responsabilização dos grevistas – mesmo havendo prejuízos materializados. Todavia, mesmo perante uma greve lícita é possível que haja lugar à responsabilização de «condutas individuais colaterais – por exemplo, ameaças ou violência sobre pessoas»⁸⁴.

No que diz respeito aos trabalhadores de boa-fé⁸⁵, isto é, trabalhadores que foram responsáveis relativamente ao desenrolar da greve – que acreditaram que a greve tivesse sido válida, formalmente e materialmente, e que suspenderam a prestação da atividade – estes não devem ser sujeitos a sanções disciplinares. Estes trabalhadores, não conhecendo – sem que tal lhes fosse exigível – a existência de vícios que conduziram à ilicitude da greve, não devem ser punidos por tal⁸⁶. Todavia, o desconhecimento negligente já será disciplinarmente punível⁸⁷.

Ressalve-se que esta questão – a de o trabalhador invocar o desconhecimento da ilicitude para afastar a presunção de culpa – não é meramente académica, na medida em que um sindicato pode induzir os trabalhadores em erro, de modo a que a greve tenha uma maior adesão e, conseqüentemente, maior proporção. Neste caso, poder-se-á indagar se o sindicato poderá ser responsabilizado. Note-se que incumbe às associações sindicais verificar se a greve foi declarada legalmente, porém, o caso será diferente se o trabalhador grevista for também dirigente sindical ou quando o trabalhador grevista

⁸⁴ *Vd.* LIBERAL FERNANDES (2010), 569. Por outro lado, o autor reitera que «nem todos os prejuízos derivados de uma greve ilegal são indemnizáveis; desde logo, os danos sofridos por terceiros (em virtude de ficarem impedidos de adquirir os bens ou privados de utilizar os serviços fornecidos) não conferem, por norma, direito a exigir indemnização aos trabalhadores aderentes, na medida em que a suspensão do trabalho não origina a formação na respectiva esfera jurídica de interesses individualizados protegidos pela lei (art. 483.º do Cód. Civ.)».

⁸⁵ *Cfr.* JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 112; e MARIA TEJO (2019), 34.

⁸⁶ *Vd.* PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019 e PPGR n.º 1/2023, de 10/01/2023. Todavia, relembra ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2020), 545) que «... a ilicitude da greve se repercute sempre disciplinarmente sobre o trabalhador mesmo que tenha origem num acto ao qual este é alheio (por exemplo, um vício no processamento ou uma actuação irregular da associação sindical ou do piquete de greve), uma vez que o art. 541.º n.º 1 manda aplicar o regime das faltas injustificadas sempre que a “greve seja declarada ou executada de forma contrária à lei”».

⁸⁷ *Cfr.* MENEZES CORDEIRO (1991), 410; JOSÉ JOÃO ABRANTES (2014), 112; e ROMANO MARTINEZ (2022), 1269 e 1270. Deste modo, provado o desconhecimento da ilicitude da greve por parte do trabalhador grevista não se aplicará um regime de faltas injustificadas.

tiver a obrigação de perceber que a greve em concreto era manifestamente ilícita, segundo os padrões do homem médio. Defendemos, portanto, que é importante saber exatamente qual o nível de participação do trabalhador na greve e ter em conta os níveis de diligência de um homem médio⁸⁸.

Posto isto, note-se que entre o trabalhador e o empregador existe um vínculo contratual, pelo que, quando o trabalhador se furta à prestação para participar numa greve ilícita, haverá o apuramento da responsabilidade contratual. Contudo, é complexo apurar os danos provocados individualmente por cada trabalhador grevista⁸⁹. Independentemente da dificuldade do apuramento deste tipo de danos, em sede de responsabilidade contratual presume-se a culpa do devedor – neste caso do trabalhador, segundo o art. 799.º do CC –, presunção esta que pode ser ilidida provando-se que este aderiu a uma greve que julgava ser lícita⁹⁰.

3.1.1.1.2. *Dos sindicatos*

Relativamente à responsabilidade dos sindicatos, estes podem ser responsáveis contratualmente quando haja uma cláusula de paz social num IRCT⁹¹. As cláusulas de paz social são cláusulas inseridas em instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho no ordenamento jurídico português com o objetivo de reduzir a frequência de conflitos coletivo-laborais – ou seja, as associações sindicais obrigam-se a não declarar greve durante um determinado lapso temporal ou a recorrer a determinados meios de resolução de conflitos coletivos antes de o fazerem. Por consequência, os poderes dos sindicatos encontram-se temporariamente coartados. Ainda assim, a existência de cláusulas desta natureza não significa que fiquem vinculados os trabalhadores filiados no sindicato outorgante – pois o direito à greve é de titularidade singular dos trabalhadores e irrenunciável⁹². Assim, apenas poderá haver lugar à responsabilidade contratual dos sindicatos quando haja uma cláusula de paz social.

⁸⁸ *Vd.* ANTUNES VARELA (2016), 576 e MOTA PINHO (2020), 316 e 317. A propósito deste desenvolvimento, parece-nos encaixar o tema, sobredito, da greve de longa duração e com adesão intencional, por parte dos trabalhadores, de forma imprevisível de modo a que o funcionamento dos serviços se torne caótico, causando danos surpresa – isto é, cremos que nestes casos os trabalhadores podem ser responsabilizados contratualmente, se provada a intenção de realizar a greve nestes moldes; e relativamente aos sindicatos, a responsabilidade destes deverá ser assacada, já que decretaram a greve excessivamente danosa, nos termos da responsabilidade extracontratual.

⁸⁹ *Cfr.* MOTA PINHO (2020), 316.

⁹⁰ *Vd.* MOTA PINHO (2020), 316.

⁹¹ *Cfr.* MENEZES LEITÃO (2021), 704.

⁹² As cláusulas de paz social encontram-se limitadas pela letra do n.º 2 do art. 542.º, sendo que a alteração anormal das circunstâncias ou o incumprimento da convenção coletiva continuam a ser pretextos válidos

No entanto, no nosso ordenamento jurídico reside a teoria da eficácia relativa dos direitos de crédito, isto é, *in casu*, se um sindicato (terceiro) influi o trabalhador (devedor) a não cumprir, não poderá ser responsabilizado pelo empregador⁹³. Acrescente-se também que quem for titular de um direito de crédito tem tão só o poder de exigir que a prestação seja cumprida. Parece, portanto, que os sindicatos nunca poderiam ser responsáveis contratualmente nestes casos em que influenciam o não cumprimento.

3.1.1.2. Responsabilidade Extracontratual

3.1.1.2.1. *Dos sindicatos (e o problema da verificação dos requisitos da responsabilidade extracontratual)*

Em sede de responsabilidade extracontratual, haverá esta imputação sempre que os requisitos do art. 483.º e seguintes do CC se verificarem, isto é, se se constatar que houve um *i*) facto voluntário; *ii*) ilicitude; *iii*) culpa; *iv*) dano; e *v*)nexo de causalidade entre o facto e o dano⁹⁴.

Como é sabido, no nosso ordenamento jurídico, a ilicitude pode-se manifestar de três formas – por influência do pensamento alemão⁹⁵.

Em primeiro lugar, na primeira parte do n.º 1 do art. 483.º do CC observa-se que haverá ilicitude assim que houver um comportamento ilícito que viole um direito de

para se declarar greve. Adite-se também que apenas são válidas, no nosso ordenamento jurídico, as cláusulas de paz social relativas, segundo o Ac. do TC n.º 306/2003, de 25/06/2003 (relator: Mário Torres), tendo apenas efeitos obrigacionais – *vd.* CATARINA CARVALHO (2011), 656; JOÃO REIS (2019), 96; e VÍTOR PALMELA FIDALGO (2020), 364. No ordenamento jurídico alemão, onde estas cláusulas são utilizadas com frequências desde que «seja mantido o padrão de razoabilidade determinado pelo *Bundesarbeitsgericht*, i.e., a greve terá que ser declarada de forma regulada, *rectius*, comedida e somente quando se considere que há uma elevada probabilidade de o julgador reputar aquela greve como lícita. Caso esse padrão seja cumprido e, subsequentemente, o tribunal venha a dar razão ao sindicato, então não poderá o sindicato ser responsabilizado em sede de responsabilidade contratual. Com efeito, e sabendo que os empregadores recorrem frequentemente às providências cautelares de modo a sustar o efeito imediato das greves, questiona-se no seio da jurisprudência e da doutrina germânica se estas medidas cautelares não desvirtuam o direito à greve e os efeitos para esta pensados, uma vez que dificilmente conseguirá um sindicato convencer os seus filiados a absterem-se do trabalho até à decisão do processo principal, que decidirá se a greve em questão cumpre os requisitos para se “quebrar” licitamente a cláusula de paz social, ser anunciada» – *cf.* MOTA PINHO (2020), 317 e 318.

⁹³ Tradicionalmente defende-se que «a obrigação só pode ser infringida pelo devedor, pois só a ele vincula» – *vd.* VAZ SERRA (1959a), 346; e ANTUNES VARELA (2016), 167.

⁹⁴ *Cfr.* MOTA PINHO (2020), 319; ROMANO MARTINEZ (2022), 1218; e o PPGR n.º 6/2019, de 18/02/201. «Na responsabilidade por culpa, que é regra geral (*cf.* art. 483º, nº 1), a responsabilização do agente pressupõe um juízo moral da sua conduta, que leve a efectuar uma censura ao seu comportamento» – *vd.* MENEZES LEITÃO (2016), 253 e ss.

⁹⁵ *Cfr.* ANTUNES VARELA (2016), 576.

outrem⁹⁶. A questão que fica por responder é a de que será que um sindicato pode violar um direito absoluto de outrem – personalidade ou de propriedade do empregador? Numa análise sucinta diríamos que não – porque, de um ponto de vista simplista e redutor, a atividade dos sindicatos manifesta-se, na sua grande maioria, através dos comportamentos dos trabalhadores grevistas e são estes quem parece poder de facto violar direitos absolutos⁹⁷ –, porém, se um sindicato organizar e gerir uma greve ilícita, pode colocar em risco estes direitos do empregador⁹⁸. A título de exemplo, um empregador que tenha de cumprir uma entrega de produtos lácteos numa determinada data e não o consegue devido à instigação por parte do sindicato/membros do piquete – para que os trabalhadores bloqueassem a saída de carrinhas – dando-se o perecimento destes produtos, o sindicato parece ser responsável extracontratualmente. Um outro caso seria se o mesmo sindicato incitasse os trabalhadores a destruir documentos da empresa. Nestes dois cenários há um comportamento ilícito do sindicato que colocou, claramente, em causa a iniciativa empresarial do empregador – havendo a violação de um direito absoluto⁹⁹.

Esta questão parece estar já ultrapassada tanto para a jurisprudência, como para a doutrina alemãs. O Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha formulou a existência de um direito de iniciativa e funcionamento da atividade empresarial. Este direito traduz-se na possibilidade de o empregador intentar uma ação contra o sindicato por este violar um direito subjetivo da empresa quando a greve tenha sido considerada ilícita¹⁰⁰.

⁹⁶ «... neste caso a função da primeira variante de ilicitude prevista no art. 483º, nº 1, não se reconduz à tutela genérica do património do sujeito, mas antes à tutela das utilidades que lhe proporcionava o direito subjectivo objecto de violação – *vd.* MENEZES LEITÃO (2016), 261.

⁹⁷ Neste mesmo sentido atente-se a LIBERAL FERNANDES ((2010), 569), para quem, «No que respeita à delimitação da responsabilidade de quem organizar e declara a greve, apenas poderão ser ressarcidos os prejuízos resultantes do incumprimento dos deveres que limitam directamente a liberdade conflitual dessas entidades, como sucede com o aviso prévio ou com as cláusulas de paz social, quando estabelecidas; daí que as entidades que convocam a greve não possam ser responsabilizadas pelos danos que são consequências da livre actuação dos trabalhadores aderentes (nexo de causalidade adequada – art. 563.º do Cód. Civ.)».

⁹⁸ *Cfr.* GOMES CANOTILHO/JORGE LEITE (1999), 19.

⁹⁹ Contudo, a doutrina questiona-se se o resultado deste pensamento seria o mesmo se não houvesse o perecimento dos produtos. MOTA PINHO ((2020), 320) afirma que a responsabilidade dos sindicatos não se pode apenas circunscrever apenas aos casos em que há perecimento de produtos, pois a ilicitude reside no ato de bloquear a saída dos veículos. Parece-nos que o sindicato seria responsável pelo perecimento dos produtos e pelo incumprimento da obrigação do empregador para com o terceiro. Deste modo, percebemos novamente que, mesmo que o direito à greve se consubstancie na legitimidade de gerar um dano, este dano não pode ser empregue de modo ilícito. Defendemos, portanto, que o dano que seja proveniente da greve deve ter só origem na abstenção ao trabalho – não podendo haver a prática de comportamentos que tenham o intuito de os exponenciar.

¹⁰⁰ *Vd.* SINDE MONTEIRO (1989), 206 e ss.; MENEZES LEITÃO (2016), 264 e 265; e MOTA PINHO (2020), 321 concordam com a utilidade desta construção – ao contrário de OLIVEIRA ASCENSÃO (2002), 224 e ss.; ADELAIDE MENEZES LEITÃO (2009), 569; e MENEZES CORDEIRO (2010), 447. Para MOTA PINHO mesmo

Porém, na doutrina nacional não existe consenso. Parte entende que apenas é possível responsabilizar os trabalhadores – isto é, o sindicato que tenha sido fundamental para a que a greve tenha sido considerada ilícita não é responsabilizado, nem é a sua conduta tida como uma justificação plausível pelo comportamento dos trabalhadores abstencionistas¹⁰¹. Contudo, e discordando desta tese, defendemos que tanto os trabalhadores como os sindicatos podem ser responsabilizados¹⁰². Os grevistas, individualmente considerados, podem ser responsabilizados se cometerem factos ilícitos durante o decorrer da greve – ilicitude esta que não tornará a greve ilícita por consequência¹⁰³ – e, tendo os sindicatos a possibilidade de causar prejuízos na esfera do empregador, estes devem também estar sujeitos à responsabilidade decorrente da ilicitude da greve. De facto, não parece ter entre nós cabimento a tese de que os sindicatos que instigam e provocam danos não possam ser responsabilizados, até porque as associações sindicais não são estranhas à execução das greves¹⁰⁴.

que se analise a empresa na ótica civil, isto é, como um instrumento económico do sujeito, para efeitos de responsabilidade civil deve ser vista segundo a ótica laboral – como uma «célula social» segundo NUNES DE CARVALHO (1986), 380. A doutrina alemã defende este entendimento porque tem fundamento na sua Constituição quando se consagra o direito à iniciativa económica – tal como no nosso ordenamento jurídico: «A liberdade de iniciativa privada tem um duplo sentido. Consiste, por um lado, na liberdade de uma actividade económica (liberdade de criação de empresa, liberdade de investimento, liberdade de estabelecimento) e, por outro lado, na liberdade de organização, gestão e actividade da empresa (liberdade de empresa, liberdade do empresário, liberdade empresarial)», segundo GOMES CANOTILHO/VITAL MOREIRA (2007), 790.

¹⁰¹ *Cfr.* LIBERAL FERNANDES (2010), 583. Este autor parece concordar com o pensamento jurisprudencial francês. Repare-se que a responsabilização dos sindicatos por atos praticados por trabalhadores grevistas é uma questão complicada. Posto isto, defende que os sindicatos não se encontram vinculados aos atos perpetrados pelos trabalhadores. Com efeito, resta apenas ao empregador intentar a ação contra quem efetivamente cometeu a ilicitude – esta doutrina vai ao encontro do que nos explica LOBO XAVIER ((1983), 284 e ss.), isto é, a questão da eventual responsabilidade tem que ver com que perspectiva com que visualizamos o problema – podemos adotar a ótica das relações individuais e apenas assacar a responsabilidade dos trabalhadores, onde «... em princípio, o dever de cumprimento dos contratos de trabalho não vincula propriamente os sindicatos mas apenas os trabalhadores em causa, somente a estes podendo ser exigida a responsabilidade pelo inadimplemento. O sindicato terá a posição de terceiro quanto às obrigações dos trabalhadores e mesmo quando tenha provocado o seu não cumprimento, não será responsável perante a entidade patronal», ou podemos adotar o prisma das relações individuais e coletivas em que os sindicatos passam a não ser percebidos como meros terceiros. Parece-nos que a tese que defende LIBERAL FERNANDES – e com a qual não compactuamos – não sanciona a instigação dos sindicatos. Neste mesmo sentido também ANA DE LA PUEVLA PINILLA (2000), 226; e MONTEIRO FERNANDES (2013), 62 e ss.

¹⁰² *Vd.* LOBO XAVIER (1983), 284 e ss. Na doutrina nacional, ROMANO MARTINEZ ((2022), 1236) reitera que «caso o piquete de greve tenha sido organizado por uma associação sindical, o empregador poderá eventualmente também demandar o sindicato com base em responsabilidade do comitente, nos termos do artigo 500.º do CC» – entendimento também partilhado por MARIA TEJO (2019), 39 e ss. Todavia, defendemos que não existe relação de comitente/comissário entre os grevistas/membros do piquete e o sindicato: primeiramente porque durante a greve motiva-se a prossecução dos interesses dos trabalhadores – e não do sindicato – e, em segundo lugar, porque os trabalhadores não se encontram obrigados a seguir as instruções do sindicato – JÚLIO GOMES (2019), 87 e 88.

¹⁰³ *Cfr.* RAQUEL POQUET CATALÁ (2016), 1094; e JÚLIO GOMES (2019), 76.

¹⁰⁴ *Vd.* JÚLIO GOMES (2019), 90 e 91. Aliás, não faria sentido o sindicato vir a ser responsabilizado pelos atos de um trabalhador pois não tem uma associação sindical a capacidade de controlar toda a atuação de

De seguida, de acordo com a segunda parte do n.º 1 do art. 483.º do CC, haverá ilicitude quando houver a violação de uma disposição que vise proteger interesses alheios¹⁰⁵. Para o preenchimento desta tipologia de ilicitude é necessário que *i*) haja um dano decorrente da violação de uma norma; *ii*) que a norma violada tenha como fim a proteção dos interesses violados; e *iii*) que o dano infligido esteja no âmbito de interesses que se pretenderam proteger¹⁰⁶. A questão que fica é a de saber se, havendo uma greve ilícita, a responsabilização dos sindicatos pode ou não estar abrangida por esta modalidade de ilicitude. A regulação legal da greve é composta por diversas normas que disciplinam o exercício deste direito. Será que este conjunto de normas laborais pode ser tido como disposições legais que visam proteger interesses alheios – às quais o art. 483.º do CC se refere¹⁰⁷?

A título de exemplo suponha-se que um sindicato ligado ao setor da farmácia hospitalar convoca, organiza e coordena uma greve com grande adesão, mas sem ter sido cumprido o aviso prévio. Por não ter sido cumprido o aviso prévio atempadamente, não foi possível assegurar serviços mínimos. Admita-se também que esta greve teve uma duração imprevisivelmente longa e que, dada a falta de mão de obra, estas farmácias tiveram de suspender o seu atendimento ao público. Se tais farmácias servirem um universo muito grande de pessoas que têm de se deslocar de longe para, por exemplo, terem acesso a medicação essencial para o tratamento de patologias terminais e devido à greve essas pessoas padecem, pode o sindicato ser responsabilizado?¹⁰⁸ Neste caso hipotético, *i*) houve uma violação de uma norma legal; *ii*) esta norma tem como fim a proteção de determinados interesses (mais precisamente a alínea b) do n.º 2 do art. 537.º do CT) – como o aviso prévio não foi respeitado, não foi possível fixar serviços mínimos, que visavam salvaguardar a saúde dos utentes¹⁰⁹; *iii*) a

cada trabalhador – capacidade essa ainda mais reduzida se se estiver perante piquetes constituídos também por terceiros. Caso diferente seria aquele em que o sindicato ou em que os membros do piquete instigam o comportamento ilícito do trabalhador – *cf.* MONTEIRO FERNANDES (2013), 161

¹⁰⁵ «Trata-se de normas que, embora dirigidas à tutela interesses particulares – quer exclusivamente, quer conjuntamente com o interesse público – não atribuem em exclusivo o aproveitamento de um bem» – *vd.* MENEZES LEITÃO (2016), 265. E os casos que entrem no escopo desta segunda parte do n.º 1 do art. 483.º do CC é admissível a petição de uma indemnização por danos puramente patrimoniais – *cf.* MENEZES LEITÃO (2016), 266.

¹⁰⁶ *Vd.* ANTUNES VARELA (2016), 539 e ss.; e ALMEIDA COSTA (2018), 563.

¹⁰⁷ Pois, se as disposições legais visarem proteger interesses públicos e apenas secundariamente interesses particulares, a possibilidade de o particular exigir uma indemnização encontra-se excluída – *cf.* MENEZES LEITÃO (2016), 266.

¹⁰⁸ Exemplo inspirado nos escritos de MOTA PINHO (2020), 326.

¹⁰⁹ Repare-se que a norma que consagra a obrigatoriedade do aviso prévio está diretamente conexcionada com a norma que prevê a necessidade de serviços mínimos na medida em que o direito à greve não é um

lesão infligida diz respeito aos interesses que os artigos supra referidos visam proteger – por exemplo, a norma que tutela a necessidade de serviços mínimos visa garantir que as necessidades essenciais dos cidadãos sejam, mesmo que em greve, satisfeitas¹¹⁰. Posto isto, nada parece ir no sentido em que não possa ser assacada a responsabilidade de sindicatos por esta modalidade de ilicitude.

Em terceiro lugar, haverá ilicitude quando estejamos perante um caso de abuso do direito – *cf.* o art. 334.º do CC¹¹¹. Relembre-se que, para que haja abuso do direito, não é necessário que haja intenção de o fazer¹¹², isto seja, é apenas necessário que um direito seja utilizado de modo distinto ao seu fim, ultrapassando os limites traçados pela boa-fé¹¹³, pelos bons costumes¹¹⁴, ou pelo fim social ou económico do direito¹¹⁵.

Parece difícil, à partida, a aplicação da figura do abuso do direito ao direito à greve, porém, em termos mais simples apenas será necessário que a greve seja almejada de modo contrário ao que é esperado. Repare-se que o direito à greve deve ser utilizado como forma de os trabalhadores reivindicarem mudanças perante o empregador. Todavia, não será abuso do direito realizar uma greve com o intuito de causar prejuízos desproporcionais ao empregador? A manipulação do direito à greve de forma maliciosa parece-nos encaixar nesta figura – pense-se, a título de exemplo nas greves retroativas, greves *self-service*¹¹⁶ e greves trombose. Mais longe vai um setor da doutrina que indica

direito absoluto, necessitando de coexistir com outros direitos e interesses legalmente protegidos, como seja a saúde.

¹¹⁰ *Vd.* MOTA PINHO (2020), 327.

¹¹¹ Tal como pleiteia MENEZES LEITÃO (2016), 267, «No âmbito da responsabilidade civil, a previsão do abuso de direito assume duas funções: a primeira é a de limitar as possibilidades de exclusão da ilicitude por parte de quem exerce um direito subjectivo próprio; a segunda é a de estabelecer o carácter ilícito dos comportamentos que se apresentem como contrários aos vectores referidos o art. 334.º...».

¹¹² «O abuso é, hoje, um instituto objetivo. Não depende de culpa do agente ou de quaisquer intenções suas» – *cf.* MENEZES CORDEIRO (2020), 941; ANTUNES VARELA (2016), 544; e o Ac. do TRP n.º 5429/11.6YYPR-T-B.P2, de 15/06/2016 (relator: Soares de Oliveira).

¹¹³ «Dos limites ao exercício de um direito subjectivo destaca-se, em primeiro (e importante) lugar, a boa-fé (...)» – *vd.* ANA PRATA (2019), 440 a 442.

¹¹⁴ «Os bons costumes constituem a segunda limitação ao exercício de um direito: estamos perante uma cláusula geral de direito privado que remete para princípios morais sociais (...) que devem regular o comportamento das pessoas honestas em todos os seus aspetos, incluindo, mas não restringido, os económicos» – *cf.* ANA PRATA (2019), 440 a 442

¹¹⁵ VAZ SERRA (1959b), 259; ANTUNES VARELA (2016), 545 e 546; HÖRSTER (2016), 282; e MAFALDA MIRANDA BARBOSA (2017), 188. «Ocorrerá tal figura de abuso quando um determinado direito – em si mesmo válido – seja exercido de modo que ofenda o sentimento de justiça dominante na comunidade social», segundo ALMEIDA COSTA (2018), 83.

¹¹⁶ E tal como JORGE REIS NOVAIS ((2003), 499 e ss.) refere quanto à greve *self-service* dos médicos, «é possível e constitucionalmente justificado, com base na proibição de abuso do direito, limitar ou restringir um exercício abusivo do direito à greve, seja quando os trabalhadores aproveitam a declaração de greve para interromperem ou retomarem, discricionária, indiscriminadamente e em qualquer altura ou por qualquer período de tempo, a prestação de trabalho – o que equivale a dizer que aproveitam a aparência do exercício do direito à greve para faltarem injustificadamente ao trabalho –, seja quando um sindicato responsável pela condução da greve a declara ou a conduz nesses termos».

que as greves ilícitas, por terem um fim que não vai ao encontro do intuito do direito à greve, são de essência «malévola» e, por consequência, são consideradas abusivas¹¹⁷ – sendo de aplicar o art. 334.º do CC¹¹⁸. Ora, não nos parece certo que todas as greves ilícitas – nos termos em que nos referimos a elas anteriormente – sejam abusivas¹¹⁹, devendo fazer-se este apuramento de forma casuística¹²⁰.

¹¹⁷ *Vd.* VAZ SERRA (1959b), 290 e 321. Este autor defende que, na lista de casos que consubstanciam abuso do Direito, se inserem os casos de greves consideradas ilícitas. Estas, por serem compostas por um «espírito de malevolência, seriam imorais quanto ao seu fim, prosseguindo um fim diferente aos interesses legítimos da profissão» – *cf.* MOTA PINHO (2020), 328.

¹¹⁸ A título de exemplo, ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2020), 485 e 486) indica que «se (...) os trabalhadores se servem do direito de greve para prosseguir um interesse que não lhes assiste enquanto trabalhadores mas noutra qualidade (por exemplo, enquanto consumidores, enquanto pais ou simplesmente enquanto cidadãos), a greve é ilícita, porque extravasa os limites funcionais para que foi concedido o direito, ou seja, por abuso do direito (...) – assim, será ilícito o recurso à greve pelos trabalhadores que são também pais para reivindicar uma diminuição da propina escolar dos filhos, ou o recurso à greve pelos trabalhadores que também são utentes de uma auto-estrada para pressionarem a uma diminuição das portagens, ou ainda uma greve de solidariedade para com os interesses de outras categorias ou grupos de pessoas ...». HELENA GUEDES ((2016), 32 e ss.) acrescenta que «... independentemente das dúvidas que pode suscitar a limitação do exercício do direito à greve por um princípio de proporcionalidade dos danos, a verdade é que o exercício do direito nas modalidades atípicas (incluindo as greves de maior prejuízo) configura, em qualquer caso, um exercício abusivo, nos termos do art. 334 do CC, por “aproveitamento mal-intencionado” do regime legalmente previsto» – *vd.* ROSÁRIO PALMA RAMALHO ((2003), 289 e ss.) no mesmo sentido.

¹¹⁹ Uma questão que se poderá colocar é a de saber quais as consequências sancionatórias se uma greve ilícita for considerada abusiva? Ora, tal como sustenta ALMEIDA COSTA ((2018), 90), existem duas alternativas: ou promover-se-á a restauração natural «nomeadamente através da remoção do que se fez com o abuso do Direito», ou condena-se o lesante no pagamento de uma indemnização pecuniária.

¹²⁰ Opinião também partilhada por MOTA PINHO (2020), 328. Por exemplo, uma greve que não cumpra o aviso prévio é ilícita nos termos em que o nosso regime está desenhado. Porém, parece excessivo considerar que esta greve, por este motivo, é abusiva. De qualquer modo, e como já referido anteriormente, a greve retroativa, *self-service* ou trombose serão tidas por abusivas.

Conclusão

A complexidade das formas que a greve pode adquirir impede que se possa dar uma resposta absoluta às questões levantadas, ainda que se possam traçar linhas gerais do que é, ou não, lícito neste contexto.

De qualquer modo, o direito à greve assume uma natureza diferente de ordenamento em ordenamento, fruto da história de cada um, sendo atípico encontrar um sistema jurídico que indique a noção de greve. Perante a falta desta, questões espinhosas levantam-se. Ainda assim, os princípios gerais de Direito – como a boa-fé – apresentam-se como um natural limite ao exercício deste direito – pelo que não há cabimento para greves que visem acarretar danos desmesurados ao empregador.

As greves que, *a priori*, visam obter um fim ilícito – questão esta controversa, como é caso das greves sem conotação laboral – são ilegais. Assim como, o uso do aviso prévio no prelúdio das negociações com o empregador, única e exclusivamente, para apelar à atenção deste poderá comportar um caso de abuso do direito.

No que respeita à admissibilidade da entrada dos membros do piquete no interior da empresa, esta apenas nos parece válida nas zonas comuns, de modo a não perturbar a livre escolha dos não grevistas, dado o contrato dos seus membros se encontrar suspenso.

Por outro lado, as greves de longa duração, realizadas de modo intencionalmente irregular e incerto e com o fim de causar desordem no funcionamento dos serviços – gerando danos surpresa – são ilícitas, pelo que os trabalhadores devem ser responsabilizados extracontratualmente aquando do conhecimento de que os seus atos poderiam gerar danos desta ordem; assim como os sindicatos, por terem decretado uma greve desta natureza.

Ora, a criatividade de quem declara e gere as greves, apesar de louvável, torna clara a necessidade de novas respostas por parte do legislador, sob prejuízo de, em situações semelhantes, adotarem-se decisões distintas.

No entanto, as soluções aplicadas à ilicitude da greve são insuficientes em face da existência ou não de danos – e também da sua dimensão –, pelo que a consagração de contraordenações para alguns casos seria uma consequência legal com maior cabimento e justiça. Não obstante, a responsabilidade contratual do trabalhador é devida sempre que provado o seu desconhecimento negligente de que a greve padecia de vícios – prova

esta mais simples no que toca a trabalhadores com a obrigação de conhecer tal ilicitude. A responsabilidade contratual dos sindicatos também é devida assim que haja a violação de cláusulas de paz social.

Finalmente, a responsabilidade extracontratual dos sindicatos deve ser assacada quando estes tenham instigado ou provocado danos ilícitos, nos termos do n.º 1 do art. 483.º do CC e do art. 334.º do CC.

Bibliografia

ABRANTES, José João (2005), *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 178 e 179;

ABRANTES, José João (2014), *Direito do trabalho II (Direito da Greve)*, Coimbra, Almedina, pp. 92 a 112;

ABRANTES, José João (2019), «Greve e serviços mínimo – Anotação ao Acórdão da Relação de Lisboa de 10 de Abril de 2019», *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, I, p. 72;

AMADO, João Leal (2017), «Sobre os piquetes de greve e o crime de “entrave sindical”», *Estudos de Direito do Trabalho em Homenagem ao Professor António Monteiro Fernandes*, I, Vila Nova de Famalicão, Nova Causa, pp. 627 a 634;

AMADO, João Leal (2019), «O direito à greve e os seus limites: o caso da greve na Ryanair», *Questões Laborais*, n.º 54, p. 26;

ASCENSÃO, Oliveira (2002), *Concorrência Desleal*, Coimbra, Almedina, pp. 224 e ss.;

BARBOSA, Mafalda Miranda (2017), *Lições de Responsabilidade Civil*, Cascais, Editora Principia, p. 188;

BELEZAS, Fernando (2017) *Crowdfunding: Regime Jurídico do Financiamento Colaborativo*, Coimbra, Almedina, pp. 22 a 24;

CANOTILHO, Gomes; LEITE, Jorge (1999), «Ser ou não ser uma greve (A propósito da chamada «greve self-service)», *Questões Laborais*, n.º 13, pp. 7 a 41;

CANOTILHO, Gomes; MOREIRA, Vital (2007), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 4.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora, p. 790;

CARVALHO, Catarina de Oliveira (2011), *Da dimensão da Empresa no Direito do Trabalho: Consequências práticas da dimensão da empresa na configuração das relações laborais e colectivas*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 656 a 717;

CARVALHO, Nunes de (1986), «Responsabilidade civil do empresário e greve», *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 3, p. 380;

CAUPERS, João; MAGALHÃES, Pedro (1978), *Relações Colectivas de Trabalho*, Lisboa, Editora Fluminense, pp. 102 e ss.;

CORDEIRO, Menezes (1991), *Manual de Direito do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 383 a 410;

CORDEIRO, Menezes (2010), *Tratado de Direito Civil Português, II- Direito das Obrigações, Tomo 3*, Coimbra, Almedina, p. 447;

CORDEIRO, Menezes (2018), *Direito do Trabalho: Direito europeu, Dogmática geral, Direito Coletivo*, Vol. I, Coimbra, Almedina, pp. 810 a 816;

CORDEIRO, Menezes (2020), «Anotação ao Artigo 334.º do CC», in CORDEIRO, Menezes (2020), *Código Civil Comentado, I – Parte Geral*, Coimbra, Almedina, pp. 925 a 942;

COSTA, Almeida (2009), *Direito das Obrigações*, 12.ª ed., Coimbra, Almedina, pp. 83 a 563;

FERNANDES, Liberal (2010) *A obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da Greve nos serviços essenciais*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 162 a 583;

FERNANDES, Monteiro (1982), *Direito de Greve – Notas e Comentários à Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 36 a 40;

FERNANDES, Monteiro (2013), *A Lei e As Greves: comentários a dezasseis artigos do Código do Trabalho*, Coimbra, Almedina, pp. 26 a 170;

FERNANDES, Monteiro (2019), «Direito de greve: algumas questões de actualidade», *Prontuário de Direito do Trabalho*, Centro de Estudos Judiciários, II, pp. 95 a 117;

FERNANDES, Monteiro (2022), *Direito do Trabalho*, 21.ª ed., Coimbra, Almedina, pp. 1038 a 1069 e ss.;

FIDALGO, Vítor Palmela (2020), «A greve», *Estudos dos Instituto de Direito do Trabalho*, Vol. VIII, Coimbra, Almedina, p. 364 a 365;

GÁRATE CASTRO, Javier (1990), «Modalidades de huelga en el Ordenamento Jurídico Español: la huelga intermitente», *Temas de Direito do Trabalho: Direito do trabalho na Crise, Poder Empresarial, Greves Atípicas, IV Jornadas Luso-Hispano-Brasileiras de Direito do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 548 e ss.;

GÁRATE CASTRO, Javier (2013), *Derecho de Huelga*, Albacete, Editorial Bomarzo, p. 30;

GOMES, Júlio (2017), «Algumas notas sobre o direito à greve e a sua evolução ao nível europeu», *Revista Jurídica de los Derechos Sociales*, Monográfico 1, p. 157;

GOMES, Júlio (2019) «Algumas notas sobre a intervenção do piquete de greve e responsabilidade do sindicato», *Revista de Direito e de Estudos Sociais*, Ano LX, pp. 60 a 93;

GOMES, Júlio (2020), «Algumas reflexões sobre a noção de greve e efeitos desta», *Prontuário de Direito do Trabalho*, Lisboa, Centro de Estudos Judiciários, I, 125 a 147;

GUEDES, Helena (2016), *O uso abusivo do direito à greve*, Porto, Universidade Católica Editora, pp. 32 e ss. (disponível em <https://repositorio.ucp.pt/bitstream/10400.14/21507/1/O%20uso%20abusivo%20do%20direito%20%C3%A0%20greve.pdf>);

HÖRSTER, Henrich Ewald (2016), *A Parte Geral do Código Civil Português – Teoria Geral do Direito Civil*, Coimbra, Almedina, p. 282;

LACHAISE, Gérard (1982), *La Responsabilité Civile des Syndicats, de leurs Représentants et des Représentantes du Personnel*, Thèse pour le Doctorat d'État, Université de Bordeaux I, p. 371;

LEITÃO, Adelaide Menezes (2009), *Normas de protecção e danos puramente patrimoniais*, Coimbra, Almedina, p. 569;

LEITÃO, Luís Menezes (2016), *Direito das Obrigações, Volume I – Introdução. Da Constituição das Obrigações*, 13.^a ed., Coimbra, Almedina, pp. 253 a 267;

LEITÃO, Luís Menezes (2021), *Direito do Trabalho*, 7.^a ed., Coimbra, Almedina, pp. 682 a 753;

LEITE, Jorge; ALMEIDA, Coutinho de (1985), *Colectânea de Leis do Trabalho*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 467 a 471;

LOS COBOS ORIHUEL, Francisco Pérez de (1985), «El régimen jurídico de los piquetes de huelga», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 22, pp. 1090 e ss.;

MACEDO, Pedro Sousa (1990), *Poder Disciplinar Patronal*, Coimbra, Almedina, p. 103;

MARECOS, Diogo Vaz (2020), «Anotação ao Artigo 530.º do CT», in MARECOS, Diogo Vaz (2020), *Código do Trabalho Comentado*, 4.^a ed., Coimbra, Almedina, p. 1212;

MARTINEZ, Pedro Romano (2020), «Anotação ao Artigo 522.º do CT», in MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana; BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da (2020), *Código do Trabalho Anotado*, 13.^a ed., Coimbra, Almedina, p. 1134;

MARTINEZ, Pedro Romano (2020), «Anotação ao Artigo 530.º do CT», in MARTINEZ, Pedro Romano; MONTEIRO, Luís Miguel; VASCONCELOS, Joana;

BRITO, Pedro Madeira de; DRAY, Guilherme; SILVA, Luís Gonçalves da (2020), *Código do Trabalho Anotado*, 13.^a ed., Coimbra, Almedina, pp. 1149 a 1151.;

MARTINEZ, Pedro Romano (2022), *Direito do Trabalho*, 10.^a ed., Coimbra, Almedina, pp. 1203 a 1270;

MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui (2017), *Constituição da República Portuguesa Anotada*, Vol. I, Lisboa, Universidade Católica Portuguesa Editora, pp. 816 a 819;

MONTEIRO, Sinde (1989), *Responsabilidade por conselhos, recomendações e informações*, Coimbra, Almedina, pp. 206 e ss.;

MONTOYA MELGAR, Alfredo (2013), «Los limites del derecho de huelga: presente y futuro», *Cuestiones Laborales de Actualidad, Estudios en homenaje al professor Dr. Feliciano González*, pp. 33 e ss.;

MOREIRA, António José (2019), «A greve: questão eterna do Direito do Trabalho. Greve e Abuso do Direito», *Minerva Revista de Estudo Laborais*, Vol. 9, n.º 1, p. 48;

NEVES, Castanheira (1990), «Considerações a propósito do Direito à Greve», *Temas de Direito do Trabalho: Direito do trabalho na crise. Poder empresarial. Greves atípicas*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 450 e ss.;

NOVAIS, Jorge Reis (2003), *As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição*, Coimbra, Coimbra Editora, pp. 499 e ss.;

OFFICE, Internacional Labour (2018), *Freedom of Association: Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association*, 6.^a ed., Geneva, p. 114;

PINHO, Pedro Mota (2020) «A responsabilidade civil nas greves ilícitas», *Revista da Ordem dos Advogados*, I/II, pp. 308 a 327;

PINTO, Mário (1996), *Direito do Trabalho*, Lisboa, Universidade Católica Editora, pp. 388 e 392;

POQUET CATALÁ, Raquel (2016), «Responsabilidad Civil por daños por participación activa en un piquet», *Derecho de Relaciones Laborales*, n.º 11, pp. 1090 a 1094;

PRATA, Ana (2019), «Anotação ao Artigo 334.º do CC», in PRATA, Ana (2019), *Código Civil Anotado, Volume I (Artigos 1.º a 1250.º)*, 5.^a ed., Coimbra, Almedina, pp. 441 a 442;

PUEVLA PINILLA, Ana de la (2000), *La Responsabilidade Civil del Sindicato (Un Estudio sobre la Responsabilidade derivada de la Actividade Sindical)*, Madrid, La Ley/Univerdad Autónoma de Madrid Ediciones, p. 226;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (1994), *Lei da Greve Anotada*, Lisboa, Editora Lex, pp. 13 a 79;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2003), *Estudo de Direito do Trabalho*, Vol. I, Coimbra, Almedina, pp. 337 e 338;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma (2020), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 3.^a ed., Coimbra, Almedina, pp. 465 a 496;

REIS, João (2019), *Meios de Composição do Conflito Laboral Colectivo: Conciliação, mediação, arbitragem*, Coimbra, Gestlegal, p. 96;

SANTOS, João Vieira dos (2017), «Regime Jurídico do Crowdfunding (financiamento colaborativo)», *Revista de Direito das Sociedades*, Ano IX, 2017, n.º 3, pp. 650 a 652;

SERRA, Vaz (1959a) «Responsabilidade de terceiros no não cumprimento de obrigações», *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 85, p. 346;

SERRA, Vaz (1959b) «Abuso de Direito (em matéria de responsabilidade civil)», *Boletim do Ministério da Justiça*, n.º 85, pp. 259 a 321;

SINAY, Hélène (1996), *La grève*, *Traité de droit du travail: publié sous la direction de G. H. Camerlynck*, Vol. VI, p. 1333;

SUÁREZ GONZÁLEZ, Fernando (2005) «La Huelga en el Derecho Español», *La huelga hoy en el derecho social comparado*, ed. Antonio Marzal, Barcelona: Bosch: ESADE, Facultad de Derecho, p. 222;

TEJO, Maria Inês Bravo Dinis (2019), «De protagonistas e gestores a responsáveis cívicos. A propósito da greve ilícita e da responsabilidade civil de piquetes e sindicatos», *Yearbook: Mestrado da Faculdade de Direito – Escola do Porto/Universidade Católica Portuguesa*, Vol. 2, Porto, Universidade Católica Editora, pp. 29 a 39 e ss.;

VANNES, Vivianne (2013), *Le Droit de Grève*, Çacier, Bruxelles, p. 430;

VARELA, Antunes (2016), *Das Obrigações em Geral*, Vol. I, 10.^a ed., Coimbra, Coimbra Editora, pp. 167 a 576;

VEIGA, António da Motta (2000), *Lições de Direito do Trabalho*, 8.^a ed., Lisboa, Editora Universidade Lusíada, pp. 221 a 279 e ss.;

VENEZIANI, Bruno (2008), «La Corte di Giustizia e il Trauma del Cavallo di Troia», *Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale*, parte II, pp. 295 e ss.;

XAVIER, Bernardo Lobo (1996), *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª ed., Lisboa, Editora Verbo, p. 165;

XAVIER, Bernardo Lobo (1984), *Direito da Greve*, Lisboa, Editora Verbo, pp. 275 a 289;

XAVIER, Bernardo Lobo; MARTINS, Pedro Furtado; CARVALHO, António Nunes de; VASCONCELOS, Joana (2020), *Manual de Direito do Trabalho*, 4.ª ed., Lisboa, Editora Rei dos Livros, pp. 159 a 163.

Jurisprudência

Ac. do TC n.º 88-0604, de 13/07/1989 (relator: Messias Bento)

Ac. do TC n.º 289/92, de 02/09/1992 (relatora: Assunção Esteves)

Ac. do TC n.º 382/03, de 25/06/2003 (relator: Mário Torres)

Ac. do TC n.º 306/2003, de 25/06/2003 (relator: Mário Torres)

Ac. do TRC n.º 2509/15.2T8VIS.C1, de 16/12/2015 (relatora: Paula do Paço)

Ac. do TRE n.º 2725/07-2, de 01/07/2008 (relator: Baptista Coelho)

Ac. do TRL n.º 88/11.7YRLSB.L1-4, de 25/05/2011 (relatora: Albertina Pereira)

Ac. do TRL n.º 2028/11.6TTLSB.L1-4, de 03/12/2014 (relator: José Eduardo Sapateiro)

Ac. do TRP n.º 5429/11.6YYPRT-B.P2, de 15/06/2016 (relator: Soares de Oliveira)

Ac. do TRP n.º 0010692, de 02/10/2000 (relator: Machado da Silva)

Ac. do STA n.º 043934, de 20/03/2002 (relator: Simões de Oliveira)

Ac. do STA n.º 043/19.0BALS, de 09/06/2021 (relatora: Maria do Céu Neves)

Ac. do STA n.º 0337/18.2BECBR, de 09/06/2022 (relator: Adriano Cunha)

Ac. do STA n.º 078/06, de 26/06/2008 (relator: Adério Santos)

Ac. do STA n.º 0399/07, de 03/07/2007 (relatora: São Pedro)

Ac. do STJ n.º 07S4006, de 13/02/2008 (relator: Sousa Peixoto)

Pareceres da Procuradoria Geral da República

PCCPGR n.º P000011999, de 18/01/1999

PPGR n.º 47/78, de 29/06/1978

PPGR n.º 100/89, de 05/04/1990

PPGR n.º 32/1999, de 13/07/2000

PPGR n.º 6/2019, de 18/02/2019

PPGR n.º 7/2020, de 25/06/2020

PPGR n.º 1/2023, de 10/01/2023

PPGR n.º 6/2023, de 22/03/2023