

CARLOS F. SANTOS CARVALHO
ADVOGADO

CIRCULAR:

Nº02

ASSUNTO: O direito á "GREVE"

Seus reflexos nos contratos com os Clientes da Empresa.

O direito á GREVE está consagrado no artº57, nº1, da Constituição da Republica; é um direito irrenunciável, por parte do trabalhador, ---nº3, artº530, Código Trabalho (CT).

A GREVE suspende o contrato de trabalho, do trabalhador que adere á greve; o trabalhador aderente não tem a obrigação de trabalhar mas, por outro lado, **não tem direito á retribuição**, ---nº1, artº536, C.T. Ora,

Não havendo trabalho, a Empresa não produz; se não produz, não pode satisfazer as "encomendas" dos seus Clientes. Agora, vejamos:

O Código Civil tem uma secção sobre: CONTRATOS. E, nesta uma subsecção que trata: "Da resolução ou modificação do contrato por alteração das circunstâncias". Como "condições de admissibilidade" para as alterações de circunstâncias, diz o nº1, artº437, Código Civil:

"1- Se as circunstâncias em que as partes fundaram a decisão de contratar tiverem sofrido uma alteração anormal, tem a parte lesada direito á resolução do contrato, ou á modificação dele segundo juízos de equidade, desde que a exigências das obrigações por ela assumidas afecte gravemente os princípios de boa fé, e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato".

Vejamos a hipótese: contratou o fornecimento de um artigo, da sua produção, e, inesperadamente, vê-se a braços com um movimento grevista. Muitas vezes, por um motivo de greve que nem lhe pode ser imputado. Daí, não pode cumprir prazos com o Cliente. Quais as consequências ?

Teremos logo de distinguir: se a greve é legal; se a greve é ilegal. Assim,

- ➡ se a GREVE é **ILEGAL**, por não ter sido decretada em obediência ao preceituado nos artºs 531; 532; e, 534, todos do Código Trabalho, não obstante não pode obrigar ninguém a trabalhar. Mas, por ser ilegal, --- e desde logo para se justificar perante o Cliente ---, deverá abrir procedimento disciplinar, pelo menos contra os cabecilhas. E, durante o período de greve, diligenciar, por informar, por escrito, a situação ao Cliente. Não obstante temos dúvidas se poderá fugir a ser aplicado o artº437, C. Civil.
- ➡ se a GREVE é **LEGAL**, então estaria protegido contra a possibilidade do Cliente exigir, por não cumprimento de prazos (decorrentes,

exclusivamente, da greve), a resolução ou a modificação do mesmo. É que,

Como se viu, o direito á greve é um dos direitos constitucionalmente garantidos. Logo, numa situação de greve legal, a Empresa está impedida de interferir com o decurso da mesma, inclusive, como diz o nº1, artº535, Código Trabalho,

“1- O empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, á data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço, nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele fim.”

Daí, ter o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão de 21 Maio 1992, declarado:

“II- A greve é um fenómeno previsível e normal, que não leva á aplicação do artº437, do Código Civil”.

o que repare, é lógico, pois este artº, no nº1, refere “... alteração anormal”.

* Não obstante, aconselhamos, é muito conveniente, que mesmo numa situação de greve legal, e logo que tenha conhecimento da sua marcação, --- a greve deve ser comunicada pelas associações sindicais; ou, pela assembleia de trabalhadores da empresa, com “... a antecedência mínima de 5 dias úteis” ---, aos seus Clientes, com os quais tem de cumprir prazos, dando-lhe conhecimento do processo grevista em curso, documentando, se for possível, --- por exemplo, enviando por fax o pré-aviso de greve que recebeu; ou, o recorte do jornal, ou da comunicação da sua Associação Patronal.

É uma atitude que consideramos correcta, de boa prática comercial. O seu Cliente deve estar informado, para não vir depois invocar falta de comunicação. Com a panóplia de meios de comunicação aos dispor, é falta de “consideração”, pelo menos, não avisar oportunamente o Cliente da situação.

Janeiro 2012

Carlos F. Santos Cavaleiro