

SOBRE A GREVE E SOBRE O DIREITO DE GREVE¹

RUY MANUEL CORREIA DE SEABRA
Docente da Universidade Autónoma de Lisboa

Instituto paradigmático da (ainda) imperfeição do Direito do Trabalho, segundo autores consagrados como RIVERO e SAVATIER, que sobreleva o não global âmbito de aplicação desse Direito a todas as formas de trabalho subordinado e a eficácia sancionatória “normal” nele contida, tida por ineficiente e que “obriga” a aceitação, *ainda*, de certas formas de coacção que deviam estar postergadas por implicarem o recurso à força por parte dos próprios sujeitos da relação jurídica, isto é, uma espécie de justiça privada só possível pela fragilidade dos meios disponíveis de negociação e conciliação de interesses, consequentemente autora, de desarmonia e violência social.

Formulas típicas – a greve e o *lock-out* – de expressão violenta das relações colectivas de conflito, ela, a greve, pode dizer-se, tomou os seus galões com a ordenação do Direito do Trabalho, ajudou-o a aperfeiçoar-se, a desenvolver-se, a emancipar-se e, hoje, indiscutível nas sociedades pluralistas, enfeita-se com adornos arcaizantes, conforme supra, e teoriza-se por tentativas, pouco contornadas, concretizantes de uma realidade que, por plurifa-

¹ Trabalho apresentado em concurso para Assessor pelo Técnico superior principal da Direcção Geral do Trabalho. Lisboa, 30 de Julho de 1984. A actualidade dos institutos jurídicos abordados ao longo deste estudo e a sua relevância em termos de contextualização histórica e doutrinal são factores de decisão da sua publicação

cetada, se escapa, amiúde, dos princípios, dos interesses e das necessidades, ainda que para gáudio académico dos doutrinadores e dos jurisprudentes.

1 – Fenómeno velho ainda que tornado pujante e relevante com o capitalismo liberal, verdadeiro catalisador da greve com as suas injustiças para além das radicais alterações sócio-económicas advenientes da Revolução Industrial, a greve, porém, como fenómeno velho, dizíamos, é originária, já, da Antiguidade, nomeadamente do Egipto faraónico, passando pela Grécia e por Roma e pelo corporativismo medieval. Quase se podendo dizer que onde esteve o trabalho esteve a greve.

Só que, até finais da Revolução Francesa a greve constituiu um delito e, como tal, punida com sanções penais.

A partir da segunda metade do século XIX, mormente a partir da revisão do Código Penal Francês, os delitos de coligação e greve apenas são punidos se acompanhados de violências, ameaças ou manobras fraudulentas, atentatórias da liberdade do trabalho.

É a despenalização da greve. É a fase da greve-liberdade. Livre, mas ainda não oponível ao destinatário directo – a entidade patronal – pelo que originava uma violação do contrato de trabalho e, assim, era fundamento de resolução do contrato pelo empresário com base em incumprimento do acordado.

Por fim, e eis a terceira fase, o conceito de greve foi evoluindo no sentido de ser considerado um direito – com ou sem consagração constitucional – direito esse cujo exercício não implica a cessação do vínculo contratual, antes fazendo incorrer os trabalhadores aderentes na figura da suspensão do contrato.

Foi o que aconteceu sobretudo a partir da 2ª Grande Guerra nos países ocidentais, já que nos países de regime socialista, dada a apropriação colectiva dos meios de produção e a ditadura do proletariado, a greve é tida como injustificada por isso não aceite ainda que ocorra, como é do conhecimento geral.

Eis as três fases por que passou o instituto da greve e que Calamendrei classificou, autorizadamente, de greve-delito, greve-liberdade, greve-direito.

Contrastante com esta posição jurídica não deixa de ser a Declaração Universal dos Direitos do Homem e as próprias Convenções da O.I.T. que se não referem expressamente à greve. Estranha-se, mas compreende-se dada a heterogeneidade dos Estados-membros das organizações de que resultam.

Em Portugal, também a evolução foi mais ou menos parelha. Com efeito, durante o período liberal e até à implantação da República, a greve foi prevista e punida, com prisão e multa. Após a proclamação da República passa a greve a ser reconhecida e regulada, aliás, como o *lock-out*.

Com a Revolução de 1926 através do Decreto n.º 13 138, de 15 de Fevereiro de 1927, voltou a greve a ser proibida, proibição esta continuada e confirmada pela Constituição de 1933 e pelo Estatuto do Trabalho Nacional que considerou “acto punível a suspensão ou perturbação das actividades económicas”, quer pelas empresas quer pelos trabalhadores.

A Revolução de Abril de 74 reconheceu de novo a greve como um direito dos trabalhadores, regulamentando o DL n.º 392/74, de 28 de Agosto o seu exercício. Reconhecimento confirmado, posteriormente, pela Constituição de 76.

2 – Evoluindo a consagração da greve ao arrepio da normalidade do direito, isto é, mais se fortalecendo a sua ajuridicidade intrínseca a medida que os esquemas de protecção social se vão aprimorando e o Direito se vai apetrechando com novos instrumentos de enquadramento da vida – dita civilizada – em sociedade; ela, a greve, continua a ir buscar o seu significado e a sua razão de ser, no fundo, à inferioridade do trabalhador face ao patrão, ainda que como manifestação colectiva que é, melhor se tenha de dizer,

de trabalhadores em conjunto e concertados, por si ou através dos sindicatos seus representantes contra a entidade patronal.

Inferioridade que, hoje ainda, aceita pelos juslaboralistas e insita nos ordenamentos juslaborais, começa a tanger a fronteira do complexo de inferioridade mais do que da inferioridade. Com efeito, assim é, á medida que as associações se sindicais se vão tornando mais fortes e ultrapassam as funções de defesa dos interesses socio-profissionais dos trabalhadores para influenciarem, participando, nas diversas áreas da gestão política: elaboração de planos, de orçamentos, de políticas de rendimentos e preços, etc.

De qualquer modo, ainda é ponto assente e será que a dependência económica do trabalhador e o acervo de direitos do empregador, máxime, os poderes de direcção e disciplinares justificam o paternalismo, entenda-se protecção da parte mais fraca, do Direito do Trabalho.

Ora, a greve é, precisamente, o instrumento de reequilíbrio, a “arma de reequilíbrio” como lhe chamou um consagrado autor que cria “um pânico precoce e salutar”. Só que é um reequilíbrio à força ou pela força e não um reequilíbrio pela Justiça. E daí que, como fenómeno de força que é de sua própria natureza, a sua regulamentação jurídica tenha pouca eficácia prática ou, pura e simplesmente, nem se proceda a sua regulamentação, remetendo-se para a doutrina e jurisprudência essa tarefa.

3 – E cabe, desde logo, à doutrina fixar o conceito jurídico de greve, assim entre nós como em outros países.

Entre nós, tanto a Constituição como a Lei consagram o Direito de Greve, aliás de modo pretensamente ilimitado, sem que definam a greve ornando-a com a noção jurídica que ela exige.

Será, porém, mais fácil, à míngua de um só “conceito clássico” de greve, alinhar os elementos essenciais do conceito do que dar-lhe expressão sinóptica.

Assim, para MONTEIRO FERNANDES:

- abstenção colectiva de prestação de trabalho;
- restrição aos trabalhadores subordinados;
- pretensão comum ou colectiva.

Ou, para BERNARDO XAVIER:

- abstenção de prestação de trabalho;
- (levada a cabo) por um grupo de trabalhadores;
- como instrumento de pressão para realizar objectivos comuns.

Ao cabo e ao resto, greve é: a interrupção ou suspensão colectiva e concertada do trabalho, por trabalhadores subordinados, dirigida, “prima facie”, contra o(s) empresário(s), tendo em vista forçar a realização de objectivos comuns ou colectivos.

Logo, a greve em sentido restrito, jurídico ou clássico é própria dos trabalhadores subordinados e legitima a não prestação do dever essencial do trabalhador – o de trabalhar ou de estar disponível para o trabalho. Aqui, ele declara-se aberta e frontalmente indisponível para trabalhar e, *intencionalmente*; mais, para coagir directamente o empresário a ir de encontro à “pretensão comum ou colectiva” de que ele participa. Indisponibilidade para o trabalho, porém temporária, não definitiva.

Traduz-se também, num fenómeno colectivo e não em várias atitudes isoladas ainda que consonantes; Fenómeno colectivo e concertado, isto é, combinado previamente – até para não redundar em fracasso... – o que não significa que todos os disponíveis para a greve a exercitem. Cremos mesmo que o “fenómeno colectivo” diz respeito à decisão e declaração da greve e não à sua execução. Por alguma razão se diz que a greve “é um direito individual que só pode ser exercido colectivamente”, porém, insistimos, julgamos que por homenagem ao princípio constitucional do direito ao trabalho, à própria razão de ser do pré-aviso e ao respeito pela consciência do trabalhador que, no processo de conflito pode pers-

pectivar e ou acolher certos desenlaces de modo diferente “*in actu*” do que “*in itinere*”, aliás, como acontece no plano colectivo aos sindicatos ou assembleias de trabalhadores que podem emendar a mão a caminho.

Outra questão é da solidariedade, mas essa é, efectivamente, outra questão cuja quebra pode ou não – as opiniões dividem-se – dar origem a sanção interna como, esse vínculo a existir, pode resolver-se com a utilização do princípio da liberdade de demissão da associação sindical que integra o conceito amplo de Liberdade Sindical e que mereceu acolhimento na Constituição e na Lei.

Postula, a greve, o “forçar a realização de objectivos comuns ou colectivos. Quer dizer: ultrapassa o plano, digamos, inócuo da suspensão da prestação do trabalho para ser o instrumento de obtenção e satisfação de um interesse comum; instrumento de pressão, querido, ainda que o objectivo colectivo seja mediato e a acção imediata seja dirigida a uma situação individual ameaçada (v.g. um despedimento irregular) que se afigura ameaçadora, potencialmente, para a colectividade.

4 – Víssemos, acima, que nem a Constituição nem a Lei nos apresentam uma definição de greve. Por outro lado, proliferaram e proliferam várias modalidades de greve: com interrupção total do trabalho, com interrupção parcial do trabalho, sem interrupção do trabalho, profissionais, políticas, de solidariedade.

Dado que o texto constitucional reza que “competem aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito” há a tentação natural de reconhecer a “regularidade de princípio da greve, exercício de um direito, sejam quais forem as formas utilizadas”.

E a essa tentação natural junta-se a carga ideológica que cada autor empresta, também naturalmente, quando cura do Direito do Trabalho e, sobremaneira, de institutos históricos como é o caso da

greve, dada a sua conexão íntima com as lutas dos trabalhadores ao longo dos tempos.

E, assim, por exemplo, não admira que para VITAL MOREIRA e GOMES CANOTILHO não haja suporte normativo para distinguir “as greves que o são e as que o não são” pelo que “seria, pois, ilegítima qualquer delimitação por via da lei entre greves lícitas e ilícitas a partir de uma restrição do conceito de greve. A doutrina e a jurisprudência não têm qualquer apoio constitucional ou legal para, a partir de uma definição apriorística restritiva da greve, concluir pela ilicitude ou exclusão do conceito de greve de certas formas de greve, como sejam as greves de lentidão, as greves de zelo, as greves administrativas ou as greves de não colaboração”, logo, estão “abrangidas pela garantia constitucional todas as actuações correntemente identificáveis como forma de greve”.

Contra isto poder-se-ia afirmar, com a mesma singeleza e com não menor bondade, pelo contrário, que *só é greve o que é greve*.

Aliás, é entendimento dominante que há uma noção clássica de greve, logo o fenómeno regulado obedece a esse modelo, constitui o “património comum” da ciência jurídica ainda que atreito a beber elementos próprios de cada sistema jurídico.

E mal era se assim se não entendesse pois que já bastaria que durante a greve os trabalhadores se coloquem, provisoriamente, “fora do contrato” quanto mais se se aceitasse que a greve, instituto jurídico, se pusesse fora do ...Direito.

É, certamente, por isso que CALAMENDREI observava que a greve, para entrar no campo do direito, deverá resignar-se a ser definida.

Assim, em França, os tribunais têm considerado ilícitas as greves de rendimento ou de zelo, as greves políticas e as realizadas com ocupação prolongada dos locais de trabalho, bem como a lei proíbe as greves-surpresa e as greves rotativas nos serviços públicos e nas empresas nacionalizadas.

Na Itália, são consideradas ilegais as greves políticas quando destinadas a subverter o ordenamento constitucional ou a obstar ao livre exercício dos poderes legítimos, conforme sentença da Corte Costituzionale, que, parcialmente, se transcreve: “o direito de greve, se é certo que não pode compreender abstenções de trabalho proclamadas com fins meramente políticos, é exercida legitimamente quando, embora sem conexões estritas com reivindicações contratuais, é posto em prática em função do interesse dos trabalhadores na realização daquele vasto complexo de bens que encontram reconhecimento e tutela na disciplina constitucional das relações económicas”.

Quanto às greves rotativas, de rendimento ou de zelo, a mesma sentença só as considera ilícitas quando ponham em perigo a integridade das pessoas, a segurança do equipamento fabril ou a conservação do património da empresa.

No que toca à RFA a doutrina e a jurisprudência consagraram três princípios fundamentais:

- paridade de armas;
- greve como ultimo recurso;
- teoria da adequação social.

O primeiro tem a ver com o *lock-out* que é equiparado à greve; o segundo, resulta do dever de paz social que implica a exclusão da greve durante a vigência de uma convenção colectiva sobre as matérias nela reguladas e sem que se tenham esgotado todas as possibilidades de resolução pacífica dos conflitos; por fim, o terceiro que os meios de luta devem ser adequados à natureza dos conflitos e respeitar a ética social e os meios podem ser inadequados pelos processos utilizados (greves sem intervenção sindical ou com ocupação dos locais de trabalho), pela desproporção entre meios e fins (greves que causam a desorganização dos meios produtivos), como pelos objectivos (greves políticas).

Entre nós, a pouca jurisprudência existente e actual, por via do hiato corporativo e porque o foro tem sido pouco solicitado

para pleitear questões teleológicas dada a acomodação dos visados (mal) afeitos e pouco refeitos a esta forma de luta, ademais ressurgida em pleno período revolucionário com todo o caudal de motivações de força em sentido amplo, pouco susceptíveis de enquadramento pela força do Juízo, a jurisprudência tem entendido, de forma um pouco hesitante, que “há os limites que resultam de não poder prosseguir (a greve) objectivos que colidam com os interesses fundamentais da Colectividade e dos Cidadãos, aos quais a mesma Constituição garante e protege, sem excluir os interesses políticos do próprio Estado” e mais ou menos no mesmo sentido a Procuradoria-Geral da República.

5 – Assente que a greve não constitui um direito absoluto, um verdadeiro “*jus utendi et abutendi*” e que a noção jurídica de greve se tem imposto de modo a definir-lhe as calhas da licitude, desde logo importa afastar certo tipo de greves ou pseudo-greves que por não conterem os elementos daquela noção não podem ser entendidas como tal.

É o caso das greves sem interrupção do trabalho ou greves impróprias que têm em vista reduzir os custos para os grevistas potenciando os seus efeitos junto dos destinatários, como acontece com as greves de zelo, de não colaboração, de rendimento ou administrativas.

Em todos estes casos não há interrupção do trabalho, apenas os trabalhadores executam a sua prestação de modo irregular ou anómalo com o intuito de prejudicar a entidade patronal, agindo concertadamente.

De qualquer modo, falta um elemento essencial que é a abstenção da prestação do trabalho, pois o trabalhador continua a prestá-lo embora defeituosamente. O que leva H. SINAY a afirmar que “pretendendo, ao mesmo tempo, fazer greve e continuar a trabalhar, o trabalhador procura conciliar o inconciliável. Pois, enquanto faz greve, escapa ao vínculo contratual (coloca-se fora

do contrato), ao passo que, prosseguindo no trabalho, sujeita-se necessariamente à autoridade do empresário e, portanto, à disciplina da empresa. Não pode ignorar essa autoridade e esta disciplina sem cometer uma infracção grave das suas obrigações. A greve é, por essência, ilícita quando se insere num processo contratual.

Utilizando uma expressão popular, dir-se-ia que, nestes casos, os trabalhadores pretendem “o sol na eira e a chuva no nabal”.

Aliás, este entendimento, quase pacífico na doutrina portuguesa, é corroborado pela lei da greve que, no seu art. 7.º, prevê como efeito necessário da greve a suspensão das relações emergentes do contrato de trabalho.

6 – Outro tipo de greves que, embora cabendo no conceito expresso de greve, se afiguram irregulares, por abusivas, são as que, levadas a efeito de modo assaz lesivo para os empresários se traduzem em perdas mínimas para os trabalhadores em greve. É o que sucede com as greves trombose ou de estrangulamento – em que a paralisação se limita a incidir em sectores estratégicos da empresa, conduzindo a uma quebra de produção acentuada; das greves rotativas – em que a greve vai percorrendo sucessivamente, os vários sectores da empresa provocando a desorganização da produção; e, por fim, as greves intermitentes – em que os sucessivos arranquem e paragens desorganizam, de igual modo, a produção.

São estas greves, pelo seu teor altamente prejudiciais para as empresas e suaves para os trabalhadores abrangidos, consideradas abusivas.

E abusiva porque, mantendo-se as pretensões retributivas dos trabalhadores que se não encontram, de momento, em greve, portanto, disponíveis para trabalhar ainda que a prestação do trabalho seja impossível ou inútil pelo que não resta senão a disponibilidade.

Em Itália, por exemplo, a jurisprudência e parte da doutrina consideram ilícitas estas greves com base na violação das obri-

gações de colaboração e de boa-fé e causarem um dano injusto por desproporcionado, até porque os trabalhadores que trabalham ou estão disponíveis para trabalhar não deixem de ser partícipes na greve. Mais ou menos no mesmo sentido a jurisprudência e a doutrina francesa. (Relembre-se a propósito, a proibição das greves rotativas nos serviços públicos).

Aliás, PERA, em quem, certamente, se filiou a posição corrente em Portugal, defende a recusa da retribuição relativa às prestações de trabalho oferecidas, mas, de facto, inoperacionais dada a desorganização do sistema produtivo provocada ou, então, a recusa de retribuição fundar-se-ia nos próprios princípios contratuais do sinalagma, pois a contraprestação não seria utilizável ou economicamente possível.

Nesta linha, o parecer da P.G.R., de 3.3.82 considera, em princípio, lícitas estas formas de greve, salvo se houver “manifesto propósito de desorganização da produção e de sabotagem económica”. Considerando-se, porém, que os trabalhadores aderentes que deixem de trabalhar por força da paragem dos demais não têm direito à retribuição. No mesmo sentido M. FERNANDES.

BERNARDO XAVIER defende, para estes tipos de greve a aplicação da doutrina do abuso do direito, consignado, o princípio, no art. 334.º do Código Civil que estabelece “ilegítimo o exercício de um direito quando o titular excede manifestamente os limites impostos pela boa-fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito”.

7 – A nossa lei da greve que, como dissemos, não nos dá uma noção de greve, reflecte, como não podia deixar de ser, o texto constitucional.

Consagra o princípio da greve-direito e declara-o irrenunciável, art. 1.º, n.ºs 1 e 3.

Por outro lado, atribui aos trabalhadores a definição do “âmbito de interesses a defender através da greve”.

Acentuando a concepção orgânica da decisão da greve, atribuindo-a, "*prima facie*", às associações sindicais, reconhece, também, esse direito às associações de trabalhadores de empresa, em certas condições que define, art. 2.º, n.º 2.

Legislação incipiente e aberta pouco significado têm, como vimos, pouco diferindo a situação real daquela dos países que não a regulamentam, deixando esse trabalho para a jurisprudência e para a doutrina.

De todo o modo e como traços marcantes, elimina as chamadas greves-surpresa, ao exigir um pré-aviso para a efectivação da greve, art. 5.º; prevê a Constituição de piquetes de greve estipulando limitações meramente programáticas à sua acção; obriga as associações sindicais e os trabalhadores a prestar os serviços necessários à manutenção e segurança das instalações e do equipamento da empresa, obrigação esta que, em certos sectores, art. 8.º, n.º 2, é ampliada para satisfação das necessidades sociais impreteríveis "à prestação dos serviços mínimos indispensáveis para ocorrer àquelas necessidades".

Como principal efeito jurídico da greve, a lei, art. 7.º consagra a suspensão do contrato de trabalho, pelo que os trabalhadores, durante a greve, ficam desobrigados de prestar trabalho e desonerados da subordinação face à entidade patronal e, naturalmente, cessa o direito à retribuição.

Por outro lado, o exercício ilegal da greve faz incorrer os participantes no regime de faltas injustificadas que, como se sabe, pode levar ao despedimento com justa causa.

8 – Por fim, diga-se que, direito amplo como é o direito à greve, por natureza e como no-lo apresenta a Lei da Greve e o art. 58.º da C.R.P., este direito não se pode, contudo, entender como ilimitado, pois tudo o que cabe dentro do Direito tem de mover-se dentro do... Direito

E daí que sendo legítimo que todos os interesses dos trabalhadores possam ser defendidos pela greve, já o não podem aqueles interesses que saiem completamente da órbita socio-profissional dos trabalhadores e ou contendam com os ditames constitucionais, legais ou não respeitem a ordem jurídica instituída.

A greve ainda que um contrapoder, não pode ser entendido como um *outro poder* sob pena de se impor a quem a legitima... denegando-se a si própria.

“Arma de reequilíbrio”... mas arma e, como tal, o seu uso carece de legitimidade sob pena de se consagrar a violência pela violência quando o que se respeita é a sanação por via não pacífica dos conflitos de interesses, ao cabo e ao resto contrapostos pela prossecução, muitas vezes conflituante, do rendimento devido ou achado devido aos factores de produção, capital e trabalho, com toda a carga sociológica e eticamente aceitável e respeitável que acompanha essa relação ainda que se defenda e pratique a “função social da empresa”. E daí que mesmo em sistemas político-económicos de forte cunho humanista – há-os – ela seja reconhecida e não só para garantir o tal “pânico salutar e precoce”, mas mesmo para reequilibrar as situações que a natureza dos interesses em jogo, momentaneamente, desequilibra. Por isso a própria Igreja – entidade conciliadora por excelência – se apressou a aceitar a greve, logo que o desequilíbrio ultrapassou o tolerável e a desumanização das relações sociais se tornou norma.

E como contraponto, claro se afigura que nos regimes em que a desumanização é resultante do exercício totalitário do Poder e não das relações sociais privadas, a greve não seja aceite e, menos ainda, consagrada legalmente.