

Laboral

DIREITO À GREVE

MANIFESTAÇÃO DO CONFLITO LABORAL POR VIA DA ABSTENÇÃO COLECTIVA E CONCERTADA DE NÃO EXECUTAR TRABALHO

O direito à greve é garantido a nível constitucional e é irrenunciável, suspende o contrato de trabalho do trabalhador aderente, o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade.

Apesar disso mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional e o período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade, não prejudicando os efeitos decorrentes desta.

Por convenção colectiva podem ser regulados os procedimentos de resolução de conflitos susceptíveis de determinar o recurso à greve, bem como pode ser limitado o recurso a greve por parte de associação sindical celebrante, durante a vigência daquela, com a finalidade de modificar o seu conteúdo.

Porém, esta limitação não prejudica, nomeadamente, a declaração de greve com fundamento na alteração anormal de circunstâncias em que as partes fundamentaram a decisão de contratar ou por incumprimento da convenção colectiva.

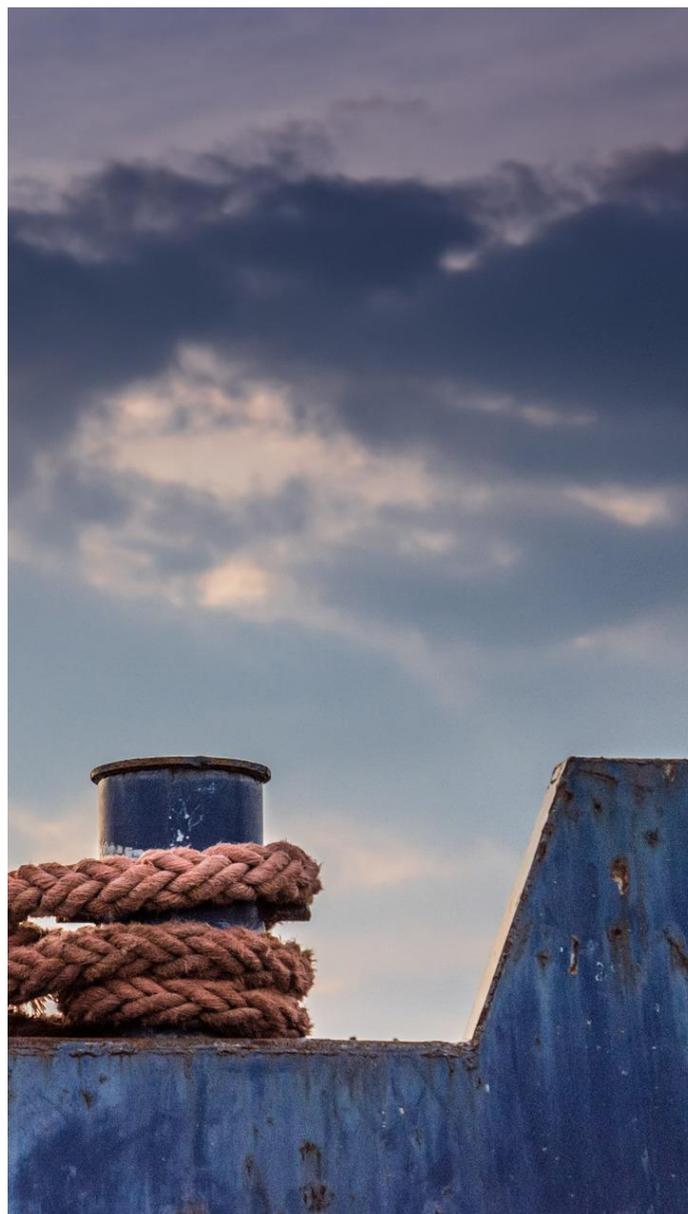
> **Sabia que (?)** compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito.

> **Sabia que (?)** a lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, ou seja, em empresas ou estabelecimentos que se integre num dos seguintes sectores:

- a) Correios e telecomunicações;
- b) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos;
- c) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais;
- d) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis;
- e) Abastecimento de águas;
- f) Bombeiros;
- g) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado;
- h) Transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas;
- i) Transporte e segurança de valores monetários.

> **Sabia que (?)** é proibido o lock-out (paralisação total ou parcial da empresa ou interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa, por decisão unilateral do empregador).

> **Sabia que (?)** compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, sendo decidida por associações sindicais ou pela assembleia de trabalhadores da empresa a qual pode deliberar o recurso à greve se a maioria dos trabalhadores não estiver representada por associações sindicais, devendo a assembleia ser convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, desde que a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.



> **Sabia que (?)** a associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolverem actividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes.

> **Sabia que (?)** a entidade que decida o recurso à greve deve dirigir ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral um aviso com a antecedência mínima de 5 dias úteis ou de 10 dias úteis, caso esteja em causa estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

> **Sabia que (?)** o aviso prévio de greve deve ser feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social.

> **Sabia que (?)** o aviso prévio deve conter uma proposta de definição de serviços necessários à 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 mínimos.

Contudo se aqueles serviços estiverem definidos em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho, este pode determinar que o aviso prévio não necessita de conter proposta sobre os mesmos, desde que seja devidamente identificado o respectivo instrumento.

> **Sabia que (?)** o empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele fim.

Em particular, a tarefa a cargo de trabalhador em greve não pode, durante esta, ser realizada por empresa contratada para esse fim, salvo em caso de incumprimento dos serviços mínimos necessários à satisfação das necessidades sociais impreteríveis ou à segurança e manutenção de equipamento e instalações e na estrita medida necessária à prestação desses serviços.

A violação destas regras constitui contra-ordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal.

Em caso de incumprimento da obrigação de prestação de serviços mínimos, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização.

Sabia que (?) é proibido e nulo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivo de adesão ou não a greve, sem prejuízo da responsabilidade penal, constituindo ainda contra-ordenação muito grave.

Sabia que (?) se a greve for declarada ou executada de forma contrária à lei, a ausência de trabalhador considera-se falta injustificada, sem prejuízo da respectiva responsabilidade civil.

As publicações da FMS - Sociedade de Advogados, S.P., R.L., possuem fins meramente informativos. O seu conteúdo não é vinculativo, não constitui aconselhamento jurídico, nem implica a existência de uma relação entre Advogado e Cliente.



T. 215 956 569

www.fms-advogados.com

