

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

ASSUNTO:

Circular n.º 25/2018

— O direito à “GREVE”.
— Seus reflexos nos Contratos com os Clientes da Empresa.

O direito à GREVE está consagrado no art.º 57, n.º 1, da Constituição da República; é um direito irrenunciável, por parte do trabalhador, --- n.º 3, art.º 530, Código Trabalho (CT).

“ 1 - A greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores.

2 - (...)

3 - O direito à greve é irrenunciável.”

A GREVE suspende o contrato de trabalho, do trabalhador que adere à greve; o trabalhador aderente não tem a obrigação de trabalhar mas, por outro lado, **não tem direito à retribuição**, --- n.º 1, art.º 536, C.T.

“ 1 - A greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade.”

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 n.º 1, art.º 437, 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 à resolução do contrato, ou à modificação dele segundo juízos de equidade, desde que as exigências das obrigações por ela assumidas afecte gravemente os princípios de boa fé, e não esteja coberta pelos riscos próprios do contrato”. (sublinhados nossos).

Vejamos a hipótese: contratou o fornecimento a um Cliente 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 arts.º 531; 532; e, 534, todos do Código Trabalho, não obstante não pode obrigar

CARLOS F. SANTOS CARVALHO

ADVOGADO

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 art.º 437, C.Civil. Mas, cumpriu o dever de “informar”, pelo menos.

→ 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 à 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 n.º 1, art.º 535, Código Trabalho,

“ 1- 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.” (sublinhados nossos).

A situação é delicada. Até porque o Tribunal da Relação de Lisboa, em Acórdão de 21 Maio 1992, declarou:

“ II- A greve é um fenómeno previsível e normal, que não leva à aplicação do art.º 437, do Código Civil”.

o que repare, é lógico, pois este art.º 437, C.C., no n.º 1, refere “... alteração anormal”. O que, no entanto, para a Empresa vítima de greve, vai constituir um problema.

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” ---, deve contactar os seus Clientes, com os quais tem de cumprir prazos, dando-lhe conhecimento do processo grevista em curso; e, 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 ao dispor, é falta de “consideração”, pelo menos, não avisar oportunamente o Cliente da situação. Não há justificação para que mantenha o Cliente na ignorância do que se passa.

