

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

**CIRCULAR: N°76/2014**

**ASSUNTO:** GREVE. Um problema singular.

É devido ou não o prémio de assiduidade?

O meio industrial está mais ou menos calmo, mas é de prever que a situação pode-se alterar. É que,

- está em curso a actualização do salário mínimo nacional, --- veja artºs 273 a 275, Código Trabalho ---, cuja designação correcta é: retribuição mínima mensal garantida. Os valores em cima da mesa, ou por baixo da mesa ..., estão longe, --- 500; 515; 540; 600 Euros ---, pelo que pode surgir daqui um pretexto para greves, nacional ou pontuais;
- tem havido sinais de melhoria da economia e, as actualizações salariais; via convenção colectiva, que se quedava pela 1,5% tem subido a fasquia para 2,5 a 3%. O que pode ser outro motivo de tensão, aproveitado para paralisações.

Como se sabe, a GREVE, a legitima, está regulada no Código do Trabalho, em Secção própria, **artºs 530 a 543**. Pelo número de artigos se pode concluir que a regulamentação chega ao pormenor, que os motivos de dúvidas não são muitos. Mas,

O certo é que existem, e vamos tratar de um deles.

Antes, alertar que os direitos dos trabalhadores, e previstos no Código, só são de respeitar, e acatar, **se a GREVE for legal**. Ou seja, o decretar a greve tem de obedecer a uma séria de condições:

- a) – compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender, com a greve; o que cada vez é menos verdade. As greves passaram a ter cariz político, são um pretexto para alcançar objectivos que, muitas vezes, nada tem a ver com os interesses dos trabalhadores;
- b) – o direito á greve é irrenunciável, logo, não pode incluir no contrato de trabalho, por ex., uma clausula em que o trabalhador se compromete a aderir á greve; ou, a não aderir a greves;
- c) – o recurso á greve é decidido por associações sindicais. Contudo,

- d) – pode ser decidida em “assembleia” dos trabalhadores da Empresa; mas, em obediência às condições indicadas no nº2, artº531, Código Trabalho.
- e) – os trabalhadores em greve são representados pela associação sindical; ou, pela “comissão de greve”, --- na hipótese decretada pela assembleia trabalhadores;
- f) – podem ser organizados piquetes de greve; tem por finalidade **persuadir por meios pacíficos**, os trabalhadores a anuírem. Contudo,
- g) – sempre com respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes. Mas, como normalmente acontece, esta última condição não é cumprida;
- h) – quem decide o recurso á greve, “... deve dirigir ao empregador ou á associação de empregadores; e, ao Ministério, um aviso, com a antecedência mínima de cinco (5) dias, úteis”;
- i) – o empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, á data do aviso prévio, não trabalhavam na Empresa.

Outros deveres e direitos podiam ser apresentados; mas, a finalidade desta Circular não é a greve, em si, mas um aspecto, que pode ser problema, com a situação de greve. Assim,

Muitas empresas para incentivar a produção; para combater o absentismo, atribuem um “**Prémio de Assiduidade**”. Tudo bem, -- ou, tudo mal, conforme os pontos de vista ...----, já que esse prémio, normalmente, se traduz numa verba em dinheiro. Ora,

O problema que pode surgir é o seguinte:

É devido o prémio de assiduidade, nos dias de greve ? ---  
Ou, o cumprimento, pelo trabalhador, da greve afecta o prémio, --- quiçá, a sua anulação total, naquele mês ?

A resposta é a seguinte, estribada no Acordão da Relação Coimbra, de 10 Julho 2013: o direito ao prémio de assiduidade mantêm-se. É que, como argumento aquele douto Acordão:

- a) – o direito á greve tem consagração constitucional, --- nº1, artº57, Const. República;
- b) – não obstante, durante a greve, verificar-se a suspensão das relações entre as partes, outorgantes do contrato de trabalho, nomeadamente o dever de trabalhar,

**CARLOS F. SANTOS CARVALHO**  
**ADVOGADO**

- c) – o certo é que a adesão à greve, por parte do trabalhador, o período de tempo que a mesma acontece, horas ou dias, não é considerada falta;
- d) – é certo que a greve "... suspende o contrato de trabalho"; incluindo o direito á retribuição; e, os deveres de subordinação e assiduidade. Mas,
- e) – como suspende o direito á assiduidade, --- veja nº1 e 2, artº536, CT - --, o direito ao prémio de assiduidade mantem-se intocado. Note,
- f) – mesmo que, como é espectável, o trabalhador não marque o cartão pontométrico, ou outro.

Como diz o Acordão identificado,

"(...) a suspensão do contrato de trabalho, em consequência da adesão á greve coloca o trabalhador grevista numa situação de imunidade negocial pela recusa da prestação de trabalho".

Transcreve-se o Acordão da Relação de Coimbra:

- "II – Em caso de greve e durante a mesma verifica-se a suspensão das relações emergentes do contrato de trabalho dos trabalhadores que a ela aderirem, nomeadamente no que toca ao direito á retribuição, aos deveres de subordinação e assiduidade.
- III – É devido o prémio de assiduidade nos dias de greve, dado que as ausências ao trabalho resultantes de adesão á greve lícita não são consideradas faltas".

Setembro 2014

Carlos F. Santos Carvalho