Exploração teórico-conceptual do uso da arbitragem como parte integrante da pré convocação de greve

Diamantino José Teixeira Ribeiro

Dissertação de Mestrado em Direito

Especialização em Ciências Jurídico -Empresariais

Orientação: Prof. Doutora Eva Dias Costa

Setembro, 2018

UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Diamantino José Teixeira Ribeiro

Exploração teórico-conceptual do uso da arbitragem como parte integrante da pré convocação de greve

Dissertação de Mestrado na área de Ciências Jurídico-Empresariais apresentada à Universidade Portucalense Infante D. Henrique para obtenção do grau de Mestre em Direito, sob a Orientação da Professora Doutora Eva Dias Costa

Departamento de Direito

Setembro, 2018

Agradecimentos

Martin Seligman, pai da psicologia positiva defende que, das 24 Forças do Caráter propostas pela Psicologia Positiva, há 6 que dizem respeito ao grupo das virtudes humanas associado ao Saber. Essas 6 forças pessoais (Curiosidade, Critério, Criatividade, Inteligência Emocional, Perspetiva e por fim o Gosto pela Aprendizagem) podem ser compreendidas como caminhos que nos conduzem à demonstração do saber e consequentemente ao conhecimento.

É essa busca incessante pelo conhecimento que me faz aceitar desafios e desafiar constantemente os outros e a mim próprio.

No caso concreto do Mestrado em Direito, o desafio ainda foi mais intenso, pois obrigou-me a sair completamente da "zona de conforto".

O Mestrado em Direito deu-me uma nova forma de ver e organizar as ideias; fez-me perceber uma lógica diferente na abordagem e tratamento dos conteúdos. O trabalho, o cuidado nas análises, as reflexões sobre os temas, divergem bastante da minha formação base, mas no final sinto-me bastante mais completo.

Não foi um percurso difícil ou complicado pois o relacionamento e disponibilidade que encontrei nos vários professores facilitaram o percurso e contribuíram para uma integração perfeita. Obrigado a todos.

Para a minha família, em especial a minha mulher Paula Ribeiro, já habituada a partilhar o meu tempo com o estudo e a investigação, obrigado pela paciência.

Por fim, um grande Obrigado à Prof. Doutora Eva Dias Costa, por quem nutro uma grande consideração. Pela sua pronta resposta positiva sem hesitação, quando enderecei o convite para orientar presente dissertação. Espero que tenha estado à altura das suas expetativas. Muito Obrigado.

Exploração teórico-conceptual do uso da arbitragem como parte integrante da pré convocação de greve

Resumo: Existe uma perceção generalizada de que as greves, nomeadamente no setor público ou em empresas privadas responsáveis pela produção ou prestação de serviços básicos para a sociedade, afetam de forma mais incisiva os cidadãos do que as entidades empregadoras propriamente ditas.

O objetivo principal deste trabalho é explorar hipóteses de aplicação de alternativas à convocação direta da greve, como por exemplo a figura da arbitragem, já usada noutros contextos, como forma de conciliar as partes por forma a evitar os prejuízos sociais e económicos para terceiros e para o próprio tecido económico-social provocados pela greve.

Numa sociedade democrática é indiscutível o direito à greve. No entanto, quando se realiza uma greve, sobretudo em áreas sensíveis como a saúde ou os transportes, os direitos constitucionais dos cidadãos afetados são colocados em causa. Importa, por isso, perceber até que ponto uma minoria pode pôr em causa esses direitos e o normal funcionamento da vida em sociedade.

Este trabalho começa por fazer uma resenha de alguns dos conceitos mais importantes para analisar a temática da greve e, de seguida, um breve enquadramento jurídico e histórico da greve e do sindicalismo em Portugal.

Como suporte à fundamentação da perspetiva que se pretende aprofundar, realizou-se um estudo de caso baseado num inquérito sobre o sindicalismo e o direito à greve.

Entendemos que a arbitragem, se incluída na fase do pré-aviso de greve, poderia ter a enorme vantagem de evitar prejuízos económicos e sociais quer os sociais para os cidadãos, direta ou indiretamente afetados, com claras vantagens para a economia nacional e para a sociedade civil.

Palavras-Chave: Arbitragem; Contratação Coletiva; Greve; Sindicalismo.

Theoretical-conceptual exploration of the use of arbitration as an integral part of the pre-strike call

Abstract:

Abstract: There is a widespread perception that strikes, particularly in the public sector or in private companies responsible for producing or providing basic services to society, affect the citizens more incisively than the entities or companies themselves.

The main objective of this work is to explore the hypothesis of applying alternatives to the direct call of the strike, as for example the figure of the arbitration, similar to what happens in other areas of the Law, as a way to conciliate the parties in order to avoid the social and economic and social fabric caused by the strike.

In a democratic society the right to strike is indisputable. However, when a strike occurs, especially in sensitive areas such as health or transport, the constitutional rights of affected citizens are called into question. It is therefore important to realize the extent to which a minority can undermine these rights and the normal functioning of life in society.

This paper begins with a review of some of the most important concepts to analyze the theme of the strike and then a brief legal and historical framework of the strike and syndicalism in Portugal.

In support of the basis of the perspective that is intended to be further developed, a case study based on a survey on trade unionism and the right to strike was carried out.

We understand that Arbitration, if included in the pre-strike phase, could have the enormous advantage of avoiding economic, but above all social, harm to those involved and to citizens, directly or indirectly affected; ~~soon~~ would, therefore, be advantageous for the economy and for society.

Keywords: Arbitration; Collective Employment; Strike; Syndicalism.

Índice

Índice 5
1. Introdução 8
2.1. Análise histórico-jurídica da greve em Portugal 10
2.2. Evolução estatística das greves em Portugal 17
2.3. Exemplos de greves marcantes em Portugal 24
2.3.1. A greve académica de 1907 24
2.3.2. A greve dos operários da década de 40 do século XX 26
2.3.3. A greve dos trabalhadores da "Linha da Saúde" de 2014 28
2.3.4. Conclusão da análise comparativa 30
3. O papel do sindicalismo e dos sindicatos 31
3.1 Enquadramento jurídico e breve história do sindicalismo em Portugal 34
3.2. Estrutura orgânica dos sindicatos 40
4. A Contratação Coletiva de Trabalho 42
4.1. Breve resenha da evolução da contratação coletiva de trabalho na legislação Portuguesa 43
4.2. Principais Instrumentos 48
4.3. O papel dos sindicatos na negociação e implementação dos contratos coletivos de trabalho 53
5. Os casos especiais: exceções ou limitações à greve 58
6. Enquadramento jurídico das pré-convocatórias e convocatórias de greve 61
7. A figura da Arbitragem no âmbito do direito do trabalho 64
7.1. Regime Jurídico 64
7.2. Ramos do direito onde se aplica 68
8. Estudo exploratório da utilização da figura da arbitragem como parte integrante da pré-convocatória de greve 73
8.1. Estudo de Caso 74
8.2. Metodologia 76
8.3. Análise e discussão de Resultados 81
8.4. Limitações 95
8.5. Conclusões do inquérito 95
9. Conclusão 96

Índice de Figuras

Figura 1 – Esquema Concetual 9
Figura 2 - Greves em Portugal entre 25 de abril e 1 de junho de 1974. 21
Figura 3 - Organização dos trabalhos sobre o questionário 80
Figura 4 - Resultados P1 81
Figura 5 - Resultados P2 82
Figura 6 - Resultados, Grupo 2, P1 83
Figura 7 - Resultados Grupo 2, P2 84
Figura 8 - Resultados Grupo 2, P3 85
Figura 9 - Resultados Grupo 3, P1 86
Figura 10 - Resultados Grupo 4, P1 87
Figura 11 - Resultados Grupo 5, P1 88
Figura 12 - Resultados Grupo 5, P2 89
Figura 13 - Resultados Grupo 5, P3 90
Figura 14 - Resultados Grupo 5, P4 91
Figura 15 - Resultados Grupo 5, P5 92
Figura 16 - Resultados Grupo 6, P1 93
Figura 17 - Resultados Grupo 6, P2 94

Lista de Abreviaturas

CRP	Constituição da República Portuguesa
CCT	Contratação Coletiva de Trabalho
CT	Código do Trabalho
DL	Decreto-Lei
LTFP	Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas
RJAT	Regime Jurídico da Arbitragem Tributária

1. Introdução

O direito à greve é indiscutível numa sociedade democrática. Em Portugal, está regulamentado desde há décadas e é um instrumento ao qual recorrem muitos trabalhadores, nomeadamente os vinculados a estruturas sindicais. No entanto, quando esses trabalhadores exercem o seu direito, é usual afetarem diretamente a atividade quotidiana de outros trabalhadores/cidadãos, isto para além dos prejuízos causados às empresas ou ao País, sendo que, na maioria dos casos, os dados relativos aos prejuízos causados pela greve não são estudados nem divulgados.

Considerou-se importante estudar, do ponto de vista do Direito, a existência de mecanismos que possibilitassem continuar a permitir aos trabalhadores lutar pela melhoria dos seus direitos, mas que reduzissem de forma drástica o impacto da greve na vida dos restantes cidadãos. Para tal, começou-se por enquadrar na história e no sistema jurídico as temáticas principais que servem de âncora a esta dissertação.

Assim, o capítulo 2 apresenta uma resenha de alguns dos conceitos mais importantes para analisar a temática da greve assim como o enquadramento jurídico desses mesmos conceitos. No capítulo 3 é realizado um trabalho semelhante relativo aos sindicatos, que inclui uma evolução do sindicalismo em Portugal

A seguir é abordada, no capítulo 4, a contratação coletiva de trabalho, dado que esta figura se apresenta no seu todo relacionada com a temática do sindicalismo. No capítulo 5 analisam-se os casos especiais em que o direito à greve está fortemente limitado, quando não excluído. No capítulo 6 apresenta-se o enquadramento jurídico das pré-convocatórias e convocatórias de greve enquanto no capítulo 7 se estuda a figura da arbitragem no âmbito do direito do trabalho. No capítulo 8 realiza-se um estudo exploratório da utilização da figura da arbitragem como parte integrante da pré-convocatória de greve a partir de um inquérito realizado a 1078 cidadãos sobre o sindicalismo e o direito à greve.

Por fim, no capítulo 9, apresentam-se as principais notas e conclusões da investigação, adiantando que os resultados do inquérito apresentam pontos muito interessantes e indicam entre outros, que:

a) Não existem diferenças substanciais na perceção da greve entre funcionários públicos e funcionários privados.

A generalidade dos inquiridos:

b) Defende o direito à greve, mas não o dever ou obrigação moral de a acompanhar;
c) Manifesta a opinião de que os trabalhadores não deveriam poder recorrer à greve em qualquer circunstância, mostrando preocupação com a população em geral;
d) Entende que os trabalhadores deveriam arranjar outras alternativas para reivindicar os seus direitos sem prejudicar a população em geral; e
e) Mais de metade dos inquiridos é de opinião que os motivos das greves não são percetíveis para a população.

Criou-se, logo à partida um esquema concetual, que foi sendo incrementado ao longo do trabalho como forma manter o foco e permitir melhorar em cada momento a estrutura e conteúdo do trabalho, como segue:

Figura 1 – Esquema Concetual

Fonte: Elaboração própria

A greve pode ser compreendida como a abstenção a prestar trabalho, por parte dos trabalhadores, como forma de verem satisfeita determinada pretensão legítima, originando um conflito coletivo que tem como objetivo melhorar as condições de trabalho.

Do ponto de vista etimológico, em português a palavra greve tem origem na palavra francesa "*grève",* existindo, no entanto, uma significativa diferença terminológica entre diversas línguas.[1]

Concetualmente, segundo LIDEN, a greve traduz-se numa forma de luta por parte de "um grupo que exige transformações económicas, sociais e/ou políticas, paralisando o seu trabalho. Assim sendo, presume um conflito entre diferentes interesses, em que um dos grupos exerce pressão sobre o outro".[2]

2.1. Análise histórico-jurídica da greve em Portugal

Conforme conta MENEZES LEITÃO, historicamente, a greve sempre criou grande agitação social, ao ponto de vir a ser punível criminalmente; de facto, passou a ser considerada um ato criminoso [3] nos Estados Europeus e também na Monarquia Constitucional Portuguesa durante o século XIX [4]

A greve era, porém, praticamente a única forma eficaz de os trabalhadores procurarem fazer valer os seus interesses [5], já que não conseguiam ter qualquer participação ou influência na vida política por força do regime eleitoral censitário [6].

---

[1] "*A expressão varia muito nas diversas ordens jurídicas. (…) A origem da expressão francesa* grève*, que deu origem ao correspondente termo português, resulta do facto de os trabalhadores parisienses sem trabalho, principalmente os do sector da construção civil, costumarem reunir-se na Place de Grève, …".* MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de – *Direito do Trabalho*. 4º edição, Almedina, 2014, p. 623.

[2] LIDEN, Marcel Van den, *Workers of the World – Essays toward a Global Labor History, Studies on Global Social History*, Volume I, Brill, 2008, pp. 182-183.

[3] MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de, *op. cit.* p.623.

[4] "*É assim que o art.º 277.º do Código Penal de 10 de dezembro de 1852, mantido sem alterações pela Nova Reforma Penal de 14 de junho de 1884, e que transitou com o mesmo número e sem alterações de redação para o Código Penal de 1886 qualifica como crime s coligações operárias e patronais, as quais eram punidas com pena de prisão agravada de 1 a 3 anos para os que tivessem promovido a coligação, a dirigissem, ou usassem de violência ou ameaça para assegurar a sua execução.". Idem, ibidem.*

[5] *"As greves singulares que tem havido no País são esboços incertos da opinião malformada dos trabalhadores, como não podia nem poderá deixar de ser enquanto a sua educação escolar e profissional permanecer no estado de atraso atual que nos causa a inferioridade nacional em concorrência com os outros povos cultos."* TENGARRINHA, José - A*s greves em Portugal: uma perspetiva histórica do século XVIII a 1920*. Análise Social, vol. XVII (67-68), l981-3. °-4. °, p. 573.

[6] ROMANO MARTINEZ, Pedro – *Direito do Trabalho.* 4º edição, Almedina, 2008, p. 1192.

O séc. XIX foi aquele que registou o maior número de greves, por diversos países europeus, vindo Portugal a sentir este fenómeno a partir de 1849, suscitando-se diversas greves pelo País, que se propagaram até ao final da monarquia [7].

Em Portugal, o direito à greve foi expressamente reconhecido na I República, através do Decreto de 6 de dezembro de 1910, que revogou o art.º 277.º do Código Penal [8] que punia os trabalhadores por se coligarem, através da greve.

Com implantação da República e com este Decreto, a greve foi aceite como liberdade, permitindo aos trabalhadores reivindicarem as suas pretensões, tornando-se assim o primeiro passo legal para se determinar a greve enquanto direito dos trabalhadores.[9]

Curiosamente, "*em consequência da legalização, logo após a proclamação da república, o número de greves anuais passa a contar-se pela ordem das centenas, já que os operários pretendiam que a Revolução de 5 de outubro, para além de implicar a mudança de regime, viesse igualmente satisfazer as suas pretensões de ordem laboral*."[10]

Com o advento do Estado Novo, o percurso que se estava a iniciar, referente à defesa do direito à greve, retrocedeu e caminhou-se em sentido contrário, ou seja, proibiu-se a greve e voltou-se a puni-la penalmente [11], ainda que, na realidade, tanto durante a Monarquia Constitucional como no Estado Novo, parece não ter sido aplicada frequentemente a punição, sendo mais usual a repressão policial [12].

A proibição da greve foi reforçada pela Constituição de 1933, que proibiu a suspensão de atividade nos artigos 26.º e 33.º. No seguimento desta proibição constitucional, o Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei n.º 23048, de 23 de setembro de 1933) no seu artigo 9.º, veio consignar como " ato punível" a "suspensão das atividade económicas" pelos "técnicos, empregados ou operários" com o objetivo de conseguir novas condições de trabalho ou quaisquer outros benefícios ou de resistir a ordens superiores, o Decreto-Lei n.º 23203, de 6 de novembro de 1933, tipifica a

[7] "*Consequentemente, a tipificação criminal da greve acabou por ter muito pouco aplicação."* MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*. p. 624.
[8] Segundo MENEZES LEITÃO, *op. cit.* p. 624.
[9] De acordo com ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1192.
[10] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 625.
[11] *Idem, ibidem.*
[12] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1192.

suspensão de atividade como "crime de rebelião" e o Decreto-Lei n.º 23870, de 18 de maio de 1934, alterado pelo Decreto-Lei n.º 24936, de 2 de janeiro de 1935, veio regulamentar os delitos de *lock out* e de greve e estabelecer a "tutela penal da disciplina das relações coletivas de trabalho".[13]

Mais tarde, o art.º 170.º do Código Penal 14 (Decreto-Lei n.º 35105, de 15 de outubro de 1945) veio, por seu turno, prever e sancionar «o encerramento de estabelecimentos comerciais ou industriais e a suspensão ou cessação do trabalho em qualquer serviço do Estado, serviços concessionários ou em outros de interesse público, bem como de qualquer atividade económica sem causa legítima , qualificando tais condutas como crime contra a segurança interior do Estado e punindo-as com pena de prisão.

As coligações operárias e as greves persistiram, porém, apesar da forte opressão e repressão policial que se vivia naquela época histórica.

O panorama mudou após o dia 25 de Abril de 1974: a greve foi reconhecida como um direito dos trabalhadores, em primeiro lugar, pelo Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de Agosto, conhecido como Lei da Greve, que veio revogar a proibição de *lock out* e greve e regular o respetivo exercício, ainda que, como refere MONTEIRO FERNANDES, com dificuldades técnicas que tornaram a sua aplicação nula ou escassa [15] [16] [17].

Em 1976, o direito à greve obteve reconhecimento constitucional, no art.º 59.º, que atualmente corresponde ao art.º 57.º. Tal reconhecimento permitiu estabelecer a consolidação do direito à greve, sob a chancela constitucional, tornando-se a Constituição um instrumento de proteção e salvaguarda dos interesses dos trabalhadores e defesa da democracia.

Em 1997 foi acrescentada ao art.º 57.º uma restrição ao direito à greve, que é a obrigatoriedade de assegurar os serviços mínimos, resultado da constatação de que o

[13] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 625.
[14] MONTEIRO FERNANDES, António, Direito *do Trabalho.* 12º edição, Almedina, 2004, p. 893-4.
[15] *Idem, op. cit,* p. 896.
[16] Mais tarde, "o exercício do direito de greve veio a ser regulamentado pela Lei n.º 65/77, de 26 de agosto, a chamada lei da greve, diploma sofreu alterações com a Lei n.º 30/92, de 20 de outubro, que foi parcialmente declarada inconstitucional." ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, p. 1193.
[17] O diploma de 1974 não consubstanciava qualquer tentativa no sentido de qualificar, em termos algo precisos, os motivos ou fundamentos da greve; (…). Apenas assumiam relevo notório os aspetos processuais relativos à deliberação e declaração da greve (…), bem como os referentes à salvaguarda da liberdade de trabalho (…) e dos serviços essenciais. MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 896.

direito à greve não pode ser direito absoluto, sendo necessário limitá-lo para proteção de outros interesses e direitos também constitucionalmente protegidos [18].

Com este percurso histórico e evolutivo, a greve é hoje entendida como um direito fundamental e não contestado [19] dos trabalhadores, tutelado constitucionalmente no art.º 57.º da Constituição da República Portuguesa, que permite aos trabalhadores, numa ação coletiva e concertada, recusar a prestação de trabalho com o objetivo de concretizarem determinado objetivo [20].

Numa democracia é essencial a preservação dos direitos fundamentais, entre os quais, o direito à greve, que é utilizado como último recurso reivindicativo, por parte dos trabalhadores, no âmbito de conflitos laborais. Historicamente, este direito teve, como vimos, inúmeras dificuldades em ser reconhecido e concretizado.

A greve, apesar de utilizada como instrumento de reivindicação, tem conseguido protagonizar momentos de grande reflexão (essencialmente política) que têm impulsionado reformas laborais, assim como a criação e ajustamento de medidas que vão ao encontro dos objetivos dos trabalhadores em greve, com forte impacto em diversos setores, como o económico, político e social.

A evolução da greve esteve sempre associada ao advento do capitalismo e em conexão com as transformações económicas, sociais, políticas, ideológicas e tecnológicas [21].

A greve surge com o conflito capital-trabalho, ou seja, com o desequilíbrio da força contratual entre os detentores do capital, por um lado, e os sujeitos que se veem obrigados a oferecer trabalho em troca de um salário indispensável para a sobrevivência.

De acordo com os pressupostos de ordem social e política de que partem, as leis consideram a greve como um crime, ou pelo contrário, como um ato lícito, ou ainda

---

[18] "*Efetivamente, todos os direitos fundamentais são objeto de restrições implícitas, em ordem a salvaguardar outros direitos e interesses legalmente protegidos. Admite-se, por isso, a disciplina da greve, e daí o facto ter de ser exercida de boa-fé* (art.º 522.º CT). MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 627.

[19] "*A admissibilidade da greve não é hoje contestada nos países que adotaram sistema políticos pluralistas e de economia de mercado – perspetivas que costumam encontrar-se associadas -, pois o direito de greve é incontestável como instrumento corretor de desequilíbrios*." ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1193.

[20] *"Ora, a circunstância de o Direito admitir (…) um comportamento com este perfil permite, por si só, intuir os desafios que o instituto coloca à dogmática jurídica."* PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. *Tratado de Direito do Trabalho. Parte I – Dogmática Geral.* 3º edição, Revista e atualizada ao Código do trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Almedina, 2012, p. 503.

[21] MARINHO E PINTO, António. *Dura Lex: retratos da justiça portuguesa*. Minerva Coimbra, 2007.

como expressão de um direito. Estas são as suas três qualificações jurídicas, que se costuma enumerar por greve-crime, greve-liberdade e greve-direito [22].

O regime da greve surge, como vimos, inicialmente como uma greve-crime e assim se mantém e agrava com as premissas e os sistemas resultantes da Revolução Francesa até os finais do século XIX. É precisamente nesta altura que se inicia o período da licitude da greve, ao qual se segue o regime de greve-direito.

De facto, no direito português, como analisámos *supra*, a primeira disposição legal que previu diretamente a greve foi a do artigo 277º, do Código Penal de 1852, e seguidamente surgiu no Código de 1866 com uma ligeira redução no máximo da pena de prisão estabelecida no artigo único. Assim, de acordo com o artigo 277º, a greve e o *lock-out* eram punidos com prisão de um a seis meses e multa de (5$00 a 200$00)[23]. De acordo com este artigo, existiria a punição por prisão e multa para as coligações de trabalhadores que tivessem como finalidade "*suspender, ou impedir, ou fazer subir o preço do trabalho*".

Posteriormente, foi editada a primeira lei sobre a associação sindical, designada por carta de Lei de 9 de maio de 1891".[24]

Mais tarde, a falta de descrição precisa das sanções para a greve veio a ser colmatada pelo Decreto-Lei nº 23870, de 18 de maio de 1934 que, como dissemos, se constituiu como o diploma regulador dos "delitos de *lock-out* e greve nas várias

---

[22] Segundo EMYGDIO DA SILVA, Fernando. *As greves*, Coimbra, Imprensa da Universidade, 1913, cap. XI), "o aparecimento do movimento grevista foi tardio, no nosso País, coincidindo o seu início com a data do Cód. Penal (1852), e ainda assim sem grande agudeza".

[23] Era a seguinte a redação do art.º. 277. ° no Código de 1852:

> «Será punida com a prisão de um a seis meses e com a multa de 5$00 réis a 200Ç00 réis:
> «1.° — Toda a coligação entre aqueles que empregam quaisquer trabalhadores, que tiver por fim produzir abusivamente a diminuição do salário, se for seguida do começo de execução.
> 2.° — Toda a coligação entre os indivíduos de uma profissão, ou de empregados em qualquer serviço ou de quaisquer trabalhadores, que tiver por fim suspender, ou impedir ou fazer subir o preço do trabalho, regulando as suas condições, ou de qualquer outro modo, se houver começo de execução.
> § única — Os que tiverem promovido a coligação, ou a dirigirem, e bem assim os que usarem de violência ou ameaça para assegurar a execução, serão punidos com a prisão de um a três anos, e poderá determinar-se a sujeição à vigilância especial da polícia, sem prejuízo da pena mais grave, se os atos de violência o merecerem».

[24] Sobre esse ponto, vide LEITE, Jorge. Direito do Trabalho. Vol. I. Coimbra Editora, 2002, pp.195-196; PALMA RAMALHO, *op. cit.,* p.420. Ainda acerca deste tema, LOBO XAVIER descreve as críticas quanto à falta de aplicabilidade do Código Penal, exaltando que, apesar de a greve ser em rigor ilícita, o que existia, na verdade, era uma tolerância quanto à sua existência, quiçá uma liberdade. LOBO XAVIER, Bernardo da Gama. *Direito da greve*. Editorial Verbo, 1984, pp. 24-25.

modalidades que podem revestir", estabelecendo assim, "a tutela penal da disciplina jurídica das relações coletivas de trabalho".[25]

No quadro institucional do regime monárquico procurava-se reduzir qualquer associativismo que pudesse limitar a liberdade individual apelada pelos ideais liberais. Deste modo, a greve foi incluída no artigo 277º do CP de 1852 e de 1886. Mais tarde a Constituição de 1933 veio reforçar o autoritarismo estatal e a proibição da greve, em associação com o Estatuto do Trabalho Nacional, através do decreto-Lei nº 23,048, de setembro de 1933[26]. Novamente, a greve é tratada como ilícito criminal pelo DL n.º 23.870, de 18 de maio de 1934, e artigo 170.º do Código Penal, com redação dada pelo DL n.º 35.105, de 15 de outubro de 1945, com nova redação pelo DL n.º 41.736, de 17 de julho de 1958[27].

Com a queda do Estado Novo, no dia 25 de abril de 1974 foi legitimado o exercício da greve, em associação com o Programa do Movimento das Forças Armadas (Lei Constitucional n.º 3/74) que reconheceu igualmente a liberdade das associações sindicais.

Assim, como já mencionado, a greve foi regulamentada através da introdução do Decreto-Lei nº 392/74, de 26 de agosto, e concebeu garantias mínimas em relação à defesa dos interesses dos trabalhadores [28]. Neste contexto, o legislador pretendeu legitimar o direito de greve já não como uma simples liberdade, mas como um direito constitucionalmente protegido.

Em suma, a greve representa um mecanismo de luta que está diretamente ligado aos fundamentos do Estado Social com vista à promoção das condições de igualdade entre os indivíduos e os grupos sociais. E a sua natureza compensatória direciona-se para uma categoria específica de pessoas que à partida se encontram numa situação de desvantagem face à entidade empregadora.

---

[25] *Cf.* o relatório daquele diploma.
[26] PALMA RAMALHO, *op. cit.* p.416.
[27] *Idem, op. cit.,* p.418.
[28] LOBO XAVIER descreve a existência de grandes formalidades na presente lei, como o aviso prévio extenso, que inviabilizaram a sua aplicação: " *(...) tratava-se de uma lei moderadora, que acolhia todo o esforço da doutrina ocidental no sentido de jurisdição da greve e da limitação dos seus prejuízos. Simplesmente, o diploma era de todo inaplicável a uma situação efervescente: pura e simplesmente não se cumpriu. Os governos nunca o puderam impor aos sindicatos e dificilmente se pode acreditar que em algum momento o tenham pretendido fazer. Daí que as greves se desenrolassem sem enquadramento jurídico próprio e muitas vezes se exercessem com violências lamentáveis*." - *op. cit.,* p.28.

Atualmente, em Portugal, o direito à greve é permitido na função pública, ao contrário de outros países, encontrando-se regulado quer no art.º 530.º e seguintes do CT quer nos art.º 394.º e seguintes da LTFP [29].

Na verdade, o Código do Trabalho determina, no artigo 5º, al. D9, "com as necessárias adaptações, aos funcionários e agentes da Administração Pública serão aplicáveis os art.º 591.º a art.º 606.º referente ao direito de greve no setor privado".

Ab initio, as principais diferenças entre o setor público e privado, de forma genérica, advêm dos objetivos que protagonizam: o setor público tem como principal objetivo concretizar metas que integram a esfera pública coletiva, enquanto o setor privado tem necessidades individuais, decorrentes da esfera privada, em prol da concretização de interesses privados.

O setor público emprega trabalhadores da função pública enquanto no setor privado se trata de funcionário privados, que detêm objetivos e missões específicas, que são atribuídos a cada elemento, em prol dos interesses da empresa; no setor público o funcionário público desempenha uma função que tem como objetivo a realização de atividades de interesse público, de resolução de problemas da coletividade e funções que vão ao encontro das necessidades gerais e públicas.

Por seu lado, o setor privado dispõe há muito de mecanismos de regulamentação e instrumentos legais próprios, como a contratação coletiva de trabalho, disponíveis aos funcionários públicos há menos tempo [30].

Deve ficar consolidada a ideia de que a realidade do setor privado não é a mesma do que a do setor público que conduzem a que, neste, haja em muitos casos pressão para reconhecer as revindicações dos trabalhadores, enquanto naquele maior liberdade

---

[29] *Idem, op. cit.,* p. 628.

[30] "*Só em 2009 aparecem os primeiros acordos coletivos de trabalho celebrados no âmbito da Administração Pública. Estes instrumentos foram celebrados na vigência da Lei n.º 12-A/2008 (LVCR), de 27 de fevereiro, que definiu e regulou os regimes de vinculação, de carreiras e de remunerações, e da Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro, que aprovou, respetivamente sob os Anexos I e II, o Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) e o seu Regulamento. A transformação da qualificação do vínculo de nomeação para contrato de trabalho em funções públicas operada pela LVCR relativamente à grande maioria dos trabalhadores da Administração Pública, a par da consideração dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho como fonte desta nova modalidade de vínculo, possibilitaram um renovado enquadramento do recurso à contratação coletiva na Administração Públic*a." , *vide* Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, Contratação Coletiva na Administração Pública Relatório 2015, disponível em https://www.dgaep.gov.pt/rct/instrumentos/relatorios/2015/CCAP_R_2015.pdf, acedido a 29.09.2018.

de gestão e menos publicidade, o que leva a contratação coletiva, as estruturas sindicais e a greve sejam de forma geral menos eficazes.

Uma outra diferença significativa prende-se com o motivo da greve: no setor privado a greve tem quase sempre como motivos as condições de trabalho, as melhorias e as mudanças que se quer impulsionar; ao contrário, as greves do setor público podem ter subjacentes motivos diferenciados, como por exemplo, motivos políticos.

Por outro lado, em geral, o número de pessoas que protagoniza uma greve no setor público é mais significativo do que aquelas que protagonizam as greves no setor privado. Normalmente, quando o setor público concretiza uma greve, devido à dimensão e setores que detém, consegue ter um impacto maior, afetando diversas áreas, como a saúde, educação, economia, a sociedade, os transportes, entre outras. Há exceções naturalmente, como é o caso das companhias aéreas privadas, por exemplo.

A frequência das greves difere também do setor público para o privado: o setor público detém de um número elevado de greves ocorridas, face ao número de greves que o setor privado protagoniza.

Enquanto, no setor privado só há greve depois de se ter tentado resolver o conflito através de negociações coletivas, limitando, por exemplo, a ocorrência de greve por tempo indeterminado, ao contrário no setor público, as greves, poucas vezes, precedem as negociações e ocorrem de forma mais recorrente, ofensiva e reivindicativa.[31]

Apesar destas diferenças significativas, quer no setor público quer no privado o direito à greve é intrínseco a todos os trabalhadores, independentemente da área de atividade ou do que rege a relação de trabalho, visando a salvaguardar os interesses e a proteção dos direitos do trabalhador.

2.2. Evolução estatística das greves em Portugal

De acordo com uma sondagem da Universidade Católica de Abril de 1996, entre 1990 e 1996 só 9,6% dos trabalhadores fizeram greve. Logo, infere-se que apesar do

[31] VEGI DA CONCEIÇÃO, Maria da Consolação. *A greve no serviço público: elementos conceituais e o debate em torno da sua regulamentação.* Revista Âmbito Jurídico, disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2685 , acedido a 28.09.2018.

impacto da greve nos demais cidadãos, os cidadãos grevistas não são uma percentagem considerável da população ativa.[32]

Torna-se interessante perceber e analisar a evolução das greves em Portugal, de forma a permitir compreender o comportamento da população e a evolução das greves no setor laboral português. No entanto, ressalva-se que a falta de fontes relativamente às primeiras greves só permite fazer um breve resumo dos primórdios dos tempos grevistas. Na verdade, as greves estudadas e analisadas até ao momento representam uma pequena parte da realidade, desde logo pela escassez de informação e pela inexistência de informações oficias[33], que só a partir dos fins do século XVII, começaram a estar disponíveis [34].

Como tal, as greves anteriores a 1871 servem de referência ao nível dos indicadores sociais, mas não permitem obter conclusões globais [35]. Ainda assim, valerá a pena ter uma visão geral do panorama das greves nessa época: o primeiro conflito laboral que se tem conhecimento ocorreu no Porto, em 1628, seguida, em 1668, de uma greve têxtil na Covilhã, e posteriormente, em 1732, a paralisação dos operários na obra do palácio de Mafra, imortalizadas por SARAMAGO [36] , como forma de reivindicarem os pagamentos de salário em atraso [37].

A partir do século XVIII, as greves de que se teve conhecimento tiveram como principal motivo os salários, tendo-se como exemplo a greve de 1754, em Lisboa, dos alfaiates. No princípio do século XIX, as greves passam a ter uma maior dimensão e agitação social, com conflitos laborais e de amotinações, do que é exemplo a greve dos operários do Arsenal de Lisboa, em 1829, em protesto contra salários em atraso [38].

---

[32] *"Apesar de as greves terem muitas vezes repercussões graves na vida das populações e de serem frequentemente noticiadas, em termos percentuais são poucos os trabalhadores que fazem greve".* ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho.* p. 1191, nota de rodapé 1.

[33] As greves não eram contabilizadas porque "*A greve não era, então, um facto socialmente significativo, não constituía matéria de interesse para os leitores dos jornais, haveria também a preocupação de não divulgar tais factos para não estimular a instabilidade social. (…) Com efeito, o uso de armas e o grau de violência parece ser, então, fundamentalmente, o que permitiria distinguir o motim de uma simples paralisação de trabalho com intuitos reivindicativos*." TENGARRINHA, José. *As greves em Portugal: uma perspetiva histórica do Século XVIII a 1920*. Análise Social, vol. XVII (67-68), l981-3. °-4°, p. 582.

[34] De acordo com TENGARRINHA, *op. cit.,* p. 582.

[35] *Idem, ibidem.*

[36] N' O Memorial do Convento, 1982.

[37] TENGARRINHA, *op. cit.,* p. 582.

[38] *Idem, ibidem.*

Depois, durante largo tempo não há memória de qualquer movimento grevista, até que, com o aproximar da metade de Oitocentos, surgem greves industriais, sobre as quais, porém, as informações ainda são muito escassas [39].

Desta breve resenha é possível obter uma visão da distribuição geográfica das greves, que, curiosamente estão dispersas pelo País e não concentradas em Lisboa e no Porto, como virá a ocorrer mais tarde. É também possível concluir que as greves no setor agrícola são mais relevantes nesta época, vindo mais tarde a transferir-se para o setor industrial, como se verá [40]. Pode ainda referir-se que, por norma, as greves são "espontâneas e defensivas" [41].

As greves, à medida que o tempo avança, foram aumentando, talvez pela informação que os trabalhadores passaram a ter, que lhes permite exigir mais e melhores condições de trabalho. Não só aumentou o número de greves como também a sua localização, ou seja, Portugal foi caraterizado durante décadas por greves geograficamente dispersas, ainda que o maior número se verifique, compreensivelmente, nas grandes cidades, como Lisboa e Porto.[42]

Em suma, a evolução grevista em Portugal pode ser caraterizada por três fases, que se observam de 1871 adiante, "(…)uma primeira fase que se inicia em 1871 e se estende até 1886; nesses 16 anos ocorrem 140 greves, o que dá uma média anual de 8,8. Na segunda fase, que vai de 1887 a 1908, verificam-se 1428 greves, com média anual de 64,9; nesta fase reconhece-se, bem visivelmente, um período de maior aceleração entre 1902 e 1907, que atinge o ponto mais alto em 1904, com 146 greves. Na terceira fase, que começa em 1909, contámos 3068 greves até 1920, o que dá a média anual de 255,7."[43] .

O movimento grevista teve períodos de alta e baixa taxa de vitórias, sendo reconhecida, no período que antecede a revolução republicana, uma fase que regista uma linha de vitórias com evolução crescente e brusca, proveniente de um movimento ofensivo e progressivo que se destaca [44].

---

[39] TENGARRINHA, *op. cit.*, p. 583.
[40] *Idem, op. cit.,* p. 584.
[41] *"O carácter espontâneo e defensivo é particularmente visível nas greves industriais, o que estará relacionado com a evidente falta de organização dos assalariados deste sector." Idem, ibidem.*
[42] De acordo com TENGARRINHA, *op. cit.*, p. 586.
[43] *Idem, op. cit.,* p. 593.
[44] *Idem, ibidem.*

Ao longo deste período histórico três fatores impulsionaram a ocorrência das greves: a conjuntura económica, a situação política e a organização operária [45].

Historicamente, como vimos, houve vários momentos grevistas, tanto no período da monarquia constitucional, como no período da 1ª República. Todavia, as greves que nos primeiros tempos eram caraterizadas por greves dos agricultores e dos operários da construção, no fim do século XIX e início do século XX passaram a ser greves sobretudo de operários, advindas do aparecimento acrescido das classes médias, que permitiu o surgimento de outros grupos profissionais.

No período das revoluções de 25 de abril de 1974 e 25 de novembro de 1975, uma parte das greves representaram essencialmente conflitos que punham em causa os centros de poder das empresas, a gestão e a propriedade das fábricas e as empresas.

Em meados de maio de 1974, ocorreu uma radicalização dos conflitos sociais, depois da formação do I Governo provisório, um governo frente-populista com a participação dos comunistas, socialistas e liberais e isto apesar de, no dia 16 de maio de 1974, o Partido Comunista Português ter apelado publicamente para que houvesse um apoio por parte da classe trabalhadora a esse governo.

A maior parte das greves ocorreram na indústria: 58, sendo que, em 35 destas, houve ocupação da fábrica e, em 4, o sequestro de pessoas e bens. A maior parte das reivindicações destas greves passavam pela exigência de aumentos salariais, de um salário mínimo, de participação nos lucros da empresa e de subsídios de férias e de Natal, além da exigência de destituição de quadros das empresas, gestores e administradores adeptos do regime fascista [46].

Num estudo de comparação das reivindicações nas greves de 1979 com as greves do período de 1974 e 1975 realizado por CRISTOVAM, os resultados determinaram que no período de 1974-1975, de 15 a 22,7% das greves ocorreram porque colocaram em causa os centros de poderes das empresas. E, em comparação com o ano de 1979, somente 3,7% das reivindicações centraram-se na gestão da empresa [47]. De igual forma, de acordo com a Autora, nas reivindicações salariais de 1974-1975 (39,8%) existiram

[45] *Idem, ibidem.*
[46] SANTOS, Maria de Lurdes; LIMA, Marinús Pires de, e FERREIRA, Vítor Matias, *O 25 de abril e as Lutas Sociais nas Empresas*. Porto: Afrontamento, 1976.
[47] CRISTOVAM, Maria Luísa, *Conflitos de Trabalho em 1979*. *Breve Análise Sociológica*, Lisboa, Ministério do Trabalho, 1982, p.74.

motivos semelhantes, ou seja, o aumento salarial igual para todos, a redução do leque salarial, a consagração do salário mínimo nacional, em associação com as reivindicações de trabalho igual, salário igual e de abolição de privilégios na empresa [48].

O tipo de greve mais marcante que surgiu no período de 1979 foi a greve da solidariedade, que o Governo foi ao ponto de proibir na Lei da Greve de agosto de 1974, alegando a defesa da "economia nacional" [49].

As greves de maior de significado foram as de agosto de 1974, no Jornal do Comércio, TAP e Lisnave: todas foram consideradas greves de solidariedade.

Este tipo de greve surge essencialmente em empresas do mesmo grupo económico ou em grupos profissionais idênticos, como os transportes, a imprensa, a construção civil [50]. O quadro seguinte demonstra as greves em Portugal entre 25 de abril e 1 de junho de 1974:

Setor	Formas de luta			
	Ameaça de greve	Greve	Ocupação da empresa/fábrica	Sequestro de pessoas e/ou bens
Indústria	8	42	26	4
Gás, eletricidade, águas, transportes, comércio e comunicações	6	15	8	
Banca, serviços e seguros	1	1	1	
Total	15	58	35	4

Figura 2 - Greves em Portugal entre 25 de abril e 1 de junho de 1974.

Fonte: Elaboração própria

[48] *Idem, ibidem*, p. 76.
[49] RAMOS PINTO, Pedro, *"Urban Social Movements and the Transition to Democracy in Portugal*, 1974-1976", The Historical Journal, 51, 4, 2008, pp. 1025-1046.
[50] FREIRE, Dulce, *Greves operárias*, Dicionário de História do Estado Novo. Vol. I, ROSAS, Fernando (dir.), Lisboa, Bertrand Editora, 1996

Entre o período de setembro de 1975 e novembro de 1975, designado pelo período de crise revolucionária ou crise político-militar, houve um "deslocamento" do Estado sob a proteção dos trabalhadores e uma contrarrevolução. O Estado não conseguiu governar, generalizou-se a dualidade de poderes e nasceram as comissões de soldados. Quase todas as medidas impostas pelo Estado foram impossibilitadas por greves, manifestações e ocupações, como a da Ponte 25 de abril, o cerco à Assembleia Constituinte por 80.000 operários da construção civil, e em São Bento a ocupação dos emissores da rádio [51].

As greves que se registaram foram na sua maioria consideradas "selvagens", porque eram decididas nas assembleias democráticas de trabalhadores e orientadas pelas comissões de trabalhadores. De acordo com MUÑOZ, as greves ocorridas entre 1974-75 registaram 958 conflitos dos trabalhadores com as empresas e fábricas, 300 dos quais entre maio e junho de 1974 [52].

A crise económica tornou-se mais profunda no verão de 1974 e no Outono do mesmo ano, com a ocorrência de diversos despedimentos em muitas fábricas do país. Numa tentativa de impedir a queda dos lucros, as empresas/fábricas provocam um grande número de despedimentos [53].

No ano seguinte, um golpe de direita teve como objetivo pôr fim à revolução, a 11 de março de 1975. Ao nível histórico, a revolução portuguesa após o 11 de março de 1975, representa um período a que MAXWELL [54] qualificou como a etapa democrática ultrapassada pelos principais protagonistas do processo revolucionário, como as classes de trabalhadores e alguns setores intermédios da sociedade portuguesa, que lutaram nas fábricas, nos locais de trabalho e nos bairros, através de reivindicações.

Após o 11 de março, a situação social torna-se a mais radicalizada desde o início da revolução. Ocorreram greves, ameaças de greves, conflitos laborais, dos metalúrgicos, dos químicos, do setor da hotelaria, dos têxteis, nas câmaras municipais,

[51] BAPTISTA, Oliveira, *O 25 de abril, a sociedade rural e a questão da terra*. *O País em Revolução*. Coord., BRITO, J. M. Brandão, Editorial Notícias, 2001.
[52] *Apud* VARELA, Raquel, "Greves, relações laborais e direito sociais na revolução dos Cravos em Portugal (1974.75), Revista Em Pauta, Rio de Janeiro, 2013, n.º 31, pp. 187-205.
[53] ROSDOLSKY, R., Gênese e Estrutura de O Capital de Karl Marx. Tradução de César Benjamin. Editora da UERJ, 2001, p. 319.
[54] MAXWELL, Keneth, *A Construção da Democracia em Portugal*, Lisboa, Presença, 1999.

na construção civil, nas minas. As ocupações, por outro lado, alastraram ao Ribatejo e Alentejo. Surgem igualmente as ocupações das casas ao nível nacional, principalmente nas regiões de Setúbal, Lisboa e Porto.

As comissões de moradores são a base organizativa do movimento social urbano e transformam-se, como refere DOWS, num "*verdadeiro duplo poder ao nível da cidade*" [55]. A derrota da direita a 11 de março contribuiu para a radicalização da revolução e para a dualidade de poderes [56].

Em paralelo, os trabalhadores bancários exigem a nacionalização da banca. A 12 de março de 1975, o Conselho da Revolução anunciou a nacionalização da banca, excluindo os bancos estrangeiros e, a 24 de março, dos seguros. A 14 de abril ocorreram grandes manifestações em Lisboa e no Porto em apoio da nacionalização da banca [57]. E, no dia 15 do mesmo mês, são nacionalizadas diversas empresas que faziam parte dos grupos financeiros expropriados, ou seja, dos grandes grupos económicos que enriqueceram no Estado Novo (Grupo CUF, Grupo Champalimaud, Grupo Espírito Santo), por Decisão do IV Governo Provisório.

Nos anos mais recentes, segundo dados estatísticos[58], que enunciam o número de greves e trabalhadores abrangidos compreendendo o período de 1986 a 2016, pode-se chegar à conclusão que o ano em que houve mais greves foi em 1992, com 409 greves. No entanto, este não foi o ano em que as greves abrangeram mais trabalhadores; esse foi o ano de 1989 que se contabilizou o número mais elevado, 296 mil, de trabalhadores que aderiram a greves. Pode compreender-se pelos dados estatísticos que o número elevado de greves num ano não significa que um número elevado de trabalhadores tenha aderido às mesmas, pois numa só greve podem participar imensos trabalhadores, ultrapassando o número dos trabalhadores de um ano do total de greves.

Assim:

- Os anos em que se registaram mais greves, até 2016, foram: o ano 1986, seguido de um período de 1988 a 1992, e posteriormente, o ano de 2002, 2010 e 2012.

[55] DOWS, Chip (org*), Os Moradores À Conquista da Cidade,* Armazém das Letras, 1978.
[56] ARCARY, Valério*, As esquinas perigosas da História: Situações revolucionárias em perspetiva marxista*, Xamã, 2004, p. 78.
[57] *Cf.* o Diário Popular, 15-3-1975, págs. 9 e 11.
[58] Dados de PORDATA, em https://www.pordata.pt/, acedido em 28 de fevereiro 2018.

- Os anos em que participaram mais trabalhadores nas greves foram: o ano de 1986, 1989, 1992, 1998, 2002 e 2012.

Em suma, os dados estatísticos analisados permitiram perceber a evolução das greves e permitem estabelecer diferenças entre as décadas e o número de aderentes às greves, possibilitando uma vista panorâmica da evolução das greves no contexto português.

Esta análise permitiu verificar que nas décadas de 80 e 90 houve mais greve e mais pessoas a participar nas mesmas do que na década atual, apesar de circunstâncias adversas como o crise económico-financeira de 2008 a 2014. Este dado assume uma grande relevância pelo fato de constituir um ponto muito importante de reflexão: a sociedade é cada vez mais uma sociedade bem informada, e por inerência, também o é cada individuo; o fato de as pessoas estarem mais informadas dos seus direitos permite que os reivindiquem de forma mais pacífica ou encontram na greve um instrumento que não lhes efetiva os direitos que reivindicam?

Por outro lado, no âmbito do estudo de caso realizado neste trabalho, serão analisados dados mais atuais sobre a posição dos cidadãos face à greve e ao exercício desse direito.

2.3. Exemplos de greves marcantes em Portugal

Num breve estudo pretende-se descrever alguns episódios grevistas em diferentes períodos da História, de forma a permitir analisar e perceber como as greves eram realizadas, os objetivos que lhes estavam subjacentes, as suas consequências e importância em épocas tão extrinsecamente diferentes.

Como primeiro exemplo de uma greve marcante optou-se por analisar a greve académica de 1907, a seguir a greve dos operários na década de 40 e por fim, nos anos mais recentes uma das greves no setor da saúde.

2.3.1. A greve académica de 1907

A greve académica de março de 1907 iniciou-se após a reprovação de um candidato a doutoramento em Direito, na Universidade de Coimbra, sendo este o fator

instigador para um movimento de descontentamento à escala nacional [59]. Na época, a Universidade de Coimbra era uma representação de conservadorismo ideológico e metodológico, que vinha a ser contestado pelos estudantes, por se sentirem injustiçados e insatisfeitos, vindo o caso da reprovação do estudante de doutoramento ser o fator instigador para a manifestação pública de revolta [60].

Os principais motivos que moveram esta contestação e movimento estudantil consistiram numa preocupação crescente com a necessidade de reformar o ensino, que, devido à incapacidade do governo na definição de estratégias, impeliu a que os estudantes optassem pela via da manifestação, para demonstrar as lacunas na instituição universitária [61].

Esta manifestação foi tão extrema que levou a processos disciplinares a alunos, sendo considerados na época "agentes criminosos", chegando alguns a ser expulsos [62]. Mais tarde, após cessarem os ânimos, o ambiente académico voltou ao normal, alguns dos estudantes condenados foram serem perdoados, os exames voltaram a realizar-se, dando-se por finalizado o movimento estudantil.[63]

Este desfecho foi favorecido pelo fato de o episódio ter sido mediatizado e ter assumido uma escala nacional.

Foi um período conturbado da nossa história, com frequente uso da força policial para repressão e punição disciplinar dos manifestantes e grevistas, demonstrando que o poder político detinha de um controlo total sobre as formas de manifestação e greves, limitando a sua ocorrência e qualificando os autores de agentes criminosos.

---

[59] A origem da greve estudantil advém d' "*O espírito dos universitários de Coimbra andava há muito exaltado. A propaganda republicana ia ganhando cada vez mais adeptos, tal era o descontentamento face ao grave marasmo do ensino superior."* GONÇALVES, Maria Neves Leal – *A greve académica de 1907. Suas repercussões políticas e educacionais.* Revista Lusófona de Educação, 9, 2007, p. 62.

[60] *"De facto, eram várias as reclamações dos estudantes: cursos livres, garantia do ponto para esse ano, abolição do foro académico e do juramento religioso, um ensino mais racional e científico e menos mnemónico. Insurgiam-se contra o excessivo rigor do traje académico e respetivos símbolos externos e contra o atraso da Universidade de Coimbra, problema crónico que, desde há muito tempo, fora gerando insatisfação dos espíritos mais válidos e inconformistas."* GONÇALVES, *op. cit.,* p. 63.

[61] *"O movimento académico de 1907 eclodiu, pois, numa atmosfera de contestação ao poder instituído e sobretudo aos métodos de ensino universitário, verificando-se, no dizer expressivo de Natália Correia, "o choque entre uma Academia insofrida por um ensino racional e livre e uma cátedra impermeável a esse anseio da juventude"."* GONÇALVES, *op. cit.,* p. 64.

[62] "*Contudo, o governo e o Conselho de Decanos tinham decidido que a expulsão dos alunos era a única maneira de manter o princípio da autoridade. A polícia universitária foi, pois, procurar as cabeças do motim. Idem, op. cit.,* p. 68.

[63] *Idem, op. cit.,* p. 69.

2.3.2. A greve dos operários da década de 40 do século XX

A segunda greve que se selecionou para análise foi uma das greves que ocorreram na década de 40, levadas a cabo por operários fabris: a greve dos operários covilhanenses, que permite descrever a greve noutro contexto económico-social e político.

Desde logo, após o início da Segunda Guerra Mundial a economia dos países ressentiu-se, com diversas consequências para o equilíbrio social, às quais Portugal não foi exceção. As greves foram os sinais que vinham confirmar os conflitos emergentes no setor operário, devido a um sistema deficitário, que não correspondia às reivindicações dos operários [64]. Foi neste contexto que na Beira Interior as greves do Inverno de 1941 mobilizaram mais de 4 mil operários, que reivindicavam uma subida dos salários.[65]

Na década de 40 o País encontrava-se regido pelo regime do Estado Novo, em que as greves eram proibidas e penalizadas de tal modo que os que aderem à greve ou a qualquer manifestação coletiva incorrem no risco de prisão, medida que afeta milhões de trabalhadores [66].

Uma época, por si só, de difícil superação económica, com uma inflação crescente, que tornava os dias de greve como imprescindíveis e urgentes na resolução dos problemas sentidos pelos trabalhadores, que não tinham outra forma de luta ou influência [67].

---

[64] Segundo, TEIXEIRA, Cátia Sofia Ferreira – *As greves dos operários de lanifícios da Covilhã no Inverno de 1941. O início da agitação operária em Portugal durante a Segunda Guerra Mundial*. Dissertação de Mestrado em História Contemporânea, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, 2012, p. 41.

[65] "*O nível de vida da população operária era já de si precário no período anterior à guerra. Quando as consequências do conflito se começam a fazer sentir, os salários tornam-se insuficientes para fazer face às despesas quotidianas. Poderíamos, aparentemente, classificar as greves de novembro e de dezembro, como greves de cariz económico e/ou social". op. cit.,* p. 42.

[66] "*A greve constitui, desde logo, o risco óbvio de prisão ou deportação para os milhares de operários que aderem à mesma. O problema toma ainda outras proporções quando o operário tem uma família, pois o seu rendimento é indispensável à economia caseira." Idem,* p. 46.

[67] "*Com um salário já de si insuficiente para fazer face à inflação fulminante, o qual se torna cada vez mais precário para aceder aos bens de primeira necessidade, os dias em que decide não trabalhar, fazendo greve, são um abalo tremendo na economia familiar: cada dia que passa é menos um dia sem receber, tornando a sua vida e a dos que dele dependem ainda mais difícil. A motivação para que o operário se mantenha em greve precisa de assumir um carácter excecional, e tal pode ser efetivado pela agudização dos problemas que o colocaram naquela situação e/ou, ter uma estrutura que o apoia e o motiva ao longo da greve." Idem, ibidem*.

Os longos horários de trabalho, os baixos salários e outros fatores unificaram os operários num movimento grevista.[68] De entre os vários argumentos utilizados para fundamentar o movimento grevista da época na Covilhã destacam-se: a reparação de uma injustiça salarial, a permanência de um estado de constante intranquilidade e instabilidade no setor, que criava um desequilíbrio social; o fator do rendimento de trabalho ter diminuído, proveniente da relação de qualidade e quantidade da produção também ter reduzido; entre outros fatores, que visavam melhorar a qualidade do trabalho e por conseguinte do trabalhador, mas que não foi aceite pelos empregadores.[69] No entanto, para o patronato continuava a ser determinante demonstrar que, ainda que fossem justas as reivindicações dos seus trabalhadores, a greve continuava a ser proibida e duramente repreendida moral e juridicamente [70].

Todavia, o impacto da Segunda Guerra Mundial também veio abalar o regime, que se encontrava consolidado, criando assim tensões e conflitos em diversos setores da sociedade, o que em nada beneficiou para a resolução dos movimentos grevistas dos operários [71].

Dado que neste período a greve era proibida por lei, em 1941 o governo estava convencido que as consequências penais seriam suficientes para deter os trabalhadores. Surpreendidos pelos movimentos grevistas, de imediato lançou fortes medidas repressivas [72] que acabaram por conseguir deter os trabalhadores.

---

[68] De acordo com TEIXEIRA, *op. cit.,* p. 47.

[69] I*dem, op. cit.,* p. 85 e 86.

[70] *Idem. Ibidem.*

[71] "*Contudo, o conflito mundial iria produzir em todos os países envolvidos, mesmo aqueles que mantiveram a sua neutralidade ao longo do período, um forte impacto económico, político e social. Devido ao alcance totalizante dos efeitos de guerra a todos os sectores da sociedade assistir-se-á, neste período, a um conjunto de fatores que vieram destabilizar a, já por si, precária vida do operário português: a inflação e o facto de os salários não acompanharem o aumento do custo de vida; o racionamento; a redução dos dias de trabalho pela razão de as fábricas não terem matéria-prima; a especulação nos preços e o desvio de bens de primeira necessidade para mercados paralelos. Paralelamente, a perceção das desigualdades sociais aumentava e a organização corporativa parecia não corresponder às reivindicações operárias. Os órgãos do Governo tentaram cortar a contestação na sua raiz: através de uma política de censura nos jornais – com as notícias sobre os acontecimentos do conflito mundial e as suas consequências a serem efetivamente filtrados." Idem, op. cit.,* p. 110.

[72] Tais como " […] *punições físicas na esquadra da PSP, envio de algumas dezenas de operários para Caxias e, ainda, terror nas ruas, com centenas de militares da GNR e guardas da PSP a patrulhar as ruas. (…) Parte dos grevistas não volta a ser admitido nas fábricas e a outra parte só é admitida depois de uma rigorosa seleção feita entre os industriais e a PIDE. Estes últimos perdem ainda as poucas regalias sociais a que tinham direito, como punição da sua participação na agitação social*". *Idem*, *op. cit.*,p. 113.

Poder-se-á concluir que neste período histórico o regime e a força repressiva venceram os trabalhadores.

2.3.3. A greve dos trabalhadores da "Linha da Saúde" de 2014

Por último, uma greve mais recente, num período sociopolítico e jurídico em que a greve é aceite e tutelada como direito dos trabalhadores: tomou-se como exemplo uma greve na área da saúde, no sistema da "Linha de Saúde 24" [73], que ocorreu em 2014.

De acordo com alguns autores, a experiência da greve da Linha Saúde 24 pode ser entendida como exemplo do recurso à "arma da greve" no contexto deste tipo de mobilizações; segundo esses mesmos autores, aquela greve pretenderia *"reinventar o repertório de luta num quadro de descoletivização, informalização, individualização e remercantilização do trabalho e numa conjuntura marcada pelas políticas de austeridade*" [74].

A primeira greve protagonizada por estes trabalhadores aconteceu a 4 de janeiro de 2014. Duas comissões informais de trabalhadores, a do Porto e de Lisboa, criam duas estratégias paralelas:

1. Por um lado, a via da negociação com a entidade empregadora [75]: "*a posição sobre a legitimidade e a pertinência do recurso à greve estará no centro desse*

[73] "*Criada em 2006, a Linha Saúde 24 é uma linha telefónica que tem como objetivo a triagem, o aconselhamento e o encaminhamento em situação de doença. É um serviço da responsabilidade do Ministério da Saúde para "responder às necessidades manifestadas pelos cidadãos em matéria de saúde, contribuindo para ampliar e melhorar a acessibilidade aos serviços e racionalizar a utilização dos recursos existentes",13 esclarecendo dúvidas e encaminhando os utentes para o Serviço Nacional de Saúde, quando necessário. A Linha funciona todos os dias do ano, 24 horas por dia e emprega cerca de 400 profissionais, a esmagadora maioria dos quais enfermeiros, que fazem o atendimento telefónico divididos em dois call centers localizados em Lisboa e no Porto, com aproximadamente a mesma dimensão.* "COSTA, Hermes Augusto; DIAS, Hugo; SOEIRO, José, *As greves e a austeridade em Portugal: olhares, expressões e recomposições.* Revista Crítica de Ciências Sociais, 103, 2014, p. 190.

[74] *Idem, ibidem*.

[75] "*Por um lado, existe a via da negociação com a empresa. Ela inicia-se com uma tomada de posição comum dos enfermeiros-comunicadores e com a consequente marcação de uma reunião com elementos da administração, processo no qual se estabelecem os primeiros contactos com o Sindicato dos Enfermeiros Portugueses, que está presente nessa reunião. Manifestam-se aí também as tensões entre as comissões informais e a estrutura sindical, em virtude de visões diferentes sobre o problema, de culturas de intervenção distintas e sobre o tipo de atitude a adotar." Idem, op. cit.,* p. 192.

debate, com o sindicato a desaprovar a paralisação decidida pelos trabalhadores, dado o vínculo os impossibilitar de o fazer de forma legal e os colocar numa situação de redobrada fragilidade.*"* [76]

2. Por outro lado, a via externa, que se concentrava em obter recursos para estabelecer uma relação de força com a entidade empregadora, protegendo os trabalhadores mais desfavoráveis e assim, deter de capacidade de negociação [77].

A adesão a esta greve foi considerável [78] a nível nacional [79]. Esta greve proveio de fragilidades no sistema laboral, decorrentes de um conjunto de vínculos e situações que o regime jurídico da prestação de trabalho ainda não protegia(nem protege suficientemente, ainda hoje): *"a questão do recurso à greve entre trabalhadores sem contrato não é nova. Na verdade, já em diferentes greves gerais, grupos de trabalhadores a falso recibo verde tinham problematizado o exercício deste direito no caso dos falsos "prestadores de serviços". Se é verdade que o direito à greve é reconhecido pela Constituição, que a lei o considera "irrenunciável" e que está inclusivamente prevista a possibilidade de ela ser decretada por assembleias de trabalhadores da empresa e não apenas pelos sindicatos, não é menos verdade que, do ponto de vista legal, um trabalhador cujo vínculo é considerado "independente" está limitado no reconhecimento formal desse direito.*" [80] .

---

[76] *Idem, ibidem*

[77] "*É neste quadro que pode ser entendido o recurso à Autoridade para as Condições de Trabalho, as conferências de imprensa, os pedidos de reunião à Direcção-Geral de Saúde, aos Grupos Parlamentares, ao Ministério da Saúde e à Ordem dos Enfermeiros, contactos que vão sendo efetuados entre meados de dezembro de 2013 até ao fim do mês de janeiro de 2014, ou seja, entrando já pela "segunda fase" do processo de luta. Esta segunda linha de intervenção teve nos "Precários Inflexíveis" um aliado determinante." Idem, ibidem*.

[78] "*A primeira paralisação tem uma adesão massiva, cerca de 70%, considerando os dois call centers, sendo mais forte no Porto. É na sequência dessa greve que a empresa reage, dispensando 16 trabalhadores, entre os quais os que haviam dirigido a luta*." *Idem, op. cit.,* p. 196.

[79] "*No caso dos enfermeiros da Linha Saúde 24, o recurso à "paralisação" – termo recorrente nas entrevistas realizadas – foi ponderado e decidido pelas reuniões informais de trabalhadores como resposta à situação de inflexibilidade da administração e como ato de solidariedade com os colegas despedidos greve fo*i o grande momento de visibilidade pública do conflito, dada a atenção mediática que lhe foi conferida." *Idem, op. cit.,* p. 195.

[80] *Idem, ibidem*.

Deste conflito laboral e tensão entre trabalhadores e empresa e do mediatismo criado pela greve e comissão de trabalhadores, transferiu-se o conflito para o campo político: salientou-se a importância deste serviço e o impacto negativo decorrente das faltas de condições que os trabalhadores estavam sujeitos [81].

2.3.4. Conclusão da análise comparativa

Para PALMA RAMALHO, *"Dada a indefinição concetual do fenómeno da greve, os comportamentos apelidados normalmente de comportamentos grevistas assumem na prática, diversas formas, especialmente nos países de sindicalismo fraco, como é o caso de Portugal."* [82].

Pode-se concluir que, nos casos em apreço, o enquadramento jurídico não pode ser considerado um caso clássico de greve: nas duas primeiras greves analisadas, a greve não era considerada um direito e era punida. Consubstanciam um *"…comportamento grevista cujos objetivos transcendem a entidade patronal, que, embora continue a ter que suportar os prejuízos decorrentes da greve, não pode satisfazer, pelo menos diretamente, as reivindicações dos trabalhadores que motivaram o comportamento grevista. (…) Dentro (…) deste comportamento encontramos as greves de solidariedade e as greves políticas*."[83]

Em suma, as duas greves analisadas inicialmente enquadram-se em regimes políticos repressivos, em épocas onde a greve não era de todo um direito. Atualmente, a greve é um direito dos trabalhadores e estes podem manifestar-se livremente, independentemente das consequências económicas e sociais implicadas.

[81] *Idem, op. cit.* 197.
[82] PALMA RAMALHO, Maria do Rosário - *Estudos de Direito do Trabalho*. Vol. I, Almedina, 2003, p. 289.
[83] *Idem*, p. 290.

3. O papel do sindicalismo e dos sindicatos

Os sindicatos [84] visam a defesa dos interesses da categoria de trabalhadores que representam, assim, *"(…) os sindicatos devem, em qualquer caso, representar e defender efetivamente os interesses profissionais correspondentes; nisto reside a base da sua autenticidade funcional."* [85]

Pode entender-se que a função dos sindicatos, em sentido estrito, é uma função limitada que opera no equilíbrio [86] das relações contratuais de trabalho, do lado do trabalhador, como forma de compensar a inferioridade contratual do trabalhador [87].

Os interesses dos trabalhadores, que os sindicatos devem defender [88], são os interesses da pessoa humana, sujeita à lei do trabalho enquanto atividade profissional. *"A função sindical projeta-se, assim, e também vistas as coisas por este ângulo meramente consequencial, numa zona de incidência mais vasta do que a relação patrão-trabalhador; digamos que se projeta no plano geral da vida socioeconómica."* [89]

Reconhece-se a importância dos sindicatos, particularmente na criação e regulamentação das relações laborais por via da contratação coletiva. Como tal, é legítimo que os sindicatos tenham uma posição juridicamente protegida e regulada, que lhes permita exercer as suas funções de acordo com o disposto no art.º 443º do CT.

A austeridade, atualmente, tem-se tornado uma condicionante negativa das relações laborais, que se traduz numa perda de autonomia dos sindicatos, que vêm na

---

[84] "*O sindicalismo emergiu como forma de organização da(s) classe(s) trabalhadora(s), numa construção coletiva, tornando-se uma extraordinária conquista dos trabalhadores, em primeiro lugar, contra as condições desumanas que lhes eram impostas, e logo, pela dignidade e por direitos no espaço do trabalho,* …". SILVA, Manuel Carvalho da – *Trabalho e sindicalismo: questionamentos*. Oficina n.º 324, Centro de Estudos Sociais, 2009, p. 1.

[85] PINTO, Mário – *Função e ação sindicais- algumas considerações preliminares.* Análise Social, Revista do Instituto de Ciências Sociais, da Universidade de Lisboa, p. 752.

[86] "*Transpondo-se o debate do plano inter-individual para o plano coletivo, obter-se-ia um equilíbrio de forças, necessário para evitar a injustiça da chamada «ditadura contratual». E assim, a função sindical restringir-se-ia ao campo privado da contratação." Idem, op. cit., p 752.*

[87] *Idem, ibidem*.

[88] "*Um tal entendimento, porém, não levaria em linha de conta que os interesses dos trabalhadores não consistem exclusivamente em salários mais elevados, mais ou menos dias de férias, segurança no emprego, condições de higiene e segurança no trabalho. Sem dúvida que isto é importante; mas não é tudo, e não é, muitas vezes, o principal." Idem, op. cit.*, p. 753.

[89] *Idem, ibidem.*

relação laboral uma posição de tensão, devido às inúmeras adversidades que decorrem de diversos fatores instigados pela austeridade [90].

Todas estas circunstâncias impulsionam a ocorrência de greves: "*…as greves convocadas pelas estruturas sindicais, (…) ampliaram os sinais insatisfação popular, ainda que o tema da precariedade e as preocupações relacionadas com o mundo do trabalho tenham estado presentes em todas.*" [91].

Percebe-se que os sindicatos, para além de outras funções, têm um papel de relevo na concretização das greves, enquanto manifestações sociais [92]. Como tal, é importante compreender como os sindicatos se encontram regulados, de forma a permitir compreender a sua legitimidade e o papel que desempenham nas greves.

Os sindicatos encontram-se tutelados no CT, nos artigos 440º e seguintes, que protegem o direito de associação dos trabalhadores, por forma de sindicatos, que visem a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos trabalhadores [93].

Como ensina MENEZES LEITÃO, o sindicato é uma associação (elemento organizativo), uma pessoa coletiva de tipo associativo, com personalidade jurídica própria, distinta da dos membros que a compõem, e é, entre nós, ainda uma associação voluntária, dado que não há sindicatos obrigatórios, ao contrário do que sucedia no corporativismo, resultando essa regra da liberdade de associação instituída no art.º 46º, n. º3 da Constituição. É uma associação permanente - no sentido de estável e duradoura, sem prazo de vigência definido - de trabalhadores (elemento subjetivo), que se caracteriza por visar a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais dos seus membros (elemento teleológico).[94]

---

[90] Como, "*…uma forte diminuição do poder de compra das famílias; num maior empobrecimento do setor produtivo; num agravamento da incompatibilidade do trabalho com a vida pessoal e familiar; num aumento das modalidades de trabalho atípico, etc*." COSTA, Hermes Augusto, *Sindicalismo e atores socio laborais em contexto de austeridade: do voluntarismo dos protestos ao receio das alianças*. Análise Social, 224, I, II (3.º), Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 2017, p. 669.

[91] "*Três exemplos relevantes foram: a manifestação do 12 de março de 2011 (protagonizada pela chamada "geração à rasca"); a manifestação do 15 de setembro de 2012; e a manifestação do 2 de março de 2013." Idem, op. cit.,* p. 676.

[92] "*Mas é lícito afirmar que o contributo dos atores socio laborais se refletiu em aspetos como: a progressiva integração e abertura das estruturas sindicais às questões da precariedade laboral quando aquelas ainda não dominavam os seus discursos oficiais e linhas estratégicas; a incorporação de novos repertórios de ação, …".* Idem, p. 670.

[93] *Cf.* os artigos 440º, n.º 1 e 3 e art.º 442º, n.º 1, a) do CT.

[94] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 548.

Neste sentido, para defesa dos direitos dos trabalhadores, aos sindicatos são reconhecidas várias atribuições que lhes permitem tentar concretizar a defesa dos interesses dos trabalhadores, entre quais, o direito à greve. Como refere MONTEIRO FERNANDES, o sindicato é uma associação com fins específicos, pré-determinados na lei: a defesa e promoção dos "interesses socioprofissionais" dos seus membros [95].

Sendo a greve é um direito dos trabalhadores, a verdade é que cabe aos sindicatos a competência de decidir por recorrer à greve, sem prejuízo da assembleia de trabalhadores da empresa poder deliberar o recurso à greve desde que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais.

Portanto, no âmbito da greve, os trabalhadores são representados pelo sindicato ou associação sindical, que decidem o recurso à greve, sendo que os sindicatos são os responsáveis pela organização da greve e dos *piquetes* de greve, que, de forma pacífica, instigam os trabalhadores a aderirem à greve, com a importante ressalva do respeito pela liberdade dos trabalhadores não aderentes. ROMANO MARTINEZ enuncia que "*e têm por função persuadir os trabalhadores, potenciais grevistas, a aderirem a uma greve. Justifica-se a existência dos piquetes de greve para esclarecer os trabalhadores acerca das razões que presidiram à realização daquela greve."* [96]*.*

Para haver uma greve, tem de lhe anteceder um aviso-prévio, da responsabilidade dos sindicatos quando sejam estes a convocar a greve, com a antecedência exigida por lei, nos termos do art.º 534º do CT.

Outra responsabilidade que os sindicatos têm, decorrente do exercício do direito de greve, é a de assegurar a prestação de serviços mínimos indispensáveis, nos termos do art.º 537º do CT.

Para a greve terminar, as partes - a entidade empregadora e o sindicato que a convoca, sendo esse o caso - podem nisso acordar, nos termos do art.º 539º do CT.

Sem prejuízo da importância dos sindicatos, há que notar que têm protagonizado momentos de falha, na medida em que têm dificuldades em responder às mudanças sociais e económicas. Os sindicatos têm de ser capazes de defender uma política reivindicativa responsável, que seja pautada, pela negociação e parceria, evitando

[95] MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 686.
[96] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.* p. 1222.

assim, chegar-se à concretização de formas de reivindicação mais complexas, como a greve [97].

Convém ainda referir que os sindicatos têm tido também um papel relevante na evolução do próprio direito do trabalho, em especial devido às lutas sociais que desencadearam, levando a modificações neste ramo do direito, designadamente no que respeita a uma melhoria nas condições de trabalho [98].

3.1 Enquadramento jurídico e breve história do sindicalismo em Portugal

Ao nível histórico, o movimento sindical português foi muito sinuoso. O movimento organizador dos trabalhadores surge porque, segundo COSTA*, "exploração desenfreada que o proletariado sofre provoca nos trabalhadores a necessidade objetiva de se organizarem e defenderem da exploração de que são vítimas.*" [99]. Desde a altura das associações mutualistas, de carácter corporativo, até à atualidade, deve-se ter-se presente que os sindicatos têm, nas palavras de ABRANTES, *"como função e obrigação defender os interesses permanentemente postos em causa pelo patronato*". [100]

No ano de 1821 é reconhecida a liberdade de organização em associações aos trabalhadores portuguese. Em 1838 surge em Lisboa a primeira associação da história portuguesa, a Sociedade dos Artistas Lisbonenses, criada com vista a *"socorrer na doença as viúvas e órfãos com pensões e sustentar uma aula de instrução primária*" [101]. Esta associação teve uma duração curta, mas em 1852 surgiu, em substituição, também em Lisboa, o Centro Promotor dos Melhoramentos das Classes Laboriosas [102].

---

[97] "*O sindicalismo tornou-se uma conquista fundamental da sociedade, o que significa que ele se articula e incorpora em dimensões múltiplas dos projetos políticos totais que se afirmam ou que se podem perspetivar para a sociedade que tem o trabalho num lugar central, como aquela em que vivemos. Refletir sobre as questões do trabalho e do sindicalismo reclama, assim, um olhar amplo sobre os fatores estruturais da sociedade e sobre o campo da ação social e política."* SILVA, Manuel Carvalho da – *Trabalho e sindicalismo: questionamentos*. Oficina n.º 324, Centro de Estudos Sociais, 2009, p. 2.

[98] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1079.

[99] COSTA, Hermes Augusto, *A globalização do sindicalismo como desafio: a adesão da CGTP à CES*. Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º 51, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 1998

[100] ABRANTES, Domingos*, Movimento Sindical. Organização Necessária e Indispensável*. Vértice, 1995, pp. 68, 87-92

[101] *Idem, ibidem.*

[102] CERDEIRA, Maria Conceição; PADILHA, Maria Edite, A *sindicalização e alguns comportamentos sindicais*. Lisboa, MESS.SICT, 1990.

Posteriormente e de inspiração francesa, surgiu uma nova corrente ideológica e de ação: o sindicalismo revolucionário, uma corrente que rejeitava os partidos políticos e que defendia que a tomada de poder por parte do proletariado deveria ser efetuada à parte [103].

O Congresso Sindical e Cooperativista em 1909 apontou o caminho da criação de associações de sindicatos profissionais, formando as federações regionais e nacionais, mas foi essencialmente a partir do ano de 1911 que se assistiu a uma transformação na estrutura e na linha de ação do movimento sindical. Na estrutura, deu-se enfase à concertação de esforços de forma a atacar melhor o patronato, e, nas linhas de ação, à ação direta e de surpresa [104.]

Importa salientar que os princípios corporativistas, tal como foram consagrados nos cinco decretos-lei (do Decreto-Lei 23 049 ao Decreto-Lei 23 053), publicados em setembro de 1933, podem ser resumidos em quatro [105]:

1. o carácter unitário e corporativo da República portuguesa;
2. a subordinação dos interesses individuais ao interesse nacional, cabendo ao Estado «o direito e a obrigação de coordenar e regular superiormente a vida económica e social»;
3. a colaboração de classes a que estavam obrigados o capital e o trabalho e para cuja exequibilidade se entendeu que «a mediação autoritária do Estado era indispensável, no geral e no particular»;
4. a complementaridade e cooperação económica e social entre os proprietários, os detentores de capital e os trabalhadores.

Apesar de todas as fases de evolução ao nível interno, o movimento sindical português ainda se encontrava bastante desorganizado e permeável no ano de 1917. Era permeável à influência de oportunistas e sofreu com a entrada de Portugal na guerra e a redução drástica das condições de vida dos cidadãos [106.]

[103] LOPES, J. Silva, Organização Corporativa, *Dicionário de História de Portugal*, BARRETO, António; MÓNICA, Maria Filomena (coordenadores), vol. 8 (suplemento F/O), Figueirinhas, 1999, pp. 669-672
[104] CERDEIRA e PADILHA, *ibidem.*
[105] LUCENA, 1976a: pp. 189-194
[106] LUCENA, Manuel de. A *Evolução do Sistema Corporativo Português*. I – O Salazarismo. Lisboa, Perspetivas & Realidades, 1976.

Com o advento do Estado Novo, a estrutura sindical primária estagnou durante diversas décadas. O sindicalismo português no período de transição da ditadura militar para a institucionalização do Estado Novo caracterizou-se pela a busca pela reorganização do tecido sindical, destruído por medidas governamentais de repressão e pela ilegalização das principais organizações sindicais, e por uma ampla discussão relacionada com as opções do carácter ideológico. Esta transição teve como resultado a rutura nas organizações sindicais, e colocou à margem da lei as suas principais estruturas com recurso a métodos coercivos e punitivos[107].

De acordo com COSTA [108], a afirmação do sindicalismo português no plano nacional e internacional sofreu, pois, alguns atrasos, em comparação com outros países. A única reforma de fundo ocorreu já no ano de 1969, com o governo de CAETANO.

Importa salientar que foi em outubro de 1970 que nasceu em Lisboa, a Intersindical Nacional, a futura Confederação Geral dos Trabalhadores Portugueses (CGTP), como se viria a chamar após a Revolução dos Cravos e o PREC (Período Revolucionário em Curso).

Após a entrada em vigor da Constituição de 1976, a democracia em Portugal esteve sempre imperfeita, indefinida e duvidosa em alguns pontos essenciais. Segundo LUCENA e GASPAR [109], a Constituição de 1976 possuía duas almas, uma voltada para a construção de um socialismo obrigatório e a outra, que rodava em torno dos direitos e liberdades dos cidadãos. Era uma elevada ambiguidade na situação constitucional entre o sistema político e o sistema económico.

Só no ano de 1978 surge a União Geral dos Trabalhadores (UGT), em consequência do Movimento da Carta Aberta. A UGT consegue integrar a Central Europeia de Sindicatos em 1983, cinco anos após a sua constituição, e a CGTP fá-lo apenas dez anos depois, em 1993 [110].

De acordo com CERDEIRA e PADILHA, existem duas importantes conclusões a retirar da história do sindicalismo em Portugal: por um lado, um aumento da

[107] SANTOS, Maria de Lurdes, FERREIRA, Vitor Matias, lima, Marinus Pires de. *O 25 de Abril e as Lutas Sociais nas Empresas*, Porto, Afrontamento, vol. I, 1976.
[108] COSTA, Hermes Augusto, *Os desafios da globalização ao sindicalismo: contributos para uma perspetiva portuguesa*" (M.A. Dissertation in Sociology), Coimbra: Faculdade de Económicas, 1997.
[109] LUCENA, Manuel de; GASPAR, Carlos, (1991), *Metamorfoses corporativas? – Associações de interesses económicos e institucionalização da democracia em Portugal*, Análise Social, XXVII (114), ICS, pp. 843-903
[110] CERDEIRA e PADILHA, *op. cit.,* p.31

sindicalização até o ano de 1974 e, por outro, desde essa altura, duas dinâmicas distintas*, "um movimento de acréscimo até aos primeiros anos da década de oitenta, seguido de uma quebra relativamente contínua até à atualidade.*" [111], ainda que, de acordo com FREIRE, os movimentos sociais dos operários vão para além do conjunto de todos os sindicatos para transmitir "*uma realidade qualitativamente diferente*" [112].

O direito de liberdade sindical está hoje consagrado no artigo 55.º da CRP. Trata-se de um direito, liberdade e garantia dos trabalhadores, que goza da mesma proteção reforçada de que são dotados os demais direitos, liberdades e garantias que estão previstas no artigo 18º da CRP [113].

Por outro lado, a CRP consagra, no seu artigo 45.º o direito de reunião e manifestação. Nos termos do n. º1 desta disposição legal "*os cidadãos têm o direito de reunir, pacificamente e sem armas* [114], *mesmo em lugares abertos ao público, sem necessidade de qualquer autorização*". Já no n.º 2, deste preceito legal pode ler-se expressamente que "*a todos os cidadãos é reconhecido o direito de manifestação*".

Este é um também direito que na sistematização da Constituição da República Portuguesa se integra nos direitos, liberdades e garantias pessoais (título II, capítulo I). A este preceito é atribuída a força jurídica prevista no artigo 18.º, da CRP, isto é, tem aplicabilidade direta e vincula as entidades públicas e privadas ainda que se ressalve a possibilidade de restrição legal, limitada ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos e aos casos expressamente previstos na CRP.

Portanto, os sindicatos são autónomos e livres pelo plano institucional e pela sua organização interna, isto porque podem determinar os seus estatutos, o seu próprio funcionamento interno e as respetivas regras, a sua atividade e o âmbito subjetivo da

---

[111] *Idem, ibidem*

[112] FREIRE, Dulce, *Greves operárias, Dicionário de História do Estado Novo*. Vol. I, ROSAS, Fernando (dir), Bertrand Editora, 1996.

[113] Cfr. O Acórdão do TC n.º 449/91 de 28/11/1991, processo 185/89, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt, acedido em 02 novembro de 2017.

[114] A alusão à condição de exercer o direito de reunião e manifestação de forma pacífica e sem armas está também associada a outras situações em que as armas são proibidas. Veja-se por exemplo nas assembleias de voto, em que os membros desta estão proibidos de estar armados, bem como todas pessoas que se encontrem naquele espaço. Esta proibição assume todo o sentido quando pensarmos nos prejuízos que o uso da arma pode acarretar, colocando em risco outros direitos fundamentais e constitucionalmente protegidos, como o direito à vida ou à integridade física.

sua abrangência [115]. Não obstante, a liberdade sindical ocorre através da liberdade de associação e como modalidade desta [116].

De acordo com as premissas de GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, o que distingue a liberdade sindical do seu precedente, liberdade de associação, é o facto de na liberdade sindical se estar em presença de uma associação de classe II constituída pelos trabalhadores assalariados ou equiparados, que tem como finalidade a defesa de interesses da classe contra os interesses contrapostos de outra classe [117].

O Tribunal Constitucional teve que se debruçar diversas vezes sobre o direito de liberdade sindical e considerou que este se trata de uma liberdade fundamental consagrada nas normas de direito internacional que unem o nosso sistema jurídico [118]. E, que ao mesmo tempo, já que beneficia do regime de proteção dos direitos, liberdades e garantias, somente pode ser limitado pelos princípios da organização e gestão democráticas (artigo 55º, nº 3, CRP) [119].

Em resultado desta proteção constitucional, o CPTA, no título VI, capítulo II, secção II, que trata da intimação para a proteção dos direitos, liberdades e garantias e no artigo 109º, nº 1, prevê que a "*a intimação para proteção de direitos, liberdades e garantias pode ser requerida quando a célere emissão de uma decisão de mérito que imponha à Administração a adoção de uma conduta positiva ou negativa se revele indispensável para assegurar o exercício, em tempo útil, de um direito, liberdade ou garantia, por não ser possível ou suficiente, nas circunstâncias do caso, o decretamento provisório de uma providência cautelar*".

---

[115] Acórdãos do TC, nº46/85 de 13/03/1985, processo 41/84; n.º 342/86, de 10/12/1986, processo 115/85; nº 393/87 de 28/07/1987, processo 283/86; todos disponíveis em www.tribunalconstitucional.pt, acedidos em 30 de novembro de 2017.s

[116] Em sentido próximo, MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada*, Vol. I Coimbra Editora, 2ªedição, 2010, p.1083.

[117] MONTEIRO FERNANDES, *Direito do Trabalho*, p.630, nota 1, considera que "*o sindicato não é apenas uma associação com a diferença específica da defesa de interesses de classe. Defende o ilustre autor que o que está na base da liberdade sindical seguiu um caminho totalmente privativo, e que a sua receção no nosso ordenamento jurídico nada teve a ver com o caminho percorrido pela liberdade de associação. Adianta ainda que pode existir uma associação de trabalhadores com o objetivo de defesa dos seus interesses, e não se tratar de um sindicato se não cumprir os requisitos legais para tal. Considera igualmente que se afigura —tão pouco precisa a afirmação de que a liberdade sindical é uma espécie do género liberdade de associação como seria a de que as assembleias gerais dos sindicatos constituem emanações do direito de reunião*".

[118] Ac. do TC, nº445/93 de 14/07/1993, processo199/92, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt, acedido em 02 de novembro de 2017.

[119] Neste sentido, Ac. do TC, nº449/91 de 28/11/1991, processo 185/89, disponível em: www.tribunalconstitucional.pt, acedido em 05 de novembro de 2017.

O primeiro pressuposto que surge no artigo 109/1 CPTA diz respeito à urgência da pronúncia de uma decisão de mérito, que discipline de forma definitiva uma determinada situação, de forma a evitar a lesão ou inutilização de um direito. Sem esta urgência, que resulta da absoluta necessidade de tutelar um direito que é alvo de uma ofensa ou que está na iminência de ser ofendido, deve haver lugar a uma ação administrativa comum ou especial – os meios normais de defesa de direitos fundamentais. A referida urgência tem um carácter relativo, na medida em que depende dos concretos vetores factuais em causa, dobrados por um critério composto que compreende considerações temporais de "iminência" e juízos de valor. Como tal, está em causa uma ponderação de existência de perigo de lesão séria ou lesão iminente dos direitos do particular, ponderação que determinará, ou não, a absoluta necessidade de recorrência a uma tutela urgente definitiva [120].

Deste modo, a legitimidade ativa atribui-se aos direitos, liberdades e garantias enquanto titulares de posições jurídicas subjetivas. Segundo VIEIRA DE ANDRADE, existe a possibilidade de se recorrer a ação popular desde que estejam em causa algumas dimensões subjetivas e não somente os interesses de fruição de bens coletivos e que corresponda a disponibilidade legítima dos direitos dos titulares [121].

Por seu turno, AMADO GOMES segue a orientação em contrário e exclui a admissibilidade desta ação. Quanto à legitimidade passiva, ela pertence à pessoa coletiva ou Ministério responsável, devendo, sempre que possível, identificar-se a autoridade concretamente competente para que esta possa ser diretamente citada e intimada [122].

A limitação dos direitos é, porém, inevitável: segundo o artigo 4º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789: "*a liberdade consiste em poder fazer tudo aquilo que não prejudique ontem: assim, o exercício dos direitos naturais de cada*

[120] *Cf.* http://contenciosoadministrativonodiva.blogspot.com/2012/12/processos-urgentes-intimacao-para.html?_escaped_fragment_, acedido em 30.09.2018.
[121] VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. *A Justiça Administrativa (Lições*). 10ªedição, Almedina, 2009, p. 275 ss..
[122] AMADO GOMES, Carla. *Intimação para proteção de direitos, liberdades e garantias*. Revista do Ministério Público, Ano 26, nº 104; p.1005.

homem não tem por limites senão os que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos. Estes limites apenas podem ser determinados por Lei" [123].

3.2. Estrutura orgânica dos sindicatos

Os sindicatos e as suas lutas já exerceram diversos papéis na sociedade e, por esta razão, já foram entendidos de diversas formas. Atualmente, os sindicatos estão a passar por uma crise de identidade e legitimidade, resultado das várias transformações que ocorreram pelo final do *fordismo* e pela instauração da globalização neoliberal.

A classe trabalhadora tradicional ficou mais reduzida e há cada vez maior diversidade de formas de trabalho, seja a tempo parcial ou integral, informal, terceirizado. Como consequência, a classe trabalhadora é atualmente menos homogénea e mais complexa [124].

A ênfase no carácter institucional dos sindicatos conduz alguns investigadores a questionarem o sindicalismo como um movimento social [125] .

A tendência atual assinala uma convergência entre as agendas e alvos das lutas socioculturais dos estudantes e, igualmente, dos segmentos populacionais com alto nível educacional, bem como os trabalhadores precários que reivindicam melhores condições laborais [126].

Segundo KLOOSTERBOER, os "30 anos gloriosos" do capitalismo, a liberalização da economia, a implementação dos direitos dos trabalhadores e as novas configurações do mercado de trabalho conduziram ao enfraquecimento do movimento sindical [127].

---

[123] GOMES CANOTILHO , VITAL MOREIRA, *Anotação aos nºs 2 e 3 do artigo 18º em Constituição Anotada*, *op. cit.*

[124] ESTANQUE, Elísio, COSTA, Hermes Augusto. Trabalho, precariedade e rebeliões sociais, Revista Crítica de Ciências sociais, 2014, p. 3 -8. Disponível em: https://journals.openedition.org/rccs/5519, acedido e 02 de dezembro de 2018. CAMPOS, Maria da Paz, ARTILES, Martin, Crisis and trade union challenges in Portugal and Spain: between general strikes and social pacts, 2017. Disponível em http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1024258911410806, acedido em 05 de dezembro de 2017.

[125] FANTASIA, Rick, STEPAN-NORRIS, Judith. *The Labor Movement in Motion*, *in* SNOW, David A. Snow, SOULE, Sarah A., KRIESI, Hanspeter (orgs.), The Blackwell Companion to Social Movements. Oxford: Blackwell Publishing, 2007, 555-575.

[126] ESTANQUE e COSTA, *ibidem*.

[127] KLOOSTERBOER, Dirk. *Estratégias sindicais inovadoras*. Instituto Ruben Rolo e Fundação Friedrich Ebert, 2008. ESTANQUE, Elísio, COSTA, Hermes, *op. cit.*

Os sindicatos são organizações autónomas e independentes dos empregadores, do Estado, dos partidos e de outras associações de natureza política. Regem-se pelos princípios do sindicalismo democrático e pelo direito de tendência. Baseiam-se na eleição periódica e por um escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação ativa dos seus associados em todos os aspetos relacionados com a atividade sindical. Têm como principais objetivos:

- Luta pelo direito ao trabalho
- Defesa dos direitos das pessoas de terceira idade e da melhoria das condições de vida dos aposentados e reformados
- Luta pela livre escolha do emprego e sua segurança
- Promoção da formação cultural-profissional e politico-sindical dos representados pelos sindicatos seus filiados
- Defesa das condições de vida dos trabalhadores, visando a melhoria da sua qualidade de vida
- Promoção do combate às desigualdades salariais que têm origem em razões de raça, sexo ou religião
- O pleno emprego
- Defesa do Estado Providência
- Defesa do Estado de Direito
- Promoção da igualdade de oportunidade

De acordo com o consagrado no artigo 5º do Estatuto dos Sindicatos "*O Sindicato orienta a sua ação pelos princípios da liberdade, da unidade, da democracia, da independência, da solidariedade e do sindicalismo de massas*".

Os sindicatos da segunda metade do século XIX eram, essencialmente organismos locais, de pequena dimensão, constituídos por operários de fábricas. A principal característica destes sindicatos era o "atomismo", ou seja, os sindicatos estavam a maior parte do tempo isolados uns dos outros, e por essa razão, eram pouco eficientes. Atuavam, principalmente, contra as reações e medidas arbitrarias das entidades patronais e nos momentos de crise geral ou particular de um determinado ramo de atividade.

Posteriormente, a centralização sindical foi incentivada pelo desenvolvimento da concentração industrial e pela multiplicação dos conflitos entre as empresas. E, igualmente, pelos fatores internos aos próprios sindicatos.

Pelo contrário, atualmente os sindicatos possuem uma base industrial e são organismos fortemente centralizados. O poder e a autoridade estão bastante concentrados nas grandes centrais e confederações sindicais. E, devido à complexidade crescente dos problemas e conflitos que se colocam aos sindicatos atualmente, bem como as suas inúmeras funções como os serviços constituídos por um corpo de funcionários, peritos e dirigentes, a centralização é cada vez maior.

4. A Contratação Coletiva de Trabalho

Da relação entre o empregador e os sindicatos, enquanto representantes dos trabalhadores, constitui-se uma relação coletiva de trabalho, que muitas vezes dá origem às convenções coletivas de trabalho, como forma de regulamentar e fixar contratualmente aspetos da atividade laboral e da contratação, vindo assim a regular-se de forma própria, a relação de trabalho.

A contratação coletiva de trabalho tem uma importância acrescida porque desde logo permite estabelecer o regime das relações de trabalho, permitindo porventura resolver aspetos materiais e não materiais contratuais e institucionais.

O artigo 1º do Código do Trabalho português que descreve as fontes específicas do Direito do Trabalho está inserido no Livro I (Parte Geral), Título I (fontes e aplicação do direito do Trabalho) e consagra que "*o contrato de trabalho está sujeito, em especial, aos instrumentos de regulamentação coletiva do trabalho, assim como os usos laborais que não contrariem o princípio da boa fé*".

Não obstante, a definição de convenção coletiva de trabalho varia de país para país e de acordo com o regime político em vigor ou com o sistema económico e social, bem como com as especificidades do desenvolvimento histórico dos seus próprios sistemas de relações profissionais.

Embora a convenção coletiva de trabalho possa ser definida de várias formas, todas possuem um ponto em comum, consagrado pelo direito internacional do trabalho pela OIT, que ressalva, com associação entre o parágrafo único da Recomendação nº 91

de 1951, e o artigo 2º da Convenção nº 154, de 1981, que *"para fins da presente recomendação, entende-se por convenção coletiva qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, concluído entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, e, por outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e mandatados por estes últimos em conformidade com a legislação nacion*al."

Em Portugal, "*A convenção coletiva do trabalho pode definir-se como o acordo celebrado entre um empregador ou uma associação de empregadores e uma ou mais associações sindicais, em representação dos trabalhadores membros, com vista à regulação das situações jus laborais individuais e coletivas numa determinada profissão ou sector de atividade, e numa certa área geográfica ou empresarial*" [128].

4.1. Breve resenha da evolução da contratação coletiva de trabalho na legislação Portuguesa

A primeira vez que se tentou estabelecer um contrato coletivo em Portugal [129] foi em 1911, em resultado de *"…um Congresso Sindicalista que abordava pela primeira vez estes assuntos, sobretudo para desfazer equívocos, enquanto no País apenas uma classe de trabalhadores lutava, havia anos, sem sucesso, pelo estabelecimento de um contrato coletivo"* [130]. Nesta época, em Portugal, ninguém mais deu sinal de preconizar a contratação coletiva ou de apoiar na prática o seu estabelecimento [131] .

---

[128] PALMA RAMALHO, *Direito do Trabalho*, pp. 160 e 219 –227; MOURA, José Barros, *A convenção coletiva entre as fontes de direito do trabalho: contributo para a teoria da convenção coletiva de trabalho no direito português*, Almedina, 1984, p. 50; MONTEIRO FERNANDES, António, *Direito do Trabalho*... op., cit.; p. 98-106 e AMADO, João Leal, *Contrato de Trabalho*, 2ª edição, Coimbra Editora, 2009, p. 38 –39.

[129] "*Foram, pois, os jornais da classe dos gráficos, desde o século passado, os primeiros propagadores da doutrina contratual coletiva em Portugal, inicialmente sob a influência da tendência socialista possibilista e mais tarde, em aliança e compromisso desta com o anarco-sindicalismo. O movimento sindicalista português dava em 1911, pelas deliberações do II Congresso, o seu aval teórico e prático à contratação. Operários tipográficos, em 1904, e trabalhadores rurais, em 1911, obtiveram os primeiros contratos coletivos negociados livremente, ainda que sem carácter institucionalizado, isto é, sem sequência."* BARRETO, José. *Os tipógrafos e o despontar da contratação coletiva em Portugal (II).* Análise Social, vol. XVIII (70), l.º, 1982, p. 197.

[130] BARRETO, *op. cit.*,p. 196.

[131] *Idem, ibidem.*

Curiosamente, no mesmo ano, a Suíça incorporou automaticamente as convenções coletivas nos contratos individuais de trabalho, tornando-se a primeira legislação a conceder força executória às disposições contratuais [132].

Em Portugal, a evolução da contratação coletiva de trabalho na legislação portuguesa tem quatro fases: [133] a primeira fase é pré-constitucional; a segunda fase dá-se aquando da aprovação da CRP; a terceira fase concentra a estabilização legislativa e a quarta fase representa a era da codificação.

A primeira fase da evolução decorre nos anos de 1974 a 1976: é a fase pré-constitucional, que detinha do ambiente propício para a criação dos pressupostos da contratação coletiva, posteriormente, na CRP de 1976.

Segundo BARRETO, *"O clima social e a falta de condições de base não propiciavam nesta época a regulamentação coletiva das condições de trabalho em Portugal. Periodicamente, a exigência de regulamentação coletiva voltará a fazer-se ouvir, cada vez mais insistente, até ao século XX."* [134]

O primeiro diploma legal que tratou da matéria foi o DL n.º 292/75, de 16 de junho, que surgiu após o 25 de Abril, incidindo sobre a matéria da contratação coletiva, um diploma que visava valorizar o trabalho, um instrumento legal vanguardista na área laboral.

---

[132] Em Portugal, "*O outro acontecimento relevante relacionado com contratos coletivos neste ano de 1911 foi a ainda pouco estudada vaga de negociações e contratos entre trabalhadores rurais e agricultores do Ribatejo, Estremadura e Alto Alentejo. As tabelas salariais, horários de trabalho e outras condições acordadas constituíram, se não autênticos contratos coletivos de trabalho, pelo menos algo de extremamente semelhante.* Idem, ibidem.

[133] De acordo com, FERREIRA, Hugo Alexandre de Sousa, *A história da contratação coletiva na Constituição: uma perspetiva diacrónica sobre a força normativa do Direito Constitucional do Trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2013, p. 36 e seguintes.

[134] "*Contudo, já desde os meados do século passado que os trabalhadores portugueses, muito especialmente os tipógrafos, procuravam imitar os seus colegas franceses ou ingleses na luta por tabelas e regalias generalizadas à profissão. Em Inglaterra, desde 1785 que os tipógrafos negociavam com os proprietários as suas tabelas, o trabalho noturno e extraordinário, o trabalho de emenda, etc. Em França, onde, após a revolução de 1789 e a lei Chapelier, os tipógrafos tinham sido os primeiros a organizar-se associativamente, a classe tipográfica lutou ao longo do século passado pela implantação de tabelas salariais (tendo conseguido, com os mineiros, os primeiros contratos coletivos de largo âmbito territorial). Se a classe tipográfica portuguesa foi, nos meados do século passado, a introdutora em Portugal dessa reivindicação — num meio claramente hostil à sua satisfação e mesmo antes de organizados os tipógrafos em associação—, isso se deve em boa parte, na minha opinião, à força do exemplo que lhe vinha dos seus colegas europeus, exemplo que não mais deixará de os impulsionar até à obtenção dos primeiros acordos."* BARRETO, *op. cit.,* p. 263.

A contratação coletiva encontrava-se regulada no art.º 10º a 17º tendo como aspetos caraterizadores a intervenção do Ministério do trabalho no processo de negociação de uma contratação coletiva de trabalho e nos conflitos negociais e na ausência de acordo das partes, nos termos dos artigos 11º e 13º do referido diploma.

Reconhece-se no "*…DL n.º 292/75 de 16 de junho a preocupação fundamental com a "correção das distorções salariais""*[135]. Devido às desigualdades salariais sentidas e à necessidade de proteger os salários, foi publicado o DL n.º 783/75, de 31 de dezembro, como forma de controlar as subidas dos salários. No entanto, face à influência das políticas económicas e financeiras sentidas a nível global, a progressão no processo de negociação coletiva ficou paralisada [136].

A segunda fase desta evolução legislativa, que vai entre 1976 a 1979, é caraterizada por uma agitação legislativa e pela aprovação da CRP, de 1976. O diploma legal que dá início a esta fase é o DL n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro – LRCT, que vem tratar de regular as relações coletivas de trabalho, tornando-se sob o ponto de vista técnico-jurídico um avanço, face ao DL anterior [137]. Esta fase carateriza-se por agitação legislativa, pelos inúmeros diplomas normativos que surgiram posteriormente para alterar, aditar ou revogar a LRCT, destacando-se o DL n.º 822/76, de 12 de novembro, que veio completar a LRCT [138] e o DL n.º 887/76, de 29 de dezembro, que veio rever parcialmente a regulamentação em vigor.

Houve um período transitório e excecional [139], em que o Governo da época decidiu suspender a LRCT e colocou o Dl n.º 49-A/77, de 12 de fevereiro a disciplinar as condições coletivas de trabalho, tornando-se a resposta legal para conter as subidas dos

---

[135] *op. cit.,* p. 37.

[136] *Idem, ibidem.*

[137] *"…os múltiplos diplomas legais que o alteraram são todos posteriores à aprovação da CRP e nenhum deles é justificado pela necessidade de adaptar o conteúdo da LRCT à Lei Fundamental, entretanto aprovada, o que comprova a sua fidelidade aos comandos constitucionais posteriormente consagrados."* Idem, p. 38.

[138] *"...complementou a LRCT ao criar no Ministério do Trabalho uma "Comissão Permanente interministerial para análise de processos de regulamentação coletiva de trabalho e de isenção do cumprimento de condições mínimas" (n.º 1 do art.º 1.º), comissão cujas competências constavam do art.º 2.º." Idem, ibidem.*

[139] "*Acontece que a existência de processos de regulamentação coletiva concluídos à sombra de legislação diversa da vigente à época e os casos de revisão de IRCT com períodos de vigência desfasado no tempo, alguns anteriores à Revolução de 1974 e cujo cumprimento determinavam condições socioeconómicas claramente desfavoráveis para estes trabalhadores, levaram o Governo clarificar estas ocorrências. Fê-lo através do DL n.º 288-A/77 de 16 de julho aditando dois artigos (12.º e 13.º) através dos quais salvaguardou aquelas situações, atenuando, assim, as distorções salariais daí resultantes". Idem*, p. 43.

salários convencionados [140], justificando este regime pela exceção económica do país, que impunha uma contenção salarial.

Este diploma legal foi revogado pelo DL n.º 121/78, de 2 de junho, tendo sofrido posteriores revisões, para exigir que o contrato individual de trabalho fosse submetido ao princípio da moderação dos aumentos dos salários [141]. Mais um episódio da política de moderação salarial a que se decidiu sujeitar o regime jurídico-legal da contratação coletiva foi o do "ciclo de vida" do DL n.º 34/79 de 28 de fevereiro. Foi precisamente para responder a esta (pretensa) "inevitabilidade" de reponderação dos aumentos salariais que surgiu este novo diploma que, entre outras alterações, reduzia de 20% para 18% a taxa permitida de aumentos salariais. Contudo, o DL n.º 34/79 de 28 de fevereiro não chegaria a entrar em vigor, uma vez que a AR recusou a sua ratificação através da Resolução n.º 100/79 de 14 de abril [142].

Posteriormente, em 1979, entra em vigor o DL n.º 490/79, de 19 de dezembro, que veio extinguir com os tetos salariais, entre outras alterações. A terceira fase desta evolução legislativa, que vigora entre 1979 e 2003, pode ser caraterizada como estável normativamente, pois foi um período em que o regime democrático se encontrava a sair de um período de transição política, em que se começou a criar um regime legal estável, que se refletiu na concretização legislativa em matéria de contratação coletiva.

Nove dias após a entrada em vigor do DL n.º 490/79 de 19 de dezembro, seria publicado o DL n.º 519-C1/79 de 29 de dezembro – LIRC - diploma que entrou imediatamente em vigor – salvo nos casos dos processos de negociação coletiva iniciados antes da sua publicação (art.º 45.º n.º 1) – e revogou a LRCT com as alterações introduzidas pelos DL(s) n.ºs 887/76 de 29 de Dezembro e 353-G/77 de 29 de Agosto (art.º 45.º n.º 3) [143]. Este diploma foi importante na medida em que assinalou a concretização da estabilização da regulação das relações coletivas de trabalho, a nível

---

[140] *Idem*, *op. cit.,* p. 43.

[141] "*Inovação neste diploma era, em primeiro lugar, o art.º 7.º, o qual permitia que a revisão de IRCT, na parte em que fixasse remunerações mínimas e outras prestações com expressão pecuniária, fosse efetuada após o decurso de um período mínimo de vigência de um ano (n.º1).(…) Outra alteração importante introduzida por este diploma prendeu-se com a matéria de depósito (art.º 15.º) que, nos casos de CCT e de decisões arbitrais, ficava agora dependente não só da apresentação de prova bastante da observância dos limites legais impostos – o que implicava o conhecimento da estrutura do elemento trabalho no sector de atividade da empresa – como também à correta definição de funções, classificação e integração em vários níveis de qualificação das profissões a abranger." op. cit.* , p. 45.

[142] *Idem, ibidem*.

[143] *Idem, op. cit.,* p. 48.

legislativo, caraterizando este período de estabilidade, para alem das revisões constitucionais, que vieram reformaram a matéria de contratação coletiva.

Assim, o DL n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro, tornou-se o reflexo de uma realidade política, económica e social, que instigou a evolução legislativa [144] vindo este diploma legal a ser alterado, posteriormente, pelo DL n.º 87/89, de 23 de março [145].

Por último, a quarta fase, caraterizada pela codificação das matérias legais que provém das revisões constitucionais e da evolução legislativa, da matéria de contratação coletiva que impulsionou a sua regulamentação em diplomas legais próprios.

"Tal situação haveria de alterar-se com a aprovação em 2003 do primeiro CT português (…). Acontece que os problemas gerados pela aplicação do CT de 2003 acabariam por determinar a sua revogação. Contudo, o ímpeto codificador não esmoreceu, tendo sido aprovado o CT de 2009, ainda hoje vigente, aprovado pela L 7/2009 de 12 de fevereiro e alterado pelas L(s) n.ºs 115/2009 de 14 de setembro, 53/2011 de 14 de outubro e 23/2012 de 25 de junho.*"*[146]

Em suma, a evolução da contratação coletiva de trabalho na legislação portuguesa passou por diversas fases de implementação e regulamentação e a pressão dos trabalhadores e do progresso legislativo que se verificava já noutros países impulsionou a sua regulamentação. Conseguiu-se ir ajustando a legislação às necessidades laborais que se sentiam [147], consolidando um percurso que permitiu obter a atual legislação referente à temática.

---

[144] "*A verdade, porém, é que não se pode dizer que o regime prescrito pela LIRC tivesse introduzido grandes inovações em face da legislação até então vigente. Na realidade, este novo diploma compila o regime atualizado na LRCT e outros diplomas conexos, introduzindo somente algumas alterações no regime da CCT e das PRT(s)." Idem, op. cit.,* p. 48.

[145] "*A primeira modificação operada pelo DL n.º 87/89 de 23 de março foi à redação do art.º 11.º n.º 2, eliminando o prazo de vigência da CCT e das decisões arbitrais obrigatório de 2 anos, passando a dispor que aquelas se manteriam em vigor até que fossem substituídas por outro IRCT. Por outro lado, definiu-se que a possibilidade de atribuição de eficácia retroativa às tabelas salariais no caso de revisão de uma convenção anterior só se poderia concretizar até ao termo do prazo de um ano após a data da sua entrega para depósito (art.º 13.º). (…) Contudo, as principais alterações efetuadas por este diploma foram sobre a matéria do depósito, alterando-se a redação da al. c) e d) do n.º 3 – novas regras de recusa de depósito – assim como se aditou um novo n.º 4 – incidente sobre os casos de empresas públicas ou de capitais exclusivamente públicos." Idem, op. cit.,* p. 51.

[146] *Idem, op. cit.,* p. 55.

[147] *"A legislação procura ainda implicar os parceiros sociais ao nível da empresa na promoção da igualdade, recomendando a inclusão nos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho (IRCT) de disposições que visem a efetiva aplicação das normas sobre igualdade e não discriminação em função do sexo. Todavia, diferindo da opção assumida por outros regimes legislativos, de que é exemplo o caso francês, não existe em Portugal nenhuma obrigação de negociar a igualdade profissional e apenas para as empresas do sector empresarial do estado foi tornada obrigatória a elaboração de planos de igualdade*

4.2. Principais Instrumentos

A lei é o principal instrumento normativo, que enquanto conjunto de regras e princípios normativos, permite ordenar a vida em sociedade, tendo como superior hierárquico na ordem jurídica interna a CRP [148].

O direito de contratação coletiva do artigo 56.º n.ºs 3 e 4 da CRP é um direito coletivo ou de exercício coletivo dos trabalhadores. Para FERREIRA, apesar de a CRP utilizar a expressão "convenções coletivas" (art.º 56.º n.º 4) e de o CT se socorrer de igual terminologia e de outras como "negociação" (art.º 486.º do CT), dúvidas não parecem existir que o direito previsto naquele preceito constitucional é o de contratação coletiva. Por "negociação coletiva" entende-se apenas a "forma" ou "procedimento" através do qual as associações de representantes de trabalhadores e empregadores visam concretizar e desenvolver aquela norma constitucional, assumindo-se a "convenção coletiva" como o resultado esperado daquela "negociação". Pode então dizer-se que ambas as designações são consequências lógicas do exercício do direito de contratação coletiva de cujo conteúdo são parte integrante [149] .

Todavia, de acordo com o mesmo Autor, o CT distingue entre *"…entre os IRCT negociais – CCT, acordo de adesão e decisão de arbitragem em processo de arbitragem voluntário (…) - e não negociais – PE, PCT e a decisão de arbitragem em processo de arbitragem obrigatória ou necessária…"*[150].

Como ROMANO MARTINEZ enuncia, os principais instrumentos de regulação coletiva de trabalho resultam do art.º 2º, n.º 1 do CT: *"…os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho distinguem-se em negociais- em que há uma típica*

---

nas empresas. Depois da grande quebra registada em 2004, ou seja, no ano sequente à entrada em vigor do Código do Trabalho, a negociação coletiva portuguesa tem vindo a mostrar algum dinamismo, como testemunha o acréscimo do número de convenções coletivas publicadas e do número de trabalhadores cobertos anualmente por contratação coletiva nos últimos anos." CERDEIRA, Maria da Conceição, *A perspetiva de género nas relações laborais portuguesas.* Sociologia, problemas e práticas, n.º 60, 2009, p. 89.

[148] "*Contudo, estas condições não se confundem com aquela pretensão: a Constituição, enquanto dever-se, é mais do que o espelho daquelas condições históricas, uma vez que a sua normatividade pressupõe também que ela imprima ordem e conforme a realidade político-social*." FERREIRA, Hugo Alexandre de Sousa, *A história da contratação coletiva na Constituição …,* p. 15.

[149] *Idem*, p. 26.

[150] *Idem, ibidem.*

autorregulamentação de interesses – e não negociais, que pressupões a intervenção governamental."[151].

Já para MENEZES LEITÃO, "*os instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho constituem uma fonte específica do Direito do Trabalho (art. º1), baseada na autonomia coletiva, no caso dos IRC negociais, ou na intervenção administrativa subsidiária no caso dos IRC não negociais."*[152]

Em qualquer caso, a CCT (convenção coletiva de trabalho)[153] é o principal instrumento de manifestação do direito de contratação coletiva, tendo o seu estatuto jurídico reconhecido pelo direito, quer constitucional como no CT.[154]

As convenções coletivas de trabalho não são simples de definir: são compreendidas como o acordo escrito, estabelecido com o empregador, tendo como objetivo definir as condições de trabalho (art.º 476º do CT), regular as relações entre as duas partes do acordo [155], de forma a que sejam respeitadas as regras e obrigações laborais constituídas (art.º 2º, n.º 3 do CT) [156].

ROMANO MARTINEZ define este instrumento, a CCT, "*…como o contrato celebrado entre sindicatos e associações de empregadores ou empregadores com vista a estabelecer regras relativas às condições de trabalho de uma determinada profissão ou conjunto de profissões análogas ou com determinadas interligações."* [157].

---

[151] ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho,* p. 1125.

[152] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 583.

[153]*"A «contratação coletiva» define-se a partir das condições institucionais, sociológicas e políticas relativas ao processo de negociação de matérias que envolvem ou tabelas salariais e/ou condições de trabalho expressas e consignadas em acordo global, em fase de revisão. Deste modo, a «negociação coletiva» poderá ser entendida como uma técnica de controle social que racionaliza o conflito de interesses inerentes ao sistema de rela96es entre as partes contratantes, espelhando as subjacentes relações de poder relativo, político-ideológico-económico."* CASTELA, M. Jorge C. – *Contratação coletiva: negociação e conflito*. Estudos de Economia, vol. IV, n.º 3, 1984, p. 369.

[154] "*A convenção coletiva de trabalho inclui-se entre as fontes coletivas de direito do trabalho, (…), e integra-se num fenómeno de autorregulamentação de interesses, assimilável a um contrato, tendo, portanto, pontos de contacto com os negócios jurídicos. Daí que à convenção coletiva de trabalho se chame por vezes "contrato coletivo", pois há, de fato, uma certa analogia com a estrutura do negócio jurídico de direito privado."* ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1129.

[155] "*Resumindo: a assinatura de uma CCT cabe, do lado dos trabalhadores, apenas às associações sindicais – suas uniões, federações e confederações – e do lado dos empregadores aos próprios empregadores (no caso de convenção coletiva de empresa ou de parte da empresa) e as associações de empregadores – suas uniões, federações e confederações – (no caso de CCT de âmbito supra-empresarial)."* *Idem*, p.1130.

[156] "*Trata-se, pois, de um instituto com importantíssimas implicações políticas, económicas e sociais, na medida em que além das funções de regulação do "mercado" de trabalho, de gestão tecnológica e económica do sector sobre que incide, desempenha igualmente uma função institucional de maximização do poder e de legitimação dos atores sociais envolvidos."* FERREIRA, *op. cit.,* p. 28.

[157] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1131.

Para MENEZES LEITÃO, a CCT *"…consiste num exercício da autonomia privada a nível coletivo, podendo ser vista como a celebração de um contrato entre as estruturas de representação dos trabalhadores e dos empregadores, com vista à definição das condições de trabalho de uma determinada profissão ou determinado setor de atividade*."[158]Assim, as CCT [159] só valem para quem esteja, direta ou indiretamente, representado pelos negociadores, podendo estas revestir de três formas: o contrato coletivo [160], o acordo coletivo [161] e o acordo de empresa [162] [163].

No âmbito da negociação decorrente de uma CCT, a legitimidade cabe àquele que detém de capacidade para a celebrar, como as associações sindicais, os empregadores e as associações de empregadores. Logo, terão de ser os representantes legítimos destas entidades a proceder à negociação.

No entanto, "*não se exige qualquer requisito de representatividade para a celebração de convenções coletivas, pelo que nada impede os empregadores ou as associações de celebrarem uma convenção coletiva com o sindicato menos representativo, deixando os outros de fora, ou o sindicato vir a celebrar uma convenção coletiva com a associação de empregadores menos representativa."* [164].

A CCT encontra-se regulada no CT, nos art.º 485 até ao art.º 503º. O processo de negociação é pautado pelo princípio da boa-fé, segundo o art.º 489º do CT.

A negociação é iniciada com uma proposta que provém do sindicato - art.º 486º do CT - que posteriormente obtém resposta da contraparte, a entidade empregadora - art.º 487º do CT -, tendo como objetivo elaborar a celebração de uma convenção coletiva, revestindo a forma escrita, sob pena de nulidade - art.º 477º do CT.

---

[158] MENEZES LEITÃO, Luís, *op. cit.,* p. 590 e 591.

[159] "*Sendo talvez a mais típica fonte do Direito do Trabalho, nem sempre foi reconhecido o mesmo valor à convenção coletiva. Inicialmente, a convenção coletiva veio mesmo a ser proibida, no âmbito da interdição geral de qualquer coligação destinadas a regular coletivamente as condições de trabalho, as quais eram criminalmente punidas*." MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 591.

[160] "*O contrato coletivo é a convenção coletiva celebrada entre sindicatos e associações de empregadores, constituindo uma forma de contratação coletiva generalizada em Portugal em razão da pulverização das pequenas e médias empresas."* ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1132.

[161] "*No* acordo coletivo são partes as associações sindicais e vários empregadores individualmente considerados." *Idem, ibidem*.

[162] "*O acordo de empresa é também uma convenção coletiva, mas celebrada entre sindicatos e um empregador para vigorar numa determinada empresa. Corresponde a uma forma de contratação coletiva frequente ao domínio das grandes empresas." Idem, ibidem.*

[163] *Idem, ibidem*.

[164] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 592.

A natureza jurídica da CCT tem gerado algum debate doutrinário, havendo duas teorias que fundamentam as posições em confronto, a teoria contratualista e a teoria publicista.

ROMANO MARTINEZ defende a CCT "*enquanto negócio jurídico, por diversos motivos, como a liberdade de filiação, de celebração e de estipulação, como ocorre em qualquer negócio privado, enquanto contrato"*[165]*.*

Já MENEZES LEITÃO entende que "*a convenção coletiva só se pode aplicar se a filiação nas entidades outorgantes abranger ambas as partes no contrato de trabalho"* [166]*.*

Há ainda que refletir sobre os outros instrumentos de regulação coletiva de trabalho, como o acordo de adesão. O acordo de adesão encontra-se regulado no art.º 504º do CT, sendo que este só pode ser celebro pelas entidades com capacidade negocial para as convenções coletivas, como os sindicatos. Portanto, o acordo de adesão é um acordo celebrado entre quem não é parte na convenção coletiva e uma entidade contrária, vindo o processo negocial seguir o regime geral, das convenções coletivas.[167]

De acordo com ROMANO MARTINEZ "*o acordo de adesão (…), é um contrato celebrado por uma entidade (associação sindical, associação de empregadores ou empregador) que não foi outorgante na convenção coletiva e que pretende que esta se lhe aplique. A entidade interessada celebra o acordo de adesão para obter a extensão do âmbito de aplicação da convenção coletiva."* [168].

MENEZES LEITÃO define este instrumento como "*…um contrato celebrado por uma entidade (associação sindical, associação de empregadores ou empregador) que não foi outorgante na convenção coletiva ou decisão arbitral, mas que pretende que a mesma se lhe aplique. Através do acordo de adesão há assim uma extensão posterior de eficácia da convenção coletiva ou da adesão arbitral a sujeitos que inicialmente não a tinham outorgado."*[169]*.*

A natureza jurídica do acordo de adesão é uma natureza contratual, que é pautada pela liberdade de celebração, sendo que "*pressupõe a existência de duas declarações de*

[165] Segundo, ROMANO MARTINEZ, Pedro, *op. cit.,* p. 1153.
[166] MENEZES LEITÃO, Luís, *op. cit.,* p. 598.
[167] Idem, p. 1157 e 1158.
[168] ROMANO MARTINEZ, Pedro, *op. cit.,* p. 1157.
[169] MENEZES LEITÃO, Luís, *op. cit.,* p. 610.

vontade; uma da entidade que pretende a extensão da convenção coletiva e outra da entidade outorgante da dita convenção coletiva. Neste acordo há liberdade de celebração, mas não há liberdade de estipulação" [170].

Outro instrumento de regulação coletiva das relações de trabalho é a decisão arbitral, que se encontra regulada a partir do art.º 505º do CT, sendo entendida como um instrumento que detém mesmos efeitos jurídicos que a CCT, *(…) só que a regulamentação de interesses obtém-se, não diretamente pela vontade das partes, mas através da intervenção de uma terceira entidade independente, mais concretamente por via da intermediação dos árbitros."* [171]. O recurso a este instrumento depende da vontade das partes, apesar da intervenção de uma entidade externa, e é esta caraterística que define o como um instrumento autónomo de regulamentação coletiva de trabalho, nos termos do art.º 506º do CT [172].

No entanto, esta caraterística é controversa, pois poder-se-á colocar " *(…) a questão de saber se a decisão arbitral constitui um instrumento autónomo de regulamentação coletiva, pois, nos casos de arbitragem obrigatória, não há autonomia, pelo menos, de uma das partes; a liberdade contratual fica coartada para a parte a quem a arbitragem é imposta. No entanto, mesmo quando tem caráter obrigatório, a decisão arbitral apresenta um cariz específico, pois procura-se obter uma decisão equitativa para as partes, devendo os árbitros tentar conciliar os interesses em conflito."* [173].

Na arbitragem voluntária, para a decisão ser proferida é necessário que as partes aceitem submeter o caso à arbitragem. O acordo que dá origem ao processo arbitral denomina-se convenção de arbitragem, contrato sujeito ao princípio geral da celebração e estipulação em tudo o que não esteja expressamente regulado pelo regime legal da arbitragem, a Lei da Arbitragem Voluntária, n.º 63/2011, de 14 de dezembro.

No que respeita à arbitragem obrigatória, esta só se aplica quando as partes não quiserem submeter-se à arbitragem voluntária. Estando em causa um conflito proveniente da convenção coletiva e a resolução do conflito se prolongar no tempo,

[170] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1159.
[171] *Idem, op. cit.,* p. 1161.
[172] "*A decisão arbitral tem os mesmos efeitos da convenção coletiva (…), só que esses efeitos não resultam da via negocial, mas antes da decisão de uma entidade independente. Por esse motivo, a decisão arbitral é sujeita aos limites vigentes para os IRC*." MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 612.
[173] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1161 e 1162.

sendo frustradas as conciliações, torna-se possível recorrer à arbitragem obrigatória como forma de resolução do conflito [174]. Estes são os pressupostos; porém, o recurso à arbitragem obrigatória não é automático, sendo necessário um despacho do ministro do trabalho que venha impor a arbitragem obrigatória, nos termos do disposto nos artigos art.º 508º e 509º do CT [175]. Até ao momento, com exceção da arbitragem obrigatória, os instrumentos de regulamentação coletiva encontram-se pautados pela autonomia contratual e liberdade e pelo princípio da filiação, o princípio segundo o qual as decisões arbitrais se aplicam às partes que aceitaram o compromisso arbitral, assim como aos que se encontram nelas filiados [176].

Estes diversos instrumentos dão primazia ao acordo entre as partes, de forma a disciplinar as obrigações inerentes às relações recíprocas.

Além dos instrumentos de regulamentação coletiva de trabalho negociais e da arbitragem voluntária e obrigatória, há outros IRCT's não negociais, como o regulamento de extensão e o regulamento de condições mínimas, que se enunciam apenas, mas que por falta de espaço não serão analisados neste trabalho.

4.3. O papel dos sindicatos na negociação e implementação dos contratos coletivos de trabalho

Os sindicatos, no âmbito da negociação coletiva de trabalho, necessitam da colaboração da entidade empregadora, pois a contratação só ocorre quando se está perante duas partes, que em cooperação, estabelecem premissas respeitantes ao setor laboral.

Reconhece-se que ambas as partes têm de interesses diferentes, decorrência das diferentes posições que ocupam [177]. Os sindicatos têm como objetivo da sua ação

---

[174] Como ROMANO MARTINEZ enuncia, *"Frustradas a conciliação e a mediação, não se tendo conseguido resolver o conflito relacionado com a celebração da convenção coletiva, entrar-se-á num impasse; se este perdurar por dois meses e as partes não quiserem recorrer à arbitragem voluntária, estão preenchidos os pressupostos para a via da arbitragem obrigatória." Cf. Direito do Trabalho,* p. 1164.

[175] "*A decisão arbitral na arbitragem obrigatória tem os mesmos efeitos dos da arbitragem voluntária, sendo consequentemente equiparada à convenção coletiva*." MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 620.

[176] "ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1167.

[177] "*E dado que esta última não tem os mesmos interesses dos sindicatos, naturalmente que aquela colaboração e aceitação não se verificará espontaneamente, em termos tais que possa deixar-se a atividade de contratação coletiva ao livre impulso de ambas as partes, no jeito do princípio da liberdade contratual. Impõe-se um sistema de resolução para os casos de desacordo (controvérsias coletivas de*

sindical a tutela dos interesses dos trabalhadores dentro do sistema socioprofissional. Logo, a ação sindical por eles desenvolvida alia-se ao desenvolvimento e concretização dos seus objetivos, adaptados à área e setor que representam [178].

Para o sindicato ter uma posição forte na negociação é necessário que ele goze de autonomia, pois, como explica TABORDA BARRETO, "*(…) a falta de autonomia traduz-se num enfraquecimento do sindicato; assim como também se pode afirmar a inversa, isto é, que a debilidade sindical acarreta uma ausência de autonomia - pelo menos no campo prático.*" [179]. Por isso os sindicatos têm uma forte e relevante posição nas negociações da contratação coletiva de trabalho, sendo que "*não podem abdicar da sua intervenção na regulação e regulamentação do trabalho. Sem dúvida que, na atual situação, eles estão colocados perante enormes desafios para defenderem e revitalizarem a negociação coletiva."* [180].

Não são só os trabalhadores que têm vantagens na negociação da contratação coletiva de trabalho; os empregadores, ao longo deste processo, têm também uma posição que lhes permite concretizar seus objetivos, o que, por sua vez, permite estabilizar as relações laborais e, por conseguinte, motivar os trabalhadores e progredir nos resultados propostos [181].

Os sindicatos têm uma posição relevante na negociação da contratação coletiva de trabalho [182], não obstante alguns estudos apontem que a maior parte dos militantes

---

trabalho) a menos que se prefira deixar a solução destas situações ao jogo das pressões ou das provas de força — sistema que não pode ser arvorado como solução jurídica de princípio." PINTO, Mário – *Função e ação sindicais- algumas considerações preliminares.* Análise Social, Revista do Instituto de Ciências Sociais, da Universidade de Lisboa, p. 761.

[178] "*O primeiro sindicato a chegar a acordo com o patronato é aquele que se pode reclamar das eventuais conquistas e que pode, é certo, ser responsabilizado pelas cedências. Os restantes sindicatos, se o patronato aceder a negociar com eles, já não podem aspirar a conseguir um clausulado diferente. Deste modo, a competição entre sindicatos pode reverter em benefício da posição negocial patronal, pelo estímulo à obtenção do acordo por qualquer sindicato primeiro que os outros."* TABORDA BARRETO, José Manuel, *A formação das centrais sindicais e do sindicalismo contemporâneo em Portugal (1968-1990).* Dissertação de Mestrado, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 1991, p. 410.

[179] PINTO, Mário*, op. cit.,* p. 769.

[180] SILVA, Manuel Carvalho da – *Trabalho e sindicalismo: questionamentos*. Oficina n.º 324, Centro de Estudos Sociais, 2009, p. 18.

[181] *"A efetividade da contratação coletiva pressupõe liberdade sindical, representação sindical a partir da base, exercício do direito de participação dos trabalhadores nos processos, possibilidade de decisão coletiva com representatividade. Isto significa que não se coaduna com práticas de generalização da individualização das relações de trabalho, nem com processos burocráticos e chantagistas de construção de representatividades, nem com favorecimento a sindicatos "amigos" ou de "conveniência".* Idem, ibidem.

[182] *"A discussão dos temas sobre a democracia, a participação e a representatividade demonstrou a diversidade de posições defendidas pelos militantes sindicais. (…) A maior parte dos militantes sindicais*

sindicais demonstrou alguma incerteza à eficácia das ações empreendidas pelas organizações sindicais internacionais, mas não se opunha à pertença das suas associações a estas mesmas instituições [183].

Não obstante, "*a contratação coletiva tem (…) vindo lentamente a adquirir um estatuto jurídico ao longo deste século, de forma muito desigual de país para país, não tendo perdido ainda em vários pontos da Europa um forte carácter de instituição autorregulamentada, privada, fundada no costume*." [184].

A contratação coletiva através dos sindicatos, enquanto seus representantes, é uma conquista dos trabalhadores, um dos principais instrumentos, nas palavras de BARRETO, de integração operária, através do qual os trabalhadores fazem frente à vontade do empregador, de forma a subjugar ideais repressivos da liberdade e seus dos valores [185].

Curiosamente, a legislação portuguesa referente ao estatuto jurídico dos contratos coletivos só apareceu depois de já ter surgido em toda a Europa [186]. A ideia negociação coletiva não se encontra enraizada jurídica ou socialmente, havendo certos setores em que nunca funcionou, como a agricultura [187].

---

demonstrou alguma incerteza à eficácia das ações empreendidas pelas organizações sindicais internacionais, mas não se opunha à pertença das suas associações a estas mesmas instituições." LIMA, Marinos Pires de; GUERREIRO, Ana; NUNES, Cristina – *Globalização e relações laborais em Portugal: uma intervenção sociológica nos setores têxtil, automóvel, bancário, telecomunicações e hotelaria e restauração.* FREIRE, João; ALMEIDA, Paulo Pereira (ora.) – *Trabalho moderno, tecnologia e organizações*. Edições Afrontamento, 2010, p. 126.

[183] BARRETO, José – S*obre a implantação da contratação coletiva na Europa e em Portugal.* Análise Social, 4ª Edição, vol. XVI (64), 1980, p. 700.

[184] "*Por toda a Europa, as convenções coletivas de trabalho foram inicialmente uma criação espontânea, surgida na evolução das relações laborais do capitalismo. A intervenção legislativa enquadrando essa instituição gerada pelo costume deu-se (quando se deu) sempre muito a posteriori, variando grandemente segundo os países, a forma e o grau de regulamentação. Países como a Holanda e a Suíça foram pioneiros na concessão de um estatuto jurídico à contratação coletiva (1907 e 1911, respetivamente), sendo ainda a legislação suíça a primeira a dar força executória às cláusulas as convenções assinadas. Idem*, p. 699.

[185] Ver, BARRETO, *op. cit.,* p. 705.

[186] "*O peso da globalização serviu, pois de estímulo para que o sindicalismo procurasse, de modo reativo, o "equivalente funcional" daquela no domínio laboral, até porque, ao contrário das aspirações do movimento operário do século XIX, "foram os capitalistas de todo o mundo que se uniram e não os operários*"." COSTA, Hermes Augusto, *A globalização do sindicalismo como desafio …,* p. 70.

[187] "*Na agricultura, a contratação coletiva corporativa quase nunca funcionou e em sectores industriais tão importantes como o têxtil e a construção manteve-se durante décadas um alto grau de relutância à negociação coletiva."* BARRETO, *op. cit.,* p. 710.

Uma das principais atribuições, se não a mais relevante, dos sindicatos é a capacidade de representar os trabalhadores [188] sendo que, a negociação não é um exercício simples ou sem importância, pelo contrário, é um meio que permite concretizar objetivos e ao mesmo tempo fortalecer a relação com a entidade empregadora.

Como ensina MENEZES LEITÃO, "*O primeiro direito das associações sindicais corresponde à negociação e celebração de convenções coletivas de trabalho, o qual constitui uma garantia legal, nos termos do art.º 56º, n.º 2 da Constituição. A contratação coletiva constitui um monopólio sindical, já que apenas os representantes das associações sindicais as podem outorgar (…).*" [189].

Contudo, diz MONTEIRO FERNANDES, "a negociação coletiva é não apenas reconhecida como meio de produção de norma*s reguladoras das condições de trabalho, mas protegida ou promovida pelo ordenamento jurídico como técnica preferencial de composição de interesses coletivos*" [190.] Os produtos que decorrem da negociação coletiva, que os sindicatos representam, possuem efeitos autónomos, que provêm de acordos obtidos, após a negociação entre as partes, que muitas vezes impelem o Governo a legislar, pela importância que o acordo subscrito pelas partes tem no setor em que se aplica [191].

Os sindicatos, enquanto negociadores representativos, encontram-se numa posição de dever de negociar, que deve respeitar os interesses dos trabalhadores que representam [192], não descurando, de um certo modo, a existência de iniciativa negocial, que lhes concede liberdade na concretização dos objetivos [193].

---

[188] "*A capacidade jurídica de qualquer associação sindical é condicionada pelos seus fins gerais e estatutários, e analisa-se num conjunto de direito de que a associação é titular. (…) Capacidade negocial. O art.º 56º, n.º 3 da CRP atribui às associações sindicais "competência" para "exercer o direito de contratação coletiva"."* MONTEIRO FERNANDES, Direito *do Trabalho,* p. 691.

[189] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 564.

[190] MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 726.

[191] *"Na verdade, os produtos de negociação coletiva, embora não tenham, verdadeiramente, a natureza de convenção coletiva, possuem certos efeitos jurídicos autónomos: os acordos obtidos constam de documento subscrito pelos sindicatos e pelo Governo e obrigam o último a legislar em conformidade."* MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 725.

[192] *"Só que o respeito da boa-fé não se liga apenas, no terreno de negociação coletiva, aos interesses das associações sindicais envolvidas em certo processo. (…) A negociação coletiva, sendo a expressão de uma liberdade e de uma autonomia (…), é também uma função de interesse social.". Idem, op. cit.,* p. 730-732.

[193] *Idem, ibidem*.

Assim, como já foi indicado "*um sindicato pode ser definido como uma associação de trabalhadores que negoceia, em representação coletiva destes, com os respetivos empregadores os termos e as condições (pecuniários e não-pecuniários) associados ao emprego (…). Doutra perspetiva, os sindicatos podem ser apresentados como uma coligação de trabalhadores que tem por objetivo negociar a partilha de rendas económicas com os seus empregadores. Uma dimensão relevante da ação sindical é a que caracteriza o sindicato como o veículo privilegiado através do qual os trabalhadores vocalizam os seus anseios e preocupações acerca do local de trabalho (…).*" [194].

Como explica ESTANQUE, o protagonismo dos sindicatos enquanto forças mobilizadoras contra o liberalismo económico encontra hoje terreno potencialmente fértil para as lutas sociais do futuro imediato, num cenário preocupante de crise social e económica. Todavia, a sociedade exige deles uma profunda renovação, perante o poder crescente do capitalismo global, existe a necessidade de renovar os métodos e estratégias de atuação e de repensar a unidade da ação sindical em novas bases, o que é uma tarefa prioritária e urgente [195].

[194] PORTUGAL, Pedro; VILARES, Hugo – *Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical*. Banco de Portugal, Boletim Económico, 2013, p. 65.
[195] ESTANQUE, Elísio. *op. cit.,* p. 15.

5. Os casos especiais: exceções ou limitações à greve

O direito à greve consiste num direito fundamental intrínseco aos trabalhadores, seja do setor privado ou público, permitindo que utilizem este instrumento como forma de reivindicarem os seus direitos laborais, sem que sejam impedidos ou proibidos pelo Estado ou entidade patronal, e, bem assim, sem que possam ser prejudicados por utilizarem este instrumento de reivindicação [196].

Portanto, pode-se resumir o direito à greve como um direito individual, mas que é exercido de forma coletiva, em conjunto com outros trabalhadores, tornando-se uma forma de expressão coletiva [197].

JORGE MIRANDA define-o como um direito que é *"um direito individual de exercício coletivo"* [198]. Já GOMES CANOTILHO enuncia que "*o direito à greve é um direito dos trabalhadores: de todos os trabalhadores e apenas dos trabalhadores."* [199].

Há, no entanto, casos em que o direito à greve tem de ser limitado ou até completamente excluído. Disso é exemplo a magistratura. Os juízes são um caso especial do *não-direito à greve*, o que resulta do facto de serem compreendidos como formas do *Estado-agir* e não como empregados do Estado. Os juízes são elementos dos tribunais e estes são – artigos 202.º e 203.º da CRP - órgãos de soberania, competindo-lhes administrar a justiça de forma independente, tendo apenas de respeitar a lei. Estes não se encontram subordinados, não se podendo comparar aos trabalhadores privados ou da função pública, por serem órgãos de soberania; como tal, não têm direito à greve.[200]

---

[196] "*O direito à greve, para além de uma dimensão positiva manifestada no ato de adesão, ou não adesão à greve, comporta uma dimensão negativa assente no direito de não ser compelido a aderir, ou a pôr termo à greve."* SOARES, Joaquim Miguel Moreira Magalhães – *Restrições ao exercício de direitos fundamentais*. Dissertação de Mestrado em Ciências Políticas, Faculdade de Direito, Universidade do Porto, 2015, p. 16.

[197] "*O direito à greve encontra consagração no art.º 8º, nº 1, d), do Pacto Internacional sobre os Direitos económicos, Sociais e Culturais; no art.º 28º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e na Convenção nº 87 e 151 da Organização Internacional de Trabalho, e no art.º 57º, nº 1, da Constituição da República Portuguesa."* Idem, ibidem.

[198] Comentário ao art.º 57º, MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui – *Constituição Portuguesa Anotada, Artigos 1º a 79º.* Tomo I, 2º edição, Coimbra Editora, 2010, p. 1126.

[199] Comentário ao art.º 57º, GOMES CANOTILHO, J. J.; VITAL MOREIRA, *CRP- Constituição da República Portuguesa Anotada, art.º 1º a 107º*. Vol. I, 4º edição revista, Coimbra Editora, 2007, p. 751.

[200] "*Posição completamente diferente tem Jorge Miranda, que afirma que a greve dos juízes é ilegal e justifica "que um estatuto como o dos juízes implica, em contrapartida, quer deveres quer restrições de*

Sobre este aspeto, GOMES CANOTILHO defende que *"… não gozam do direito à greve todos aqueles que não se enquadrem no conceito constitucional de trabalhadores. Aí se contam, desde logo, os titulares de cargos públicos (art.º 50º); e, por maioria de razão, os que têm o estatuto de órgãos de soberania (ex.: magistrados) o que leva, neste exemplo, a uma delicada tarefa de articulação ou concordância com os seus direitos sindicais enquanto "funcionários".* [201].

Alguns autores, como JOSÉ MARTINS, entendem que, apesar de, no caso dos juízes, a posição que detêm coloca-os perante a circunstância de não poderem ser considerados meros funcionários públicos[202] mas titulares de órgãos de soberania, "*a posição que defende a inexistência de um direito à greve dos juízes levaria a que, fazendo o seu reductio ad absurdum, se o poder político reduzisse as retribuições dos juízes em metade ou que os quisesse obrigar à obediência a "instruções legítimas", estes não pudessem reagir de qualquer outra forma que não mediante ações simbólicas, de muito pouca eficácia, ao contrário do que sucederia com todos os trabalhadores."* [203].

Este mesmo autor [204] vem defender uma posição contrária à de JORGE MIRANDA, no sentido de que os juízes têm direito à greve, fundamentando que a única restrição a este direito se encontra no art.º 270º da CRP,[205] mas que o mesmo não refere os juízes, logo, não existe uma norma constitucional que venha restringir ou proibir o direito à greve dos juízes.

---

alguns direitos." DEUS; Marinela – *Greve dos juízes: sim ou não?* Boletim da Ordem dos Advogados, 03 setembro, 2017. Disponível em: <http://boletim.oa.pt/oa-03/actualidade_-em-debate.>

[201] Comentário ao art.º 57º, GOMES CANOTILHO, J. J.; Vital MOREIRA, *op. cit.,* p. 752.

[202] "*De resto, existe um ponto (muito) concreto em que os juízes estão muito próximos dos trabalhadores propriamente ditos, a "dependência económica (um critério que tem sido cada vez mais considerado para a qualificação de uma relação como laboral), dado que os juízes devem exercer essas funções em exclusividade, dependendo, em absoluto, da sua retribuição para poderem "sobreviver".* MARTINS, José Joaquim Fernandes Oliveira*, Juízes e greve - um rote*iro. Julgar Online, junho 2017, p. 8.

[203] "*Esta aproximação dos juízes aos trabalhadores relativamente ao seu concreto estatuto socioprofissional leva, a nosso ver, que se possam associar sindicalmente e exercer o direito à greve, sem o que não teriam qualquer outra forma de reivindicar direitos relativos à sua carreira profissional (como, inter alia, os relativos às condições em que exercem as funções de juízes ou à sua remuneração) ou até protestar contra alterações legislativas que ponham em causa a independência do poder judicial."* Idem, p. 8 e 9.

[204] Idem, p. 10.

[205] "*A Constituição da República Portuguesa contém, literal e expressamente, uma norma restritiva do direito à greve, nada referindo quanto aos juízes, devendo retirar-se dessa norma (e na falta de qualquer outra restrição constitucional expressa) que os mesmos têm esse direito, sendo certo também que quaisquer conflitos interesses inerentes ao exercício desse direito serão solucionados, como se verá infra, em sede da fixação de serviços mínimos, em que se procede às operações necessárias à concordância prática dos direitos conflituantes.* "OLIVEIRA MARTINS, *op. cit.,* p. 11.

No entanto, como alerta OLIVEIRA MARTINS, *"(…) os juízes, como titulares de órgãos de soberania, no juízo de oportunidade, deverão pesar as consequências nefastas da decisão de decretarem uma paralisação nos tribunais, onde detêm o poder de decisão"* [206]. Para além disso, um direito à greve seria, neste caso, inconstitucional, porque fracionaria os órgãos de poder e a unicidade dos mesmos, imprescindível par ao normal funcionamento do Estado [207]. "*Uma greve dos juízes traria o risco de deslegitimar a tarefa essencial do Estado de administração da justiça e, desde logo, de deslegitimar os juízes perante a comunidade."* [208].

Outro exemplo de *não-direito à greve* é o dos militares e agentes militarizados em serviços efetivos, em conformidade com o art.º 270.º da CRP, que enuncia a restrição ao exercício deste direito [209].

Segundo SOARES, *"Com a consagração da possibilidade de estabelecer restrições de direitos aos militares, aos agentes militarizados e agentes das Forças e Serviços de Segurança, o legislador pode, no exercício da sua competência ordenadora, comprimir a amplitude do exercício desses direitos. Mas, unicamente se tal se revelar necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos. E sempre respeitando o limite mínimo do núcleo essencial dos direitos."* [210] .

Todavia, noutro plano, se em relação aos militares e agentes militarizados a Constituição parece recusar a própria titularidade do direito fundamental à greve, já quanto aos agentes dos serviços e forças de segurança a parte final do art.º 270º limita-se a autorizar expressamente a restrição por lei desse direito [211].

---

[206] *Op. cit.,* p. 13.

[207] Esta é a posição de MIRANDA. no entanto, "*As opiniões dividem-se e nem os constitucionalistas têm uma posição unânime. Para Jorge Bacelar Gouveia "não há, nem deveria haver, nada na lei que o impeça", já Jorge Reis Novais afirma que "a greve é legal, mas não deveria ser"."* DEUS; Marinela – *Greve dos juízes: sim ou não?* Boletim da Ordem dos Advogados, 03 setembro, 2017. Disponível em: <http://boletim.oa.pt/oa-03/actualidade_-em-debate.>

[208] *Idem, op. cit.,* p.13.

[209] Artigo 270.º Restrições ao exercício de direitos *" A lei pode estabelecer, na estrita medida das exigências próprias das respetivas funções, restrições ao exercício dos direitos de expressão, reunião, manifestação, associação e petição coletiva e à capacidade eleitoral passiva por militares e agentes militarizados dos quadros permanentes em serviço efetivo, bem como por agentes dos serviços e das forças de segurança e, no caso destas, a não admissão do direito à greve, mesmo quando reconhecido o direito de associação sindical*." .

[210] SOARES, *op. cit.,* p. 57.

[211] Comentário ao art.º 57º, MIRANDA, Jorge; MEDEIROS, Rui, *op. cit.* p. 1128.

6. Enquadramento jurídico das pré-convocatórias e convocatórias de greve

A declaração de greve obriga a um aviso prévio, segundo o art.º 534º do CT, ou seja, após declarada a greve pelos sindicatos ou assembleia de trabalhadores, estes devem comunicar a sua intenção com a antecedência mínima de cinco dias úteis ao empregador e ao Ministério do Trabalho, de acordo com o art.º 534º, n.º 1 do CT [212].

Esta declaração normalmente, é realizada a nível sindical, assumida pela direção do sindicato, que muitas vezes é mandatada pela assembleia geral para declarar a greve [213]; ressalva-se que nada impede que a declaração de greve seja feita por vários sindicatos.

O aviso prévio deve ser cumprido por meios idóneos [214], por escrito ou através dos meios de comunicação social, nos termos do disposto no artigo 533º, n.º 1 do CT, devendo este indicar a data da realização da greve a o seu tempo de duração, sendo que, se houver necessidade de prorrogar a duração da greve dever haver novo aviso prévio nesse sentido [215].

É que, como explica MONTEIRO FERNANDES *"a decisão de greve não basta para que produzam os efeitos do exercício do direito; é necessário que essa decisão seja exteriorizada com certa antecedência relativamente ao momento da sua concretização."* [216].

Percebe-se, portanto, que o ordenamento jurídico não permite "greves surpresa", o que se justifica pela preocupação pelas empresas e destinatários dos bens e serviços produzidos pelas empresas afetadas pela greve, para que preventivamente se consigam

---

[212] De acordo com MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 635.

[213] Segundo ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1209.

[214] *"Perguntar-se-á se a qualidade de "meio idóneo" comporta tão grande flexibilidade que possa ser reconhecida a qualquer forma de exteriorização do propósito de fazer uma greve – como, por exemplo, a distribuição de panfletos*." MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 912.

[215] "*Quando se decreta uma greve deve também ser determinada qual a data em que ela vai ter lugar, bem como a sua duração. Importa, pois, fixar a data de início da greve, indicando se é por tempo determinado, devendo, então, constar a data do seu termo, ou por tempo indeterminado, neste último caso basta a indicação da data de início, pois ela terminará quando ocorrer algum fato justificativo."* ROMANO MARTINEZ, *op. cit.* p. 1211.

[216] MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 907.

acautelar e se evitem demasiados transtornos [217].

O pré-aviso deve constituir uma declaração inequívoca, com determinadas indicações essenciais, como a identificação dos estabelecimentos e serviços abrangidos pela greve, bem como dos sindicatos que promovem a paralisação [218]. *"O pré-aviso de greve desempenha um papel na delimitação do âmbito da paralisação – isto é, do âmbito dentro do qual a abstenção individual de trabalho pode ser juridicamente qualificada como adesão à greve no sentido de exercício do direito correspondente."*[219] .

ROMANO MARTINEZ indica que da declaração de greve deve constar o fim a atingir por essa luta coletiva; no fundo, a razão que levou a ser desencadeada aquela greve, na medida em que não se justificaria que fosse decretada uma greve se não houvesse objetivos a prosseguir, ou seja, sem nenhuma finalidade conhecida [220].

Deste ponto de vista, pode considerar-se que o aviso prévio poderá representar uma forma de evitar a greve, pois com o pré-aviso a entidade empregadora toma conhecimento dos motivos de reivindicação dos trabalhadores, podendo eventualmente acionar mecanismos que evitem a concretização da greve, nomeadamente o começo ou o recomeço de negociações. Neste sentido, o pré-aviso em si funcionaria como uma forma de pressão. Como ROMANO MARTINEZ defende "*…sabendo-se que com o aviso prévio o empregador fica numa posição menos vantajosa para negociar, atento o risco de uma greve e das eventuais consequências nefastas das mesmas, é natural que o empregador patronal se manifeste mais predisposta a ceder para a obtenção do consenso e, nessa medida, o pré-aviso serve para evitar o conflito.*" [221].

Assim, o aviso prévio, quando aproveitado, torna-se uma forma de evitar ou minimizar os prejuízos que determinadas greves criam aos empregadores e à

---

[217] "*No nosso ordenamento, exigência de pré-aviso relaciona-se primacialmente com a necessidade de habilitar a empresa com o conhecimento antecipado da paralisação, a fim de poderem ser adotadas (em particular naquelas que têm a seu cargo a satisfação de necessidades sociais impreteríveis (...), providências destinadas a evitar danos nos equipamentos e a minorar as perturbações nos abastecimentos, permitindo aos utentes ou consumidores que se preparem para as suportar."* MONTEIRO FERNANDES, *op. cit.,* p. 909.

[218] *Idem, Ibidem*.

[219] "*Mas o que importa salientar é que o pré-aviso, como "declaração" ou "proclamação" do projeto grevista funciona como condição formal, de natureza coletiva, para o exercício individual do direito, através da adesão, para todos os trabalhadores que, em abstrato, e de acordo com a razoabilidade, possam considerar-se dentro desse "âmbito". Idem, op. cit., p. 911.*

[220] ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* pp. 1210 - 1213.

[221] *Idem, ibidem*.

comunidade, como acontece sobretudo nas greves dos transportes, de serviços de saúde, dos correios ou de outros serviços essenciais às populações [222].

No fundo, *"o aviso prévio constitui a consagração de regras de boa-fé nas relações; pois mesmo as formas de luta têm de ser leais."* [223].

[222] "*Nesses casos, o aviso prévio tem indiscutíveis vantagens, porque durante o período que media entre a comunicação e a greve podem encontrar-se formas alternativas para minimizar os prejuízos ocasionais à comunidade, designadamente mediante a prestação de serviços alternativos".* ROMANO MARTINEZ, *op. cit.,* p. 1213.
[223] *Idem, ibidem*.

7. A figura da arbitragem no âmbito do direito do trabalho

O termo arbitrabilidade é utilizado, normalmente, para designar a suscetibilidade de um litígio ser submetido a arbitragem. As partes vêm confiar a tomada de decisão, solucionadora do conflito, a um ou mais árbitros, que organizados sob forma de tribunal arbitral, proferem uma decisão que é a solução para o conflito criado pelas partes. Não são as partes que, no âmbito da arbitragem, decidem a questão, é um terceiro, escolhido pelas partes, a quem é concedido poderes de decisão.

Cada país determina as matérias que podem ser de domínio da arbitragem, de acordo com as conceções políticos-sociais e económicas do país. Desta forma, assim, as matérias e decisões proferidas no contexto da arbitragem são uma resposta legal face às repercussões económico-sociais que se vivem em cada país.

7.1. Regime jurídico

Devido à existência de conflitos nas relações jurídicas ,novas formas de resolução alternativa têm surgido como solução mais eficiente e célere para as partes da relação conflituosa. Neste ponto do trabalho, dar-se-á destaque à figura da arbitragem no âmbito do direito do trabalho.

Em primeiro lugar, há que referir a arbitragem voluntária, que, como já vimos acima, a propósito da contratação coletiva, é um instituto com origem num contrato celebrado entre particulares, através do qual se visa a hétero-composição de um litígio versando questões e posições jurídicas que caibam no domínio da disponibilidade das partes à margem dos tribunais estaduais, pela sua submissão à decisão de um ou mais árbitros nomeados pelos litigantes. O envio de um conflito para arbitragem significa que as partes em confronto pretenderam libertar-se da tutela estadual, limitando ao mínimo e ao estritamente necessário a intervenção dos tribunais públicos. Para tal, houve que reconhecer às partes a possibilidade de autonomamente regularem o modo de funcionamento dos tribunais arbitrais [224].

[224] PINA, Pedro – *Arbitragem e jurisdição.* Julgar, n.º 6, 2008, pp. 135 e 136.

Porém, nem todos os litígios podem ser submetidos à decisão dos árbitros: no âmbito da arbitragem voluntária, de acordo com o art.º 1º da LAV, são excluídos os litígios, que por causa da lei especial, estão submetidos exclusivamente aos tribunais judiciais ou arbitragem necessária e os casos que respeitem a direitos indisponíveis [225].

Aspeto de relevo e destaque na arbitragem é a autonomia da vontade [226], base e fundamento da arbitragem voluntária, que permite às partes tomarem a decisão, de forma livre e autónoma, de utilizarem a arbitragem voluntária como forma de resolução de conflitos, nas matérias em que a lei não exclua essa possibilidade.

A convenção de arbitragem, prevista no art.º 2º da LAV, é o meio pelo qual se manifesta a vontade livre e consciente das partes, um acordo que estabelece quando as partes podem ou não recorrer à solução arbitral.

Uma vez patente a intenção das partes em litígio em procurar a solução de atual ou eventual conflito através da via arbitral, esta vontade materializar-se-á através a convenção de arbitragem e, conforme a situação do conflito, se atual ou eventual, esta manifestação dar-se-á através da cláusula compromissória ou arbitral ou por meio do compromisso arbitral [227].

Segundo MENEZES LEITÃO "*exige-se assim como pressuposto da arbitragem voluntária um acordo, a denominada convenção de arbitragem, a qual se distingue um compromisso arbitral (celebrado relativamente a litígios já existentes) e cláusula compromissória (celebrada na previsão de litígios futuros).*"[228]

Portanto, a arbitragem voluntária permite, através da convenção arbitral, ou seja, do acordo pré-estabelecido, uma alternativa em caso de conflito, uma solução que é concedida por um terceiro, o árbitro, escolhido pelas partes, que pode ficar determinado no âmbito do compromisso arbitral, nos termos do art.º 10.º da LAV.

Daí que seja lícito às partes recorrerem a este mecanismo extrajudicial para

---

[225] Segundo PINA, *op. cit.,* p. 136.

[226] *"Trata-se de procedimento privado, embasado na autonomia privada da vontade das partes em buscar a solução de suas divergências através do procedimento arbitral, "baseado na convenção das partes interessadas, investindo aos árbitros poderes para decidir suas desavenças".* A decisão proferida é vinculativa, ou seja, coloca fim ao conflito obrigando às partes ao seu integral cumprimento." AVELINO, Geraldo António – *Resolução alternativa de litígios: arbitragem em conflitos individuais laborais.* Dissertação de Mestrado em Direito, especialidade em Ciências Jurídicas, Universidade Autónoma de Lisboa, Lisboa, 2016, pp. 37 - 38.

[227] *Idem*, *ibidem*.

[228] MENEZES LEITÃO, *op. cit.,* p. 612.

resolução de conflitos sempre que a matéria do conflito seja plausível de ser dirimida no âmbito da arbitragem voluntária; mesmo que já esteja em curso um procedimento judicial, as partes podem estabelecer um compromisso arbitral e socorrerem-se desta forma de resolução do conflito - art.º 506º do CT [229].

Ressalva-se que, como alertam quer AVELINO quer PEREIRA, ninguém é obrigado a deixar de submeter-se à jurisdição estatal: atribuir à arbitragem o lugar que lhe compete e dignificar o exercício da função arbitral, não significa retirar importância e dignidade ao poder judicial [230] [231] .

Em termos práticos, no art.º 1º e 2º da LAV encontram-se os critérios e requisitos de submissão de um litígio à arbitragem, de acordo com a convenção arbitral, vindo o art.º 4º do mesmo diploma permitir a modificação e revogação da convenção.

Para além disso, não são só os privados que podem submeter-se a esta via de solução de conflitos*:* o Estado e outras pessoas coletivas de direito público podem celebrar convenções de arbitragem, na medida em que para tanto estejam autorizados por lei ou se tais convenções tiverem por objeto litígios de direito privado*,* segundo o art.º 5º, n.º 1 da LAV, demonstrando assim que empresas públicas podem utilizar esta via, sempre que a lei permitir e as partes acordarem, formando-se assim um meio alternativo de conflitos, amplo e destinado a diversas pessoas, individuais e coletivas [232].

A arbitragem enquanto forma de resolução de conflitos é executada por árbitros, que detêm poderes investidos pelas partes, que lhes permitem decidir os litígios e praticar os atos conducentes à tomada dessa decisão. [233].

A convenção arbitral, enquanto acordo estabelecido pelas partes, tem um efeito positivo, que é a obrigação que cria nas partes de cumprirem com o acordado [234].

---

[229] Segundo, AVELINO, Geraldo António, *op. cit.,* p. 41.
[230] *Op. cit.,* p. 51.
[231] PEREIRA, Inês Filipa Monteiro – *O recurso à arbitragem na resolução de conflitos laborais e as convenções coletivas de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, 2014, p. 26.
[232] *Idem*, *op. cit.,* p. 26.
[233] *"A arbitragem é um meio extrajudicial de resolução de conflitos com carácter hétero-compositivo, uma vez que, como já referimos, o árbitro decide o litígio entre as partes impondo uma decisão obrigatória. (…) Na arbitragem, as partes, voluntariamente, designam os árbitros, para resolver o litígio que as opõe. A decisão dos árbitros tem natureza vinculativa, sendo de cumprimento obrigatório, tal como uma sentença de um tribunal de 1.ª instância.". Idem, op. cit.,* p. 15.
[234] Ver BARROCAS, Manuel Pereira - *Manual de Arbitragem*. Almedina, 2010, p. 169.

Na arbitragem voluntária prevalece a vontade das partes estabelecida na convenção de arbitragem, que dá origem ao processo arbitral regulado na LAV, tornando-se este num meio mais célere, menos formal e rígido do que os tribunais comuns. Daí compreender-se e fomentar-se a procura deste tipo de soluções alternativas de conflitos pelas partes, mercê da agilidade que trazem para a resolução do conflito.

A arbitragem voluntária subdivide-se em arbitragem *ad-hoc* e institucionalizada [235]. Complementarmente, existe a figura da arbitragem necessária, já enunciada neste estudo, tornando-se relevante compreender a utilização deste mecanismo no âmbito laboral.

A arbitragem necessária, como já referido, é utilizada quando a legislação específica assim o indica, ou seja, quando as partes não têm total autonomia nas matérias que exigem este tipo de arbitragem. É necessária porque decorre da própria lei a imposição de um tribunal arbitral para decisão de um litígio concreto. Neste sentido, é estabelecido por diploma legal as situações em que se aplica a arbitragem necessária e os termos em que se desenrolará o procedimento. Numa situação de omissão, aplicam-se as regras do CPC e, subsidiariamente, as normas da LAV [236].

Segundo MENEZES LEITÃO, nestes casos uma decisão arbitral é um instrumento de regulamentação coletiva de trabalho que poderá ser voluntária ou imposta às partes [237].

A arbitragem é, como vimos dizendo, regulada pela Lei da Arbitragem Voluntária, Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro, LAV, que também é aplicada aos conflitos laborais, referentes a matérias de contratos de trabalho e litígios emergentes.

No direito laboral existem, de facto, determinados litígios que são submetidos à arbitragem necessária, como por exemplo, os conflitos que derivam das negociações

---

[235] "*A arbitragem voluntária subdivide-se em arbitragem ad-hoc e institucionalizada. Relativamente a arbitragem ad-hoc, as partes constituem um tribunal arbitral para resolver o litígio que as opõe, sendo que, após a decisão arbitral, o tribunal extingue-se. Às partes é dada uma grande margem de autonomia quanto à constituição do tribunal arbitral. No que respeita à arbitragem institucionalizada, esta realiza-se numa instituição arbitral (centro, câmara) com carácter de permanência, sujeita a regulamentos próprios."* PEREIRA, Inês Filipa Monteiro*, op. cit.,* p. 17.

[236] *Idem, ibidem*.

[237] "*...importa referir a arbitragem voluntária, a qual constitui fonte de Direito do Trabalho baseada na autonomia privada, uma vez que faz surgir regras gerais e abstratas, que se aplicam às partes em consequência da sua decisão de submeter o litígio à arbitragem*." MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de – *Direito do Trabalho*. 4º edição, Almedina, 2014, p.611.

coletivas laborais [238]. No artigo 4º, n.º 4, da LAV, +rescreve-se que são submetidos à arbitragem os litígios emergentes ou relativos a contratos de trabalho.

No entanto, a arbitragem como instrumento de resolução de conflitos laborais em matéria de pré convocação de greve – o objeto deste trabalho - não é um mecanismo utilizado correntemente em Portugal.

Os litígios laborais que podem ser admitidos no âmbito da arbitragem voluntária são os casos que a lei não exija que sejam da competência exclusiva do tribunal judicial ou da arbitragem necessária. Todos os restantes casos, mediante convenção de arbitragem, podem ser decididos por árbitros [239]. Estes litígios podem ser de índole individual ou coletiva [240].

O CT consagra que os conflitos coletivos de trabalho podem ser submetidos a três tipos de arbitragem: além das já faladas arbitragem voluntária, regulada nos art.º 506º e 507º do CT, e da arbitragem necessária, nos art.º 510º e 511º do CT, prevê a figura da arbitragem obrigatória, nos art.º 508º e 509º do CT,.

Segundo ROMANO MARTINEZ, *"a arbitragem obrigatória pode resultar diretamente da lei (arbitragem legal), o que acontece sempre que o legislador determine imediatamente a sujeição a arbitragem de certo tipo de litígios, ou ser imposta por decisão administrativa (arbitragem obrigatória administrativa), o que acontece sempre que a lei permita aos órgãos administrativos sujeitar os litígios laborais a arbitragem. A arbitragem necessária constitui igualmente um caso de arbitragem obrigatória administrativa."* [241].

7.2. Exemplos de outros ramos do direito onde existe arbitrabilidade

De forma resumida e objetiva, pois não é esse o objetivo principal do estudo, neste ponto enunciam-se alguns dos ramos do direito em que a arbitragem pode ser utilizada,

[238] Ver AVELINO, *op. cit.,* p. 36.
[239] "*No domínio laboral, o princípio da arbitragem voluntária, isto é, de arbitragem cujo recurso depende da autonomia privada nem sempre foi aceite."* ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho,* p. 1161.
[240] "*Os conflitos individuais decorrem das relações entre empregadores e trabalhadores, já os conflitos coletivos surgem entre as associações patronais ou empregadores e as associações sindicais."* PEREIRA, *op. cit.,* p. 19.
[241] MENEZES LEITÃO, *Direito do Trabalho*. p. 617.

como é o caso do direito do desporto, na defesa do consumidor, no direito comercial, no direito administrativo e tributário e no direito internacional público.

A arbitragem no direito do desporto é utilizada em diversas circunstâncias, destacando-se os litígios decorrentes de um contrato de trabalho desportivo, que está submetido à convenção de arbitragem voluntária. Esta temática encontra-se regulada pela Lei n.º 74/2013, de 6 de setembro, que regula o tribunal arbitral do desporto, com jurisdição independente no que concerne a matérias litigiosas sobre o desporto e práticas desportivas, bem como os organismos que integram o sistema desportivo.

A arbitragem é também muito utilizada, atualmente, como meio alternativo de resolução de litígios, nos casos relacionados com o consumo e é utilizada sobretudo pelos consumidores em relação a empresas prestadoras de serviços e bens [242]. Existem diversos centros de arbitragem para conflitos de consumo. O consumidor encontra-se protegido pela lei de defesa do consumidor, Lei n.º 24/96, 31 de julho, que tutela os seus direitos, instigando o Estado a protegê-los [243].

As vantagens que a arbitragem acarreta, no âmbito do direito ao consumo, são a facilidade e eficiência no procedimento de resolução do litígio, como também a segurança e redução dos custos inerentes para as partes.

A Lei n.º 6/2011 diz respeito aos litígios de consumo decorrentes dos serviços públicos essenciais, que estão sujeitos à arbitragem necessária, destacando-se dois pressupostos essenciais para aplicar esta Lei: ser um litígio do consumo de um consumidor singular no qual o litígio em causa é referente a um serviço público essencial prestado pelo Estado.

---

[242] "*Esta questão é, em Portugal, essencialmente teórica, uma vez que, no nosso país, as empresas tentar evitar, em regra, a arbitragem, sendo os consumidores os principais interessados na resolução dos litígios por esta via. Tirando os casos em que a empresa aderiu plenamente a um centro de arbitragem (…) ou em que o consumidor tem um direito potestativo à arbitragem (…), as empresas não estão vinculadas à arbitragem, preferindo normalmente não a aceitar, uma vez que sabem que o consumidor não terá uma alternativa eficaz para fazer valer o seu direito. As empresas, que conformam o essencial do conteúdo do contrato, não têm normalmente interesse na inclusão de convenções de arbitragem, pelo que são, assim, raríssimos os casos em que, em Portugal, uma cláusula compromissória é introduzida num contrato de consumo."* CAMPOS CARVALHO, Joana; MORAIS CARVALHO, Jorge. *Problemas jurídicos da arbitragem e da mediação de consumo*. Revista Eletrónica de Direito, RED, n.º 1, 2016, p. 5.

[243] "*Sendo a Lei de Defesa do Consumidor (LDC) o diploma central no que respeita à regulação das relações de consumo, que incorpora os princípios gerais do direito do consumo, podemos entender que a definição mais relevante de consumidor é a que consta do seu art.º 2.º-1 ("considera-se consumidor todo aquele a quem sejam fornecidos bens, prestados serviços ou transmitidos quaisquer direitos, destinados a uso não profissional, por pessoa que exerça com caráter profissional uma atividade económica que vise a obtenção de benefícios".* CAMPOS CARVALHO e MORAIS CARVALHO, *op. cit.*, p. 11.

Ainda no âmbito da aplicação desta Lei: *"Não é absolutamente fundamental que exista um contrato entre as partes, podendo o litígio de consumo resultar de uma relação pré-contratual ou até mesmo não contratual. Assim, por exemplo, no caso do fornecimento de energia elétrica, o (…) permite ao consumidor resolver por via arbitral os litígios que tenha quer com o comercializador (com quem celebrou um contrato) quer com o distribuidor (com quem não celebrou qualquer contrato, mas com quem tem uma relação reconhecida como tal por via legal e regulamentar). Verificados os dois pressupostos de base, o consumidor pode submeter o litígio à apreciação do tribunal arbitral de um centro de arbitragem de conflitos de consumo legalmente autorizado. É, ainda, necessário, naturalmente, que o centro de arbitragem aceite o litígio. Em princípio, os centros têm de aceitar os litígios que estejam no âmbito da sua competência, nomeadamente material e/ou territorial."* [244].

Outros ramos do direito que aplicam a arbitragem são o direito comercial, o direito administrativo e tributário e no direito internacional público. Por exemplo, a arbitragem voluntária surge no domínio do direito comercial como forma de auxiliar na resolução de litígios entre os comerciantes, no âmbito do direito privado.

Todavia, no direito comercial, a grande utilização da arbitragem deu-se nas relações comerciais internacionais, tendo sido criada uma Lei-Modelo que orienta as legislações dos países, de forma a obter-se uma unificação legislativa, que permita acelerar a resolução de litígios, através da arbitragem. Os Estados mostraram interesse em melhorar esta legislação e desenvolver a figura da arbitragem em litígios comerciais, pela importância acrescida que pode trazer para a proteção das relações comerciais e para a captação de investimento estrangeiro.

A arbitragem no âmbito do direito internacional público surge, sobretudo, nas relações entre Estados, enquanto meio pacífico de resolução de conflitos. A resolução de conflitos entre Estados reflete-se na utilização de meios extrajudiciais, como a negociação diplomática e a conciliação, como também a utilização de meios jurisdicionais de resolução, através de organizações internacionais, com o objetivo de pressionar e, eventualmente, impor decisões.

[244] *Idem, op. cit.,* p. 12.

Por fim, a arbitragem em matéria tributária: foi criada a figura da arbitragem no ordenamento jurídico português da arbitragem em matéria tributária [245] como forma alternativa de resolução jurisdicional de conflitos no domínio fiscal. Visa três objetivos principais:

1. reforçar a tutela eficaz dos direitos e interesses legalmente protegidos dos sujeitos passivos, por outro lado,
2. imprimir uma maior celeridade na resolução de litígios que opõem a administração tributária ao sujeito passivo e, finalmente,
3. reduzir a pendência de processos nos tribunais administrativos e fiscais.

A arbitragem constitui uma forma de resolução de um litígio através de um terceiro neutro e imparcial – o árbitro –, escolhido pelas partes ou designado pelo Centro de Arbitragem Administrativa e Tributária (CAAD), cuja decisão tem o mesmo valor jurídico que as sentenças judiciais [246].

Sendo bastante controversa a arbitragem em matéria tributária, a verdade é que, como todos as formas de resolução de litígios, não existe fórmula perfeita, mas ainda assim reconhece-se que este novo meio alternativo de resolução de litígios com a AT pode diminuir o volume de processos judiciais, tornando-se benéfico para ambas as partes,[247] os contribuintes e o Estado, desde logo, pela forma menos burocrática, mais célere e eficaz, na obtenção da solução do litígio [248].

A arbitragem é um instrumento de grande utilidade na resolução de conflitos, independentemente da área em que seja aplicada. Para tal tem contribuído a sua

[245] CAPÍTULO I, Disposições gerais, SECÇÃO I, Pressupostos, Artigo 1.º Âmbito de aplicação*: "O presente decreto-lei disciplina a arbitragem como meio alternativo de resolução jurisdicional de conflitos em matéria tributária".* RJAT_Consolidado-2013-01-01(1); pdf; CAAT; www.caad.org.pt

[246] RJAT_Consolidado-2013-01-01(1); pdf; CAAT; www.caad.org.pt

[247] *"Essa alternativa para resolução de conflitos, segundo Lídia Maria Ribas, apresenta resultados imediatos no sentido de combater a morosidade dos sistemas tradicionais (judiciais). A autora elucida os principais motivos, seja pela "natureza, credibilidade, transparência e eficiência", seja por não colocar em questão "a indisponibilidade dos créditos tributários*". PASINATTO, Ana Paula; VALLE, Maurício Dalri Timm do. *Arbitragem tributária: breve análise luso-brasileira.* RJLB, Ano 3, n.º 6, 2017, p. 1054.

[248] A arbitragem, *"… por ter um sentido de interesse público, deve ser garantido um acesso democrático a esse meio de solução de controvérsias, com custas razoáveis para que não fique restrito à camada da população com maior recurso econômico*." MAIA, Armanda Monique de Souza AGUIAR. *Arbitragem tributária: uma análise do regime português*. Revista da Faculdade de Direito Sul de Minas, Vol. 32, n.º 1, Pouso Alegre, 2016, p. 56.

eficácia, transparência, celeridade, conciliação e o respeito pela autonomia das partes, (no que concerne à arbitragem voluntária).

Portugal tem uma história recente de utilização da figura da arbitragem, porém, existe a perceção que tem sido bem aceite pela sociedade e tem contribuído para cumprir um dos objetivos principais da sua criação e implementação: aliviar o número de processos nos tribunais judiciais.

8. Estudo exploratório da utilização da figura da arbitragem como parte integrante da pré-convocatória de greve

Como vimos, a arbitragem no ramo do direito do trabalho, objetivo principal do presente estudo, encontra-se regulada no CT, face aos conflitos coletivos de trabalho, passando os conflitos individuais de trabalho ser regulados pelas disposições gerais da arbitragem.[249] Como refere PEREIRA, *"Hoje regista-se uma maior abertura à resolução de conflitos laborais através da arbitragem. Exemplos disso são: o Estatuto da Carreira Docente Universitária; o CT com a regulação das convenções coletivas ao introduzir a possibilidade de estas disporem de processos de resolução de litígios emergentes de contratos de trabalho, nomeadamente através de conciliação, mediação ou arbitragem…".* [250].

No geral, a arbitragem no direito do trabalho considera-se um recurso favorável, que em muito tem contribuído para a resolução célere dos litígios. Para além disso, não são as partes que beneficiam com a arbitragem: o Estado e a sociedade em geral também beneficiam, porque o recurso à arbitragem favorece o alívio da carga de processos dos tribunais [251] .

A eventual aplicação da figura da arbitragem como requisito de pré convocação das greves poderia, por um lado, ajudar a moderar o recurso à greve e, por outro lado, contribuir para que todos os recursos fossem esgotados antes da convocação da greve.

Para entender melhor o impacto da greve, optou-se por realizar um inquérito com o objetivo de pôr em evidência a perceção dos cidadãos em relação ao sindicalismo, às greves e à perceção de como estas afetam a vida quotidiana.

---

[249] "*Ao contrário dos conflitos coletivos que dispõem de regulamentação própria no CT, em matéria de conflitos individuais, a arbitragem não está regulamentada, existindo apenas essa referência no diploma preambular da LAV. (…) Relativamente aos conflitos coletivos de trabalho, estes estão consagrados no CT que adota uma orientação favorável à arbitragem e consagra mecanismos tendentes a assegurar a eficácia deste instituto*. "PEREIRA, *op. cit.,* p. 33.

[250] *Idem, op. cit.,* p. 34.

[251] *"…, "através da arbitragem podem as partes tentar pôr termo a um conflito que não conseguiram solucionar por negociação coletiva, sem que alguma delas recorra à greve ou a outros meios de autotutela com maiores custos sociais; e podem consegui-lo em melhores condições do que se sujeitassem esse conflito aos tribunais judiciais, dadas, nomeadamente, a possibilidade de escolherem os julgadores, a especialização destes e a maior celeridade do processo arbitral*"." *Idem, op. cit.,* p. 33.

8.1. Estudo de Caso

Numa altura em que as greves assolam de novo Portugal, essencialmente nos setores com predominância da gestão publica, e não obstante o reconhecimento das instâncias internacionais da boa prestação da economia Portuguesa, pretendeu-se perceber se existem diferenças na perceção e ação dos trabalhadores do setor publico e do setor privado relativamente à greve

Segundo dados da CGTP e da Agência Lusa, foram realizadas ao longo ano de 2017 216 greves, 38 das quais parciais, e os trabalhadores realizaram também 79 manifestações e concentrações e 19 plenários com expressão pública. Os trabalhadores do setor da hotelaria, restauração, cantinas, alimentação e bebidas fizeram 23 greves, uma das quais parcial, entre janeiro e dezembro, em defesa de aumentos salariais, dos direitos laborais e dos seus postos de trabalho. Estes trabalhadores fizeram ainda sete concentrações junto às empresas e aos ministérios do Trabalho e da Economia.

Relativamente aos trabalhadores da indústria do vidro, cimento e da construção a agência refere que foram feitas quatro greves, uma das quais parcial, e duas concentrações, por aumentos salariais. Já no setor do comércio e serviços foram feitas 25 greves, duas das quais parciais, e sete concentrações [252].

Relativamente à função pública (administração central e local), ainda segundo as mesmas fontes, realizaram-se 20 greves, das quais três ao trabalho extraordinário e três parciais, concretizadas ao longo do ano pelos trabalhadores dos museus, da saúde, da educação, das autarquias, entre outros, que também protestaram em nove concentrações e vigílias. A precariedade, os salários e o horário de trabalho foram os principais motivos dos protestos dos funcionários públicos que paralisaram a nível nacional em 26 de maio [253].

No ensino há a registar uma Greve nacional em novembro. Por sua vez no setor da saúde, os enfermeiros fizeram quatro greves, uma delas de zelo, e uma concentração.

[252] *Cf.* Agência Lusa, *Conflitualidade laboral mais baixa em 2017,* Público, 28 de janeiro de 2018. https://www.publico.pt/2018/01/28/economia/noticia/conflitualidade-laboral-mais-baixa-em-2017-1801079, acedido em 30 de setembro de 2018.
[253] *Idem, ibidem.*

Além destas, a Agência Lusa salienta a greve dos enfermeiros de saúde materna e obstetrícia, que durou cerca de quatro meses, durante os quais estes profissionais suspenderam as suas funções de especialistas por não estarem a ser pagos como tal. Ainda no setor da Saúde, extremamente sensível e valorizado pela população, os médicos fizeram três greves, a primeira das quais de dois dias e os trabalhadores da saúde, da área do diagnóstico e da terapêutica, fizeram cinco greves por motivos relacionados com as carreiras. No dia 24 de novembro realizou-se uma greve geral dos trabalhadores da saúde (onde não se incluíram os médicos e enfermeiros), greve essa que levou ao cancelamento de muitos serviços previamente agendados, como cirurgias e exames de diagnóstico.

Na indústria metalúrgica, gráfica, petrolífera, elevadores, elétrica e eletrónica, estaleiros navais e Autoeuropa, entre outros, foram feitas 61 greves, 13 das quais parciais. Fizeram ainda 19 manifestações e concentrações junto a empresas e junto de vários ministérios para defender postos de trabalho, aumentos salariais e direitos.

No setor têxtil foram feitas sete greves, uma das quais parcial e quatro manifestações, maioritariamente contra salários em atraso.

Nos transportes foram feitas 18 paralisações ao longo de 2017, 10 das quais parciais, e 14 manifestações em defesa do respetivo contrato coletivo de trabalho e de melhores salários.

Os trabalhadores dos correios fizeram seis greves, duas delas parciais, e quatro protestos de rua contra a falta de efetivos e a degradação do serviço prestado.

Na área das telecomunicações foram concretizadas quatro greves e 15 manifestações em defesa dos postos de trabalho.

Os trabalhadores do Sindicato dos Bancários do Sul e Ilhas e dos seus Serviços de Assistência Médico-Social fizeram duas greves e uma manifestação, em janeiro e março, pelo direito à negociação e pelo cumprimento do Acordo de empresa.

No setor das limpezas e da vigilância foram feitas sete greves, uma delas aos feriados, e nove concentrações.

Os trabalhadores do Arsenal do Alfeite fizeram uma greve em outubro e os trabalhadores do setor da defesa realizaram uma greve nacional em maio.

O pessoal de apoio da aviação civil, onde se inclui seguranças e operadores de bagagem, fez sete greves, uma delas parcial e outras ao trabalho extraordinário.

Os trabalhadores dos *'call centers'* (centros de atendimento) fizeram oito greves, duas delas parciais em defesa de melhores salários e contra a precariedade.

Os trabalhadores da ASAE fizeram uma greve e os policias e guardas fizeram seis protestos de rua. Os guardas prisionais fizeram três greves, uma parcial, e uma vigília. Os mineiros fizeram três greves, cada uma delas com vários dias. Os estivadores paralisaram em julho e os farmacêuticos em julho e agosto.

Refere ainda a Agência Lusa que a maior parte dos protestos realizados em 2017 foram promovidos por estruturas sindicais da CGTP. A central sindical promoveu uma única manifestação nacional, em novembro, em defesa da valorização do trabalho e dos trabalhadores, além da manifestação do 1.º de Maio, como é habitual [254].

Sem relevar a componente económica para o País (facto que não se deve descurar), pois esse não é o foco do deste trabalho, entendeu-se que fazia sentido aprofundar e perceber o posicionamento da população portuguesa relativamente à questão da Greve.

8.2. Metodologia

Elaborou-se um questionário com dois grandes blocos:

1. no primeiro caraterizaram-se os participantes, colocando 15 questões, idade, sexo, estado civil, habilitações literárias, situação face ao emprego, tipo de organização onde trabalha, setor, tempo de serviço no atual emprego, tipo de contrato, profissão, local de residência, local de trabalho, dimensão da organização e naturalidade.
2. no segundo bloco, foram colocadas 35 questões / afirmações, "Já participou em alguma Greve?", "É sindicalizado/a?", "Número de vezes que já mudou de emprego.", "Sou a favor da Greve.", "Os trabalhadores deveriam recorrer a outras formas de reivindicação dos seus direitos, em vez da Greve"., "A

[254] *Idem, ibidem. Cf. ainda https://www.dn.pt/portugal/interior/greve-adesao-proxima-dos-100-em-hospitais-e-escolas-as-1000---frente-comum-8876280.html*, bem como, sempre com dados fornecidos pela Agência Lusa, https://www.dn.pt/sociedade/interior/adesao-total-a-greve-dos-tecnicos-de-diagnostico-e-terapeutica---sindicato-8888995.html, https://www.cmjornal.pt/sociedade/detalhe/ano-de-2017-teve-216-greves-e-viu-conflitualidade-laboral-diminuir, e, por fim, ainda que entre muitos outros, https://www.dn.pt/lusa/interior/greve-dos-trabalhadores-dos-registos-e-notariado-com-90-de-adesao---sindicato-9010668.html, todos acedidos em 30 se setembro de 2018.

Greve é um direito de qualquer trabalhador.", "A Greve é um dever de qualquer trabalhador.", "A Greve tem sempre um efeito positivo nas reivindicações dos trabalhadores.", "A Greve deveria ser permitida em qualquer circunstância, pois tem um efeito positivo na sociedade.", "A Greve é a única forma que os trabalhadores têm de ver aceites as suas reivindicações por parte da entidade patronal.", "As entidades patronais privadas, em Portugal, não respeitam o direito à Greve.", "Quando uma Greve provoca graves danos no setor em que ela ocorre, os trabalhadores que a ela aderem, deveriam ser responsabilizados.", "Seria melhor para todos, se não houvesse o direito à Greve.", "O número de trabalhadores aderentes à Greve é equivalente ao sucesso reivindicativo da mesma.", "Os trabalhadores do setor público são mais privilegiados do que os do setor privado, no que diz respeito ao acesso à Greve.", "Os trabalhadores devem fazer Greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral.", "A Greve viola o direito ao trabalho dos trabalhadores não aderentes.", "Alguns trabalhadores aderem à Greve para serem solidários com os grevistas.", "Alguns trabalhadores aderem à Greve com receio de serem discriminados pelos grevistas.", "Se não houvesse sindicatos não haveria Greves.", "Os sindicatos "manobram" os trabalhadores através da Greve.", "Os sindicatos, quando convocam uma Greve, não são sensíveis ao impacto que a mesma provoca na sociedade.", "Os sindicatos, quando convocam uma Greve, não são sensíveis ao impacto que a mesma provoca nas entidades patronais envolvidas.", "A sindicalização é necessária.", "A sindicalização deveria ser obrigatória.", "A sindicalização produz efeitos práticos para os trabalhadores.", "Existe uma conotação entre sindicatos e partidos políticos.", "As manifestações "espontâneas" de rua têm retirado força aos sindicatos.", "As manifestações populares não sindicalizadas têm mais força mobilizadora.", "As manifestações populares não sindicalizadas são mais credíveis.", "As Greves são manipulações dos sindicatos para atingirem objetivos políticos.", "Os sindicatos defendem apenas os interesses dos seus membros, não se preocupando com a defesa dos trabalhadores em geral.", "Os sindicatos são mais empenhados nas

reivindicações e convocação de Greves do que como parceiros em sede de concertação social.", "É percetível para a sociedade em geral, os motivos que levam os trabalhadores a fazer Greve.", "O impacto de uma Greve é maior na sociedade civil do que na entidade patronal à qual ela diz respeito.".

Nas afirmações, as respostas permitidas eram, "Concordo Plenamente", "Concordo", "Discordo", "Discordo Plenamente", "Indiferente" e "não se aplica".

O inquérito foi disponibilizado na plataforma *google drive* entre o dia 28 de novembro de 2017 e o dia 16 de janeiro de 2018.

Foram obtidas 1071 respostas.

Neste trabalho pretendeu-se analisar em particular se existem diferenças na perceção da greve entre os funcionários do sector publico e do sector privado.

As questões de estudo para as quais se pretendia obter resposta são as seguintes:

1) Será que os trabalhadores dos organismos públicos que correspondem a cerca de 12% da população ativa Portuguesa pensam e agem de forma diferente dos trabalhadores do setor privado relativamente à Greve?
2) Será que os trabalhadores colocam em causa o próprio direito à greve?
3) Será que a população Portuguesa entende que os trabalhadores do setor publico são beneficiados no direito à greve?
4) Qual o entendimento sobre o posicionamento do setor empresarial privado relativamente à greve?
5) As consecutivas greves lideradas pelos sindicatos são bem aceites e entendidas pela população em geral?
6) Poder-se-á aferir que os trabalhadores Portugueses defendem algumas regras e limitações no direito à greve?

Para responder à questão nº 1, recolheram-se da base de dados, os resultados das seguintes respostas dos inquiridos:

a) Já participou em alguma Greve?
b) Sou a favor da Greve

Para responder à questão nº 2, recolheu-se da base de dados, os resultados das seguintes respostas dos inquiridos:

a) A Greve é um direito de qualquer trabalhador.
b) A Greve é um dever de qualquer trabalhador.
c) Seria melhor para todos, se não houvesse o direito à Greve.

Para responder à questão nº 3, recolheu-se da base de dados os resultados das seguintes respostas dos inquiridos:

a) Os trabalhadores do setor público são mais privilegiados do que os do setor privado, no que diz respeito ao acesso à Greve.

Para responder à questão nº 4, recolheu-se da base de dados os resultados das seguintes respostas dos inquiridos:

a) As entidades patronais privadas, em Portugal, não respeitam o direito à Greve.

Para responder à questão nº 5, recolheu-se da base de dados, os resultados das seguintes respostas dos inquiridos:

a) A Greve tem sempre um efeito positivo nas reivindicações dos trabalhadores.
b) A Greve deveria ser permitida em qualquer circunstância, pois tem um efeito positivo na sociedade.
c) Os trabalhadores devem fazer Greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral.
d) É percetível para a sociedade em geral, os motivos que levam os trabalhadores a fazer Greve.
e) O impacto de uma Greve é maior na sociedade civil do que na entidade patronal à qual ela diz respeito.

Finalmente para responder à questão nº 6, recolheu-se da base de dados os resultados das seguintes respostas dos inquiridos:

a) A Greve é a única forma que os trabalhadores têm de ver aceites as suas reivindicações por parte da entidade patronal.
b) Os trabalhadores deveriam recorrer a outras formas de reivindicação dos seus direitos, em vez da Greve.

Com o objetivo de sistematizar e organizar o trabalho, criou-se a seguinte matriz:

Organização trabalhos sobre o questionário "Perceção da Greve"

O inquérito foi disponibilizado através dum questionário google entre o dia 28 de Novembro de 2017 e 16 de Janeiro de 2018.
Foram obtidas 1071 respostas

TITULO E QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO		RESPOSTAS A OBTER DO INQUERITO	OBJETIVOS DA INVESTIGAÇÃO	*CORPUS* DE DADOS	TIPO DE ANÁLISE	OBSERVAÇÕES, EXPECTATIVAS E QUESTÕES SUBSIDIÁRIAS	INVESTIGADOR PRINCIPAL
A Greve em Portugal - Diferenças de perceção entre funcionários publicos e privados	1	Já participou em alguma Greve?	**Perceber se existem diferenças na perceção e na ação relativamente à greve entre os trabalhadores que exercem funções nos organismos do Estado e em empresas privadas**	**Inquérito disponibilizado na plataforma Google Drive**	**Análise quantitativa**	1 ---- Será que os trabalhadores dos organismos publicos que correspondem a cerca de 12% da população ativa Portuguesa pensam e AGEM de forma diferente dos trabalhadores do setor privado relativamente à Greve?	**Diamantino Ribeiro**
	1	Sou a favor da Greve					
	2	A Greve é um direito de qualquer trabalhador				2 ----- Será que os trabalhadores colocam em causa o próprio direito à greve?	
	2	A Greve é um dever de qualquer trabalhador					
	2	Seria melhor para todos, se não houvesse o direito à Greve					**EQUIPA DE INVESTIGAÇÃO**
	3	Os trabalhadores do setor público são mais privilegiados do que os do setor privado, no que diz respeito ao acesso à Greve				3 ---- Os trabalhadores do setor publico acham que são beneficiados no direito à greve?	Eva Costa
	4	As entidades patronais privadas, em Portugal, não respeitam o direito à Greve				4 ----- Qual o entendimento sobre o posicionamento do setor empresarial privado relativamente à greve?	
	5	A Greve tem sempre um efeito positivo nas reivindicações dos trabalhadores				5 ----- As consecutivas greves lideradas pelos sindicatos são bem aceites e entendidas pela população em geral?	
	5	A Greve deveria ser permitida em qualquer circunstância, pois tem um efeito positivo na sociedade					
	5	Os trabalhadores devem fazer Greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população em geral					
	5	É percetível para a sociedade em geral, os motivos que levam os trabalhadores a fazer Greve					
	5	O impacto de uma Greve é maior na sociedade civil do que na entidade patronal à qual ela diz respeito					
	6	A Greve é a única forma que os trabalhadores têm de ver aceites as suas reivindicações por parte da entidade patronal				6 ----- Poder-se-á aferir que os trabalhadores Portugueses defendem algumas regras e limitações no direito à greve?	
	6	Os trabalhadores deveriam recorrer a outras formas de reivindicação dos seus direitos, em vez da Greve					

Figura 3 - Organização dos trabalhos sobre o questionário

Elaboração própria

8.3. Análise e discussão de Resultados

Para simplificar a análise e conclusões, dividiu-se este capítulo em seis subgrupos, de forma a responder às questões formuladas. Os gráficos e quadros que apresentam os resultados são originais e elaborados pelo autor.

A primeira questão que se pretende responder é:

<u>Grupo 1</u> - Será que os trabalhadores dos organismos públicos que correspondem a cerca de 12% da população ativa Portuguesa pensam e AGEM de forma diferente dos trabalhadores do setor privado relativamente à Greve?

P1 – Já participou em alguma greve

	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	*Total %*
Já participou em alguma	**Contagem**	**%**	**Contagem**	**%**		
1 vez	44	7,6%	23	11,0%	67	*8,5%*
2 a 5 vezes	22	3,8%	45	21,5%	67	*8,5%*
Mais do que 5 vezes	5	0,9%	55	26,3%	60	*7,6%*
Nunca	501	86,7%	64	30,6%	565	*71,8%*
Sempre que há greve participo	6	1,0%	22	10,5%	28	*3,6%*
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	***100,0%***

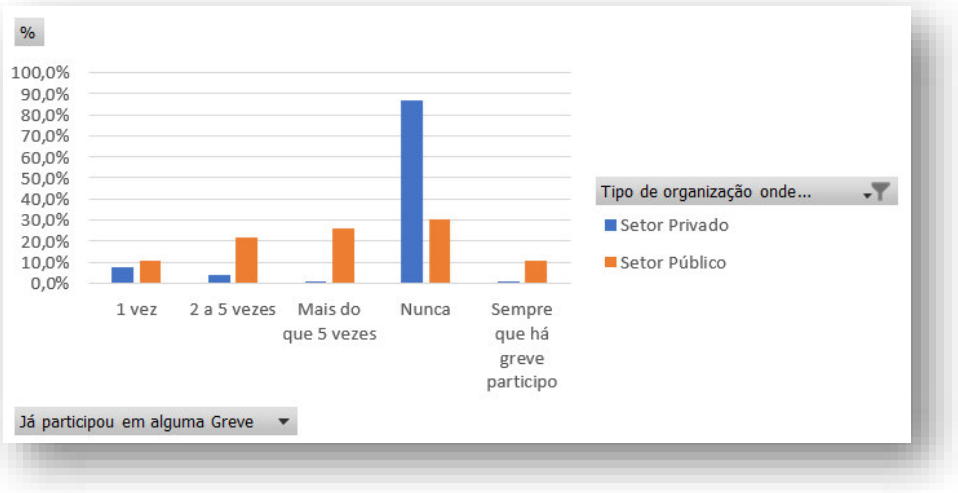

Figura 4 - Resultados P1

Elaboração própria

As respostas dos participantes indicam que 86% dos inquiridos que trabalham no setor privado, nunca participaram em greves.

Relativamente ao setor publico somente 30,6% referem que nunca participaram em greves, sendo que de referir que 10% referem que sempre que há greves participa.

Contudo, considerando a amostra total, percebe-se que mais de 70% dos inquiridos nunca participaram em greves.

P2 – Sou a favor da greve

Sou a favor da greve	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	*Total %*
	Contagem	%	Contagem	%		
Concordo	217	*37,5%*	90	*43,1%*	307	*39,0%*
Indiferente	130	*22,5%*	35	*16,7%*	165	*21,0%*
Discordo	101	*17,5%*	21	*10,0%*	122	*15,5%*
Concordo plenamente	79	*13,7%*	59	*28,2%*	138	*17,5%*
Discordo totalmente	51	*8,8%*	4	*1,9%*	55	*7,0%*
Total Geral	**578**	***100,0%***	**209**	***100,0%***	**787**	***100,0%***

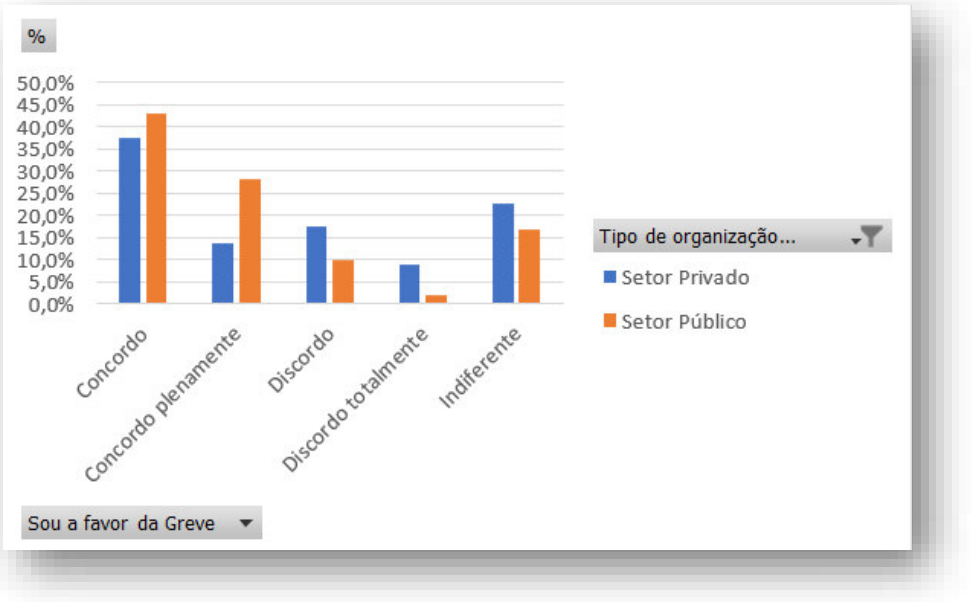

Figura 5 - Resultados P2

Elaboração própria

Mais de metade dos inquiridos são a favor da greve. Não existem grandes diferenças entre funcionários públicos e privados. É relevante que cerca de 25% discorde do direito à greve e 20% são indiferentes.

A greve é um direito de qualquer trabalhador	Setor Privado		Setor Público		Total Contage	*Total %*
	Contagem	%	Contagem	%		
Concordo plenamente	278	48,1%	148	70,8%	426	*54,1%*
Concordo	236	40,8%	51	24,4%	287	*36,5%*
Discordo	29	5,0%	4	1,9%	33	*4,2%*
Indiferente	20	3,5%	5	2,4%	25	*3,2%*
Discordo totalmente	9	1,6%	1	0,5%	10	*1,3%*
Não se aplica	6	1,0%		0,0%	6	*0,8%*
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	***100,0%***

Grupo 2 - Será que os trabalhadores colocam em causa o próprio direito à greve?

P1 - A greve é um direito dos trabalhadores

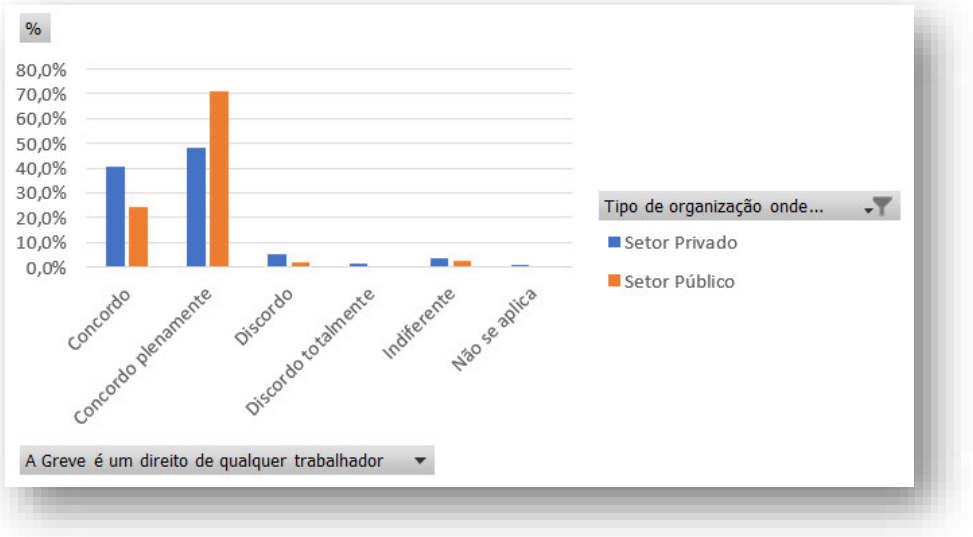

Figura 6 - Resultados, Grupo 2, P1

Elaboração própria

Ambos os setores concordam que o direito á greve é um direito dos trabalhadores (mais de 90%).

P2 – A Greve é um dever dos trabalhadores

A Greve é um dever de qualquer trabalhador	Setor Privado		Setor Público		Total Contage	*Total %*
	Contagem	%	Contagem	%		Total %
Discordo	196	33,9%	66	31,6%	262	*33,3%*
Discordo totalmente	161	27,9%	42	20,1%	203	*25,8%*
Concordo	90	15,6%	52	24,9%	142	*18,0%*
Concordo plenamente	58	10,0%	24	11,5%	82	*10,4%*
Indiferente	55	9,5%	19	9,1%	74	*9,4%*
Não se aplica	18	3,1%	6	2,9%	24	*3,0%*
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	***100,0%***

Figura 7 - Resultados Grupo 2, P2

Elaboração própria

Ambos os setores discordam (cerca de 60%) que a Greve deva ser um dever; no entendimento dos inquiridos, a greve é um direito dos trabalhadores, mas não um dever.

P3 - Seria melhor para todos se não houvesse direito à greve

Seria melhor para todos se não houvesse direito à greve	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Discordo	275	*47,6%*	71	*34,0%*	346	*44,0%*
Discordo totalmente	202	*34,9%*	120	*57,4%*	322	*40,9%*
Indiferente	47	*8,1%*	7	*3,3%*	54	*6,9%*
Concordo	32	*5,5%*	8	*3,8%*	40	*5,1%*
Concordo plenamente	18	*3,1%*	2	*1,0%*	20	*2,5%*
Não se aplica	4	*0,7%*	1	*0,5%*	5	*0,6%*
Total Geral	**578**	***100,0%***	**209**	***100,0%***	**787**	***100,0%***

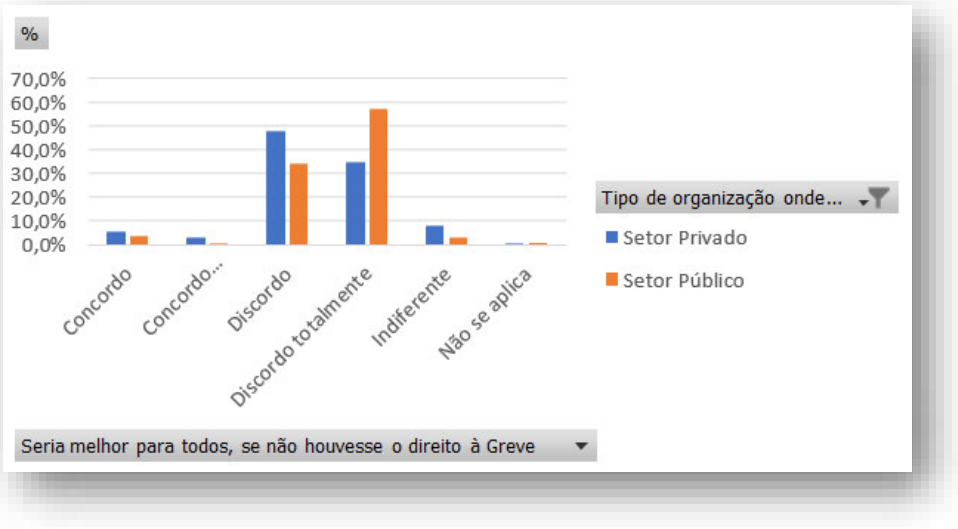

Figura 8 - Resultados Grupo 2, P3

Elaboração própria

Mais de 85% dos inquiridos discordam de que fosse melhor para todos a proibição do direito à greve.

Grupo 3 - Será que a população Portuguesa entende que os trabalhadores do setor publico são beneficiados no direito à greve?

P1 – Os trabalhadores do sector publico são mais beneficiados do que os do sector privado no que diz respeito ao direito à greve?

	Setor Privado		Setor Público		Total Contage	*Total %*
Os trabalhadores do setor publico são mais beneficiados do que os do privado no que diz respeito a	**Contagem**	**%**	**Contagem**	**%**		
Concordo plenamente	258	44,6%	34	16,3%	292	*37,1%*
Concordo	225	38,9%	78	37,3%	303	*38,5%*
Indiferente	45	7,8%	24	11,5%	69	*8,8%*
Discordo	36	6,2%	47	22,5%	83	*10,5%*
Discordo totalmente	9	1,6%	24	11,5%	33	*4,2%*
Não se aplica	5	0,9%	2	1,0%	7	*0,9%*
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	***100,0%***

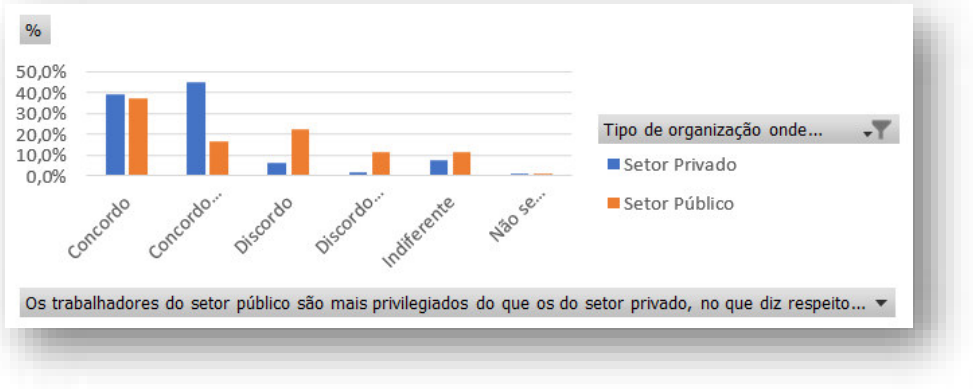

Figura 9 - Resultados Grupo 3, P1

Elaboração própria

Mais de 80% dos trabalhadores do setor privado concordam com a afirmação. Relativamente aos trabalhadores do setor publico, mais de 50% também concorda que os trabalhadores do setor publico são mais beneficiados no direito à greve.

Grupo 4 - Qual o entendimento sobre o posicionamento do setor empresarial privado relativamente à greve?

P1 – As entidades privadas não respeitam o direito à greve?

As entidades patronais privadas em Portugal, naõ respeitam o direito à greve	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Concordo	154	26,6%	69	33,0%	223	28,3%
Concordo plenamente	86	14,9%	27	12,9%	113	14,4%
Discordo	191	33,0%	59	28,2%	250	31,8%
Discordo totalmente	27	4,7%	5	2,4%	32	4,1%
Indiferente	103	17,8%	33	15,8%	136	17,3%
Não se aplica	17	2,9%	16	7,7%	33	4,2%
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	**100,0%**

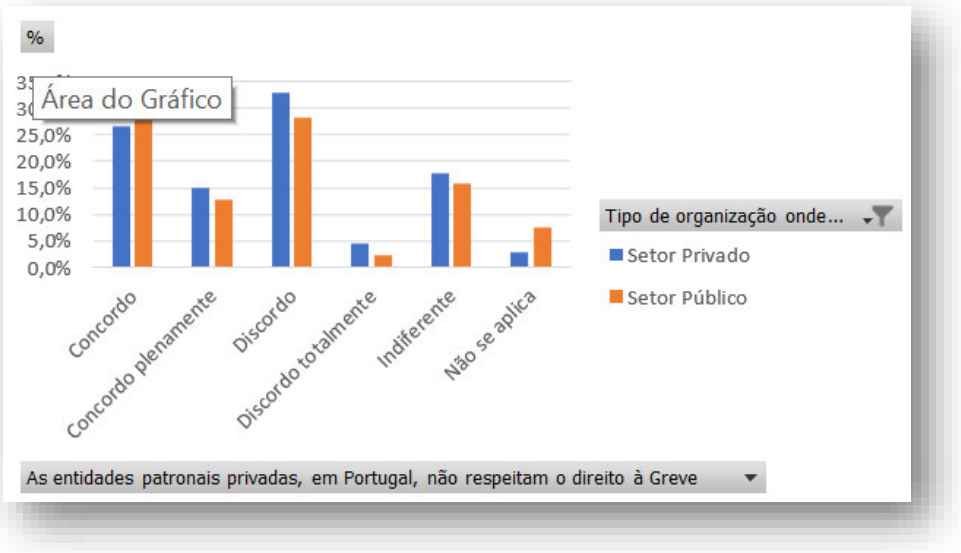

Figura 10 - Resultados Grupo 4, P1

Elaboração própria

Existe uma grande semelhança entre os inquiridos do setor publico e privado no que diz respeito à opinião sobre se as entidades privadas respeitam o direito à greve. 42% dos inquiridos são de opinião que as empresas privadas não respeitam o direito à greve. 36% não concorda com a afirmação e cerca de 20% não têm opinião. Ainda que ambos os setores estejam em sintonia, percebe-se que a população está bastante dividida relativamente a esta questão.

Grupo 5 - As consecutivas greves lideradas pelos sindicatos são bem aceites e entendidas pela população em geral?

P1 - É percetível para a sociedade os motivos que levam os trabalhadores a fazer greve?

É perceptível para a sociedade em geral os motivos que levam os trabalhadores a fazer greve?	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	*Total %*
	Contagem	%	Contagem	%		
Discordo	258	44,6%	93	44,5%	351	*44,6%*
Concordo	193	33,4%	72	34,4%	265	*33,7%*
Indiferente	71	12,3%	27	12,9%	98	*12,5%*
Discordo totalmente	33	5,7%	13	6,2%	46	*5,8%*
Concordo plenamente	17	2,9%	4	1,9%	21	*2,7%*
Não se aplica	6	1,0%		0,0%	6	*0,8%*
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	***100,0%***

Figura 11 - Resultados Grupo 5, P1

Elaboração própria

Uma vez mais a opinião entre os inquiridos do setor publico e do privado são semelhantes. Contudo existe uma grande divisão nos inquiridos. Cerca 33% dos inquiridos acha que é percetível para a sociedade os motivos que levam os trabalhadores a fazer greve, mas cerca de 50% acha que não é percetível.

P2 - A greve tem sempre um efeito positivo nas reivindicações

A greve tem sempre um efeito positivo na reinvindicações dos trabalhadores	Setor Privado Contagem	%	Setor Público Contagem	%	Total Contagem	Total %
Discordo	318	*55,0%*	101	*48,3%*	419	*53,2%*
Concordo	90	*15,6%*	57	*27,3%*	147	*18,7%*
Discordo totalmente	88	*15,2%*	18	*8,6%*	106	*13,5%*
Indiferente	64	*11,1%*	20	*9,6%*	84	*10,7%*
Concordo plenamente	12	*2,1%*	9	*4,3%*	21	*2,7%*
Não se aplica	6	*1,0%*	4	*1,9%*	10	*1,3%*
Total Geral	**578**	***100,0%***	**209**	***100,0%***	**787**	***100,0%***

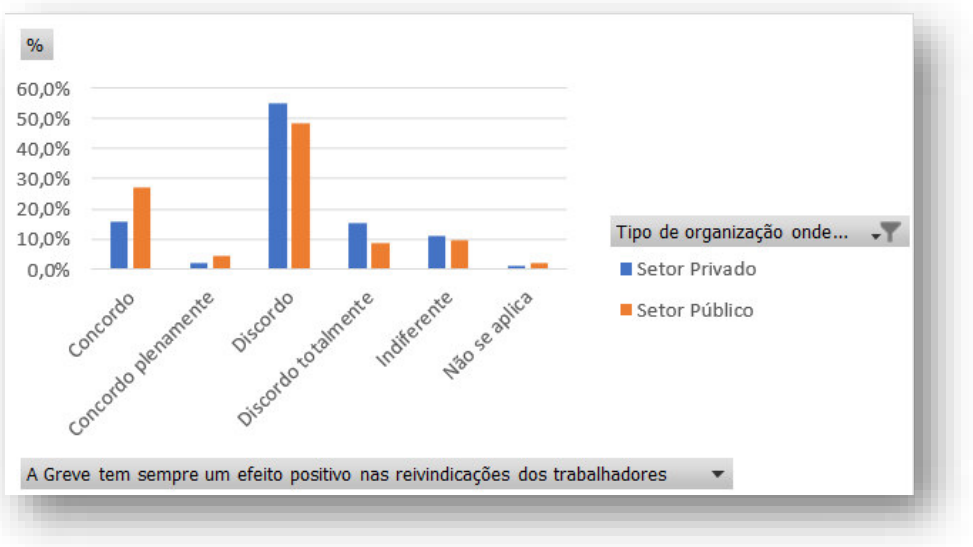

Figura 12 - Resultados Grupo 5, P2

Elaboração própria

Como se percebe pelo gráfico, mais de metade dos inquiridos são de opinião que a greve nem sempre tem um efeito positivo nas reivindicações.

P3 - A Greve deverá ser sempre permitida em qualquer circunstância

A greve deveria ser permitida em qualquer circuntância pois tem um efeito positivo na	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Discordo	290	50,2%	90	43,1%	380	48,3%
Discordo totalmente	119	20,6%	20	9,6%	139	17,7%
Concordo	82	14,2%	59	28,2%	141	17,9%
Indiferente	55	9,5%	21	10,0%	76	9,7%
Concordo plenamente	23	4,0%	16	7,7%	39	5,0%
Não se aplica	9	1,6%	3	1,4%	12	1,5%
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	**100,0%**

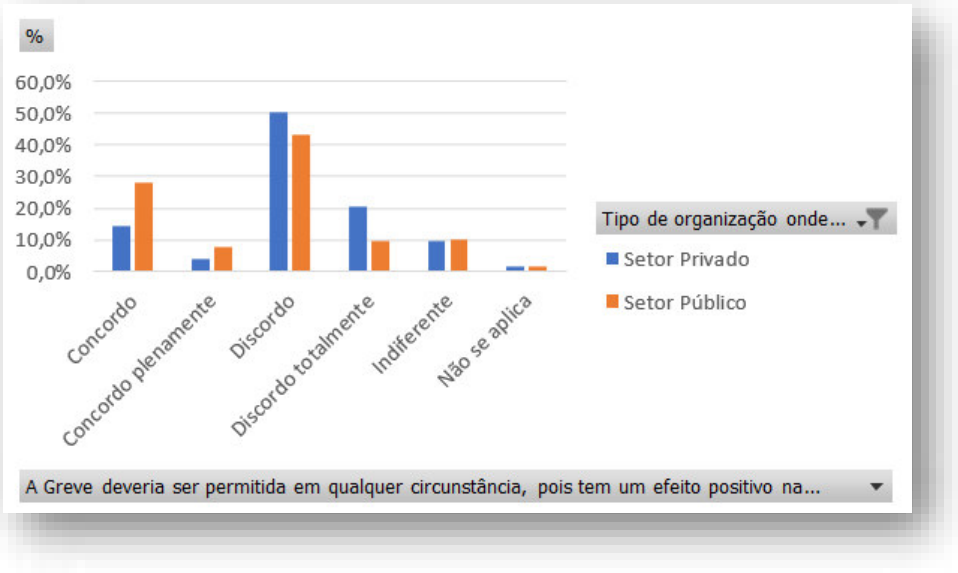

Figura 13 - Resultados Grupo 5, P3

Elaboração própria

Cerca de 2/3 dos inquiridos são de opinião que a greve não deveria ser permitida em qualquer circunstância.

P4 - Os trabalhadores devem fazer greve mesmo que isso prejudique toda a população

Os trabalhadores devem fazer greve mesmo que isso prejudique toda a	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Discordo	276	*47,8%*	96	*45,9%*	372	*47,3%*
Discordo totalmente	181	*31,3%*	30	*14,4%*	211	*26,8%*
Concordo	72	*12,5%*	50	*23,9%*	122	*15,5%*
Indiferente	29	*5,0%*	8	*3,8%*	37	*4,7%*
Concordo plenamente	15	*2,6%*	22	*10,5%*	37	*4,7%*
Não se aplica	4	*0,7%*	3	*1,4%*	7	*0,9%*
Se o motivo for correcto	1	*0,2%*		*0,0%*	1	*0,1%*
Total Geral	**578**	***100,0%***	**209**	***100,0%***	**787**	***100,0%***

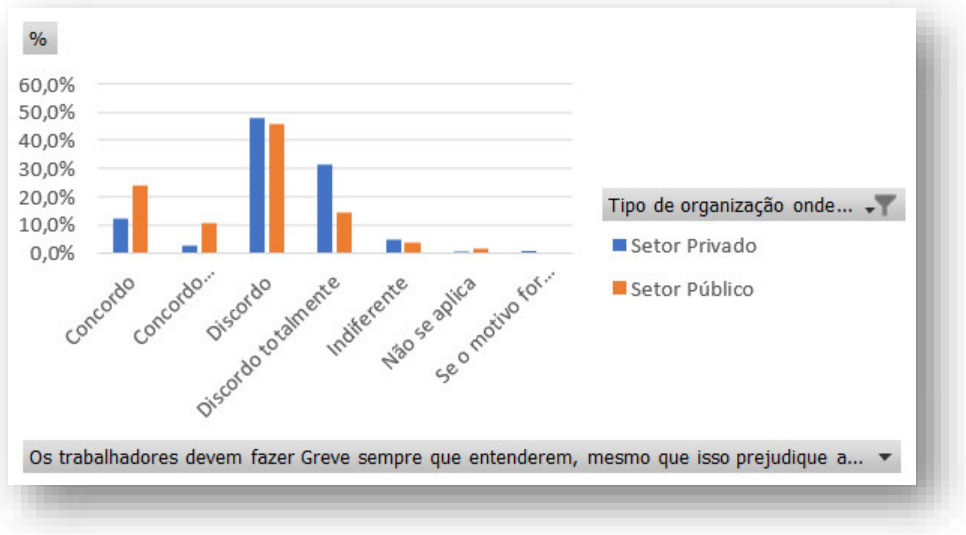

Figura 14 - Resultados Grupo 5, P4

Elaboração própria

Os resultados indicam que 75% dos inquiridos discordam que os trabalhadores façam greve sempre que entenderem, mesmo que isso prejudique a população geral. Percebe-se que existe semelhanças entre os trabalhadores do setor publico e privado.

P5 - O Impacto da greve é maior na sociedade civil do que no na respetiva entidade patronal

O impacto das greves é maior na sociedade civil do que na entidade patronal a que diz respeito	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Concordo	260	*45,0%*	97	*46,4%*	357	*45,4%*
Discordo	125	*21,6%*	48	*23,0%*	173	*22,0%*
Concordo plenamente	87	*15,1%*	30	*14,4%*	117	*14,9%*
Indiferente	83	*14,4%*	29	*13,9%*	112	*14,2%*
Discordo totalmente	12	*2,1%*	2	*1,0%*	14	*1,8%*
Não se aplica	11	*1,9%*	3	*1,4%*	14	*1,8%*
Total Geral	**578**	***100,0%***	**209**	***100,0%***	**787**	***100,0%***

Figura 15 - Resultados Grupo 5, P5

Elaboração própria

Mais de 60% dos inquiridos são de opinião que o impacto das greves é maior na sociedade civil do que na entidade patronal visada.

Grupo 6 – Poder-se-á aferir que os trabalhadores Portugueses defendem algumas regras e limitações no direito à greve?

P1 - Os trabalhadores deveriam recorrer a outras formas de reivindicação para além da greve.

Os trabalhadores deveriam recorrer a outras formas de reivindicação para além da greve	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Concordo	304	52,6%	90	43,1%	394	50,1%
Concordo plenamente	110	19,0%	18	8,6%	128	16,3%
Indiferente	73	12,6%	26	12,4%	99	12,6%
Discordo	69	11,9%	56	26,8%	125	15,9%
Não se aplica	14	2,4%	8	3,8%	22	2,8%
Discordo totalmente	8	1,4%	11	5,3%	19	2,4%
Total Geral	**578**	**100,0%**	**209**	**100,0%**	**787**	**100,0%**

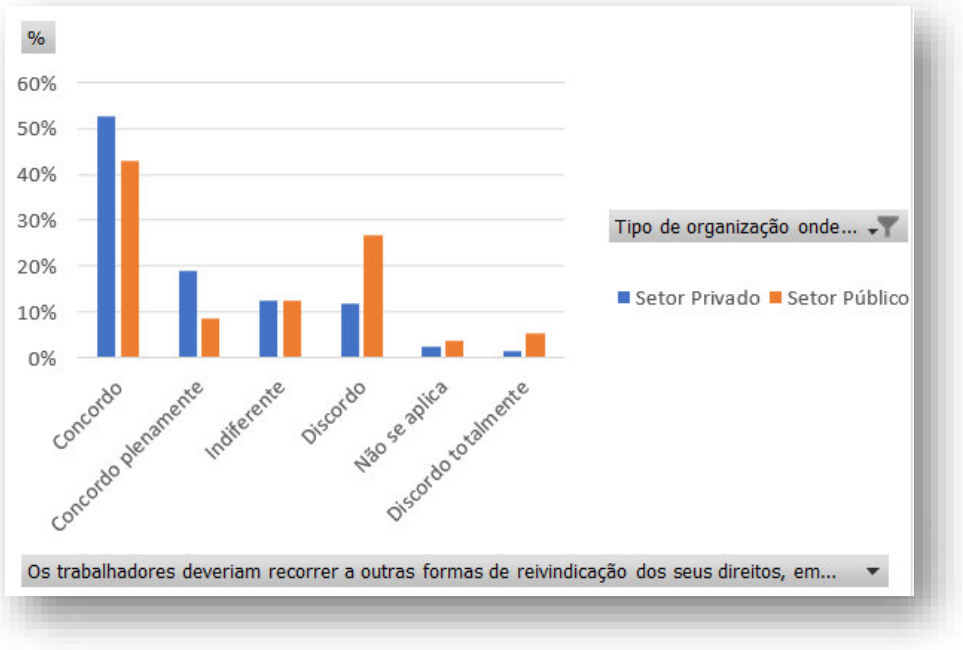

Figura 16 - Resultados Grupo 6, P1

Elaboração própria

Mais de 2/3 dos inquiridos, é de opinião que os trabalhadores deveriam recorrer a outras formas de reivindicação dos seus direitos para além da greve. Por outro lado, enquanto só 11,9% do setor privado discordam, no setor publico, a percentagem é de 26,8%.

P2 - A greve é a única forma de reivindicação dos trabalhadores

A greve é a única forma dos trabalhadores verem satisfeitas as suas reivindicações	Setor Privado		Setor Público		Total Contagem	Total %
	Contagem	%	Contagem	%		
Discordo	325	*56,2%*	108	*51,7%*	433	55,0%
Discordo totalmente	119	*20,6%*	19	*9,1%*	138	17,5%
Concordo	80	*13,8%*	58	*27,8%*	138	17,5%
Indiferente	31	*5,4%*	11	*5,3%*	42	5,3%
Concordo plenamente	20	*3,5%*	12	*5,7%*	32	4,1%
Não se aplica	3	*0,5%*	1	*0,5%*	4	0,5%
Total Geral	**578**	***100,0%***	**209**	***100,0%***	**787**	**100,0%**

Figura 17 - Resultados Grupo 6, P2

Elaboração própria

Cerca de 72% dos inquiridos discordam que a greve seja a única forma que os trabalhadores têm de reivindicação. Mantém-se a similaridade entre as opiniões do setor publico e do setor privado.

8.4. Limitações

Os resultados justificam a continuação da investigação sobre a greve, com o intuito de serem encontradas, avaliadas e ponderadas outras formas de reivindicação que reduzam o recurso à greve e os impactos negativos que as mesmas causam na generalidade da população.

8.5. Conclusões do inquérito

Em termos globais percebe-se que quanto às respostas não existem grandes diferenças entre os funcionários do setor publico e do setor privado, o que contrasta com a ideia empírica de partida de que os trabalhadores do setor publico e privado teriam perceções diferentes sobre o direito à greve.

Percebe-se que a generalidade dos inquiridos, são favoráveis à greve, defendem o direito à greve, mas não o dever; manifestam a opinião de que os trabalhadores não deveriam poder recorrer à greve em qualquer circunstância, mostrando preocupação com a população em geral.

Assim, entendem que os trabalhadores deveriam arranjar outras alternativas para reivindicar os seus direitos. É de relevar que também nesta questão existe uma grande aproximação entre funcionários públicos e privados, o que é sintoma duma grande similaridade de ideias dos trabalhadores portugueses.

Será importante perceber nos estudos futuros que se vão desenvolver sobre o tema, com base no mesmo questionário, alguns resultados sobre: se é possível encontrar diferenças na perceção entre homens e mulheres, se as habilitações, a região geográfica onde vivem ou o tipo de contrato e tempo de serviço, influenciam a perceção sobre a greve.

9. Conclusão

Uma das grandes reflexões realizadas como ponto de partida para este trabalho foi o impacto do exercício do direito à greve por parte dos trabalhadores no quotidiano de outros trabalhadores/cidadãos; naturalmente resultaram dessas reflexões várias questões políticas e filosóficas que não caberia no enquadramento deste trabalho abordar.

Outro ponto de partida foi o facto de empiricamente se considerar que realmente a greve afeta muito mais os cidadãos do que propriamente os grevistas. Pode dizer-se que se trata 'solidariedade orgânica' como apelida DURKHEIM [255]. No entanto, os 'solidários' saem muitas vezes altamente prejudicados, de onde a necessidade de perceber, à luz do direito, toda a envolvente do tema, de forma a encontrar um ou mais mecanismos que pudessem prevenir esse impacto.

Antes de considerar a arbitragem como um instrumento potenciador da diminuição do número de greves e consequentemente a redução do impacto das mesmas quer nos demais cidadãos quer na economia como se afirmou na introdução, realizou-se um estudo que passou pelo enquadramento legal de todas as temáticas abordadas e pelos principais conceitos relacionados com esta investigação. Realizou-se uma pesquisa sobre as principais greves ocorridas em Portugal, com particular relevância para as realizadas após o 25 de Abril. Da pesquisa pode inferir-se que, na sua generalidade, o direito à greve foi fundamentalmente exercido por trabalhadores do setor público, nomeadamente em setores 'sensíveis' como os transportes, a educação ou a saúde.

Sendo indiscutível o exercício deste direito constitucional, o que importa do nosso ponto de vista é encontrar mecanismos que permitam que os trabalhadores, do setor público ou privado, continuem a exercer o seu direito de conseguir melhores condições no âmbito da sua atividade laboral. Excluiu-se qualquer discussão sobre uma eventual

[255] DURKHEIM, Émile, *apud* COLE, Nicki Lisa. *How Émile Durkheim made is mark on sociolo*gy, *in*Though.Co, 20 de janeiro de 2018, https://www.thoughtco.com/emile-durkheim-relevance-to-sociology-today-3026482, acedido em 29 de setembro de 2018.

necessidade de os próprios sindicatos, como entidades representativas de muitos trabalhadores, procederem a profundas alterações de modo a se adaptarem à realidade do mundo empresarial moderno.

Para suportar a visão empírica inicial, no sentido de validar ou refutar a mesma, realizou-se um estudo de caso com base no inquérito original criado para este propósito.

Os resultados do inquérito permitem concluir que é importante uma reflexão profunda na sociedade portuguesa sobre o impacto da greve na sociedade, bem como o estudo de instrumentos alternativos ao recurso à greve, tentando encontrar outras formas para que os trabalhadores possam reivindicar os seus direitos sem prejudicar a população em geral (ou uma parte dela), sendo que se pode considerar ainda mais grave o fato de mais de metade dos inquiridos serem de opinião de que os motivos das greves não são percetíveis para a população.

Apesar de não estar isenta de críticas, a arbitragem tem vindo a ser aplicada com sucesso em vários campos do direito. Ao aplicar a figura da arbitragem como parte integrante do processo de convocação da greve, esta poderia ter um efeito "moralizador" e significativo na redução das greves porque, se por um lado, poderá evitar a convocatória de greves menos bem fundamentadas ou como uma forma de pressão desadequada, por outro, permitiria aumentar a proteção dos direitos da generalidade da população aos serviços básicos. Isto é salientado por uma grande parte das pessoas que participaram no inquérito.

Esta proteção nem sempre é acautelada pelos sindicatos, que utilizam e interpretam a greve como uma ferramenta e um "direito de Abril", sem pesarem os interesses superiores do País e da população.

Prevê-se que um ajustamento na figura da convocação da greve, através da introdução da figura da arbitragem, viesse a levantar grande contestação dos sindicatos e organizações afins.

Note-se, porém, que, como se pode extrapolar a partir dos resultados do inquérito, a generalidade dos cidadãos manifesta a sua preocupação e oposição à atuação dos sindicatos e à forma como têm recorrido e utilizado a figura da greve.

Realça-se ainda que a utilização da arbitragem como figura de pré convocação da greve, permitiria uma maior reflexão e transparência nos motivos que levam à convocatória das greves, como é "reclamado" pelos inquiridos.

Ao "reduzir" o número de greves, não se está a privar os trabalhadores de um direito garantido constitucionalmente, mas a garantir que outros direitos, bens, ou serviços não deixam de ser assistidos ou prestados à sociedade.

No fundo trata-se de garantir a vida em sociedade duma forma harmoniosa e evitar que parte da população ao serviço de interesses não percebidos pela população como é evidenciado igualmente no inquérito, coloque em causa o bem-estar da generalidade da população.

No limite, no campo teórico filosófico, podemos entender que um ajustamento da figura da convocatória das greves protege os próprios direitos dos grevistas deles próprios enquanto cidadãos, pois percebe-se facilmente que por norma os grevistas duma determinada classe protegem e consideram a "sua" greve como um direito legitimo, mas manifestam-se geralmente contra quando as greves noutros setores os prejudicam nas suas vidas profissionais ou familiares.

A vida em sociedade carece de equilíbrio e bom senso em todas as matérias que digam respeito à generalidade da população e a figura da greve, com todos os seus méritos e defeitos, tem feito parte do quotidiano da nossa sociedade em demasia, muitas vezes fraturando as relações e colocando em causa o equilíbrio saudável de empresas, instituições e da economia do País.

Assim, os resultados justificam a continuação da investigação sobre a greve, com o intuito de serem encontradas, avaliadas e ponderadas outras formas de reivindicação que reduzam as convocações das greves e os impactos negativos que as mesmas causam na generalidade da população.

Um dos contributos futuros poderá ser a construção de uma proposta base para um futuro regime jurídico da arbitragem prévia à greve ou uma proposta de aplicação legal para integrar o Código do Trabalho no capítulo da convocação de greves.

Entende-se ainda que é necessário estudar profundamente o impacto económico da greve, não só nas empresas ou organismos, mas em todos os setores da economia indiretamente afetados. Será fundamental da mesma forma aprofundar o estudo sobre o impacto social da greve. Considera-se igualmente importante investigar sobre se esta figura jurídica no âmbito da convocatória de greve já é utilizada noutros países e, em caso afirmativo, se é possível adaptar o respetivo enquadramento jurídico.

Este trabalho deixa, portanto, algumas reflexões e pelo menos igual número de perguntas e desafios em aberto, quem sabe para a continuação da investigação noutra fase, local ou grau. Para já, com a investigação que se deixou feita espera-se ter contribuído de alguma forma para a evolução da ciência neste domínio.

Bibliografia

AGRELLOS, Miguel Durham. *O regime de arbitragem tributária português.* Atualidade Jurídica Uría Menéndez, Fora de Atualidade, 2011.

AGUIAR MAIA, Armanda Monique de Souza. *Arbitragem tributária: uma análise do regime português*. Revista da Faculdade de Direito Sul de Minas, Vol. 32, n.º 1, 2016.

ALMEIDA CALHAU, António Francisco de. *Arbitragem tributária*. Julgar, n.º 26, Coimbra Editora, p. 181-190, 2015.

AMADO GOMES, Carla. *Intimação para proteção de direitos, liberdades e garantias*. Revista do Ministério Público. Ano 26; Nº104, 2000, pag. 49 ss.

AVELINO, Geraldo António. *Resolução alternativa de litígios: arbitragem em conflitos individuais laborais.* Dissertação de Mestrado em Direito, especialidade em Ciências Jurídicas, Universidade Autónoma de Lisboa, 2016.

ARCARY, Valério. As Esquinas Perigosas da História. Situações Revolucionárias em Perspetiva Marxista, Xamã, 2004.

BACELAR GOUVEIA, Jorge. *Manual de Direito Constitucional*, Vol. II, 3.ª Ed., Almedina, 2010.

BAPTISTA, Fernando Oliveira. *O 25 de abril, a sociedade rural e a questão da terra* - O *País em Revolução*. Coord., J. M. Brandão de Brito, Editorial Notícias, 2001.

BARRETO, António; MÓNICA, Maria Filomena (coordenadores), *Dicionário de História de Portugal,* vol. 8 (suplemento F/O), Figueirinhas, 2007.

BARRETO, José. *Os tipógrafos e o despontar da contratação coletiva em Portugal (I).* Análise Social, vol. XVIII (66) - 2.º, 1981, pp. 183-212.

_____. S*obre a implantação da contratação coletiva na Europa e em Portugal.* Análise Social, vol. XVI (64), 1980-4º, pp. 699-711.

BARROCAS, Manuel Pereira. *Manual de Arbitragem*, Almedina, 2010.

BARROS MOURA, José. *A convenção coletiva entre as fontes de direito do trabalho*, Almedina, 1984.

CAETANO, Marcello José das Neves Alves, *Princípios fundamentais do direito administrativo*, Almedina, 2003.

CAMPOS CARVALHO, Joana; MORAIS DE CARVALHO, Jorge. *Problemas jurídicos da arbitragem e da mediação de consumo*. Revista Eletrónica de Direito, RED, n.º 1, 2016.

CAPELO DE SOUZA, Rabindranath V. A.. *O Direito Geral de Personalidade*, Coimbra Editora, 1995.

CASALTA NABAIS, José. *Direito Fiscal,* 5º edição, Almedina, 2009.

_____. José. *Reflexão sobre a introdução da arbitragem tributária*. Revista da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, Ano 1, n.º 1, 2011, pp. 19-43.

CASTELA, M. Jorge C. *Contratação coletiva: negociação e conflito*. Estudos de Economia, vol. IV, n.º 3, 1984.

CERDEIRA, Maria da Conceição; PADILHA, Maria Edite. A sindicalização e alguns comportamentos sindicais. Lisboa, MESS.SICT, 1990.

CERDEIRA, Maria da Conceição. *A perspetiva de género nas relações laborais portuguesas.* Sociologia, problemas e práticas, n.º 60, 2009, pp. 81-103.

COSTA, Hermes Augusto. *Os desafios da globalização ao sindicalismo: contributos para uma perspetiva portuguesa* (M.A. Dissertation in Sociology), 1997. Disponível em https://estudogeral.sib.uc.pt/.../A%20globalização%20do%20sindicalismo%20como%pdf.

_____. *A globalização do sindicalismo como desafio: a adesão da CGTP à CES.* Revista Crítica de Ciências Sociais, n.º 51, Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, 1998.

COSTA, Hermes Augusto, DIAS, Hugo, SOEIRO, José. *As greves e a austeridade em Portugal: olhares, expressões e recomposições.* Revista Crítica de Ciências Sociais, 103, 2014, pp. 170-202.

CRISTOVAM, Maria Luísa. *Conflitos de Trabalho em 1979*. Breve Análise Sociológica, Ministério do Trabalho, Lisboa, 1982.

DEUS, Marinela. *Greve dos juízes: sim ou não?* Boletim da Ordem dos Advogados, 03 setembro, 2017. Disponível em: <http://boletim.oa.pt/oa-03/actualidade -em-debate.> Acedido em: 15 janeiro 2018.

DOWS, Chip (org). Os Moradores À Conquista da Cidade, Lisboa, Armazém das Letras, 1978.

EMYGIO DA SILVA, Fernando. *As Greves*, Coimbra, Imprensa da Universidade, 1913.

ESTANQUE, Elísio. *Desigualdades e sindicalismo em Portugal*. Centro de Estudos Sociais, Faculdade de Economia, Universidade de Coimbra, BUIZA, Alfredo, PEREZ, Enrique (coords.), *Relaciones Laborales y Ación Syndicale.* Granada: Instituto de Estudios Europeos da Universidad de Valladolid, 2005, pp.127-150.

ESTANQUE, Elísio. *O sindicalismo Português e a nova questão social: crise ou renovação*? - *Trabalho, sindicalismo e ação coletiva: desafios no contexto de crise,* Almedina, 2011, 49-62.

ESTANQUE, Elísio, COSTA, Hermes Augusto. Labour *Relations and Social Movements*, ERASGA, Denis (org.), Sociological Landscapes: Theories, Realities and Trends. Rijeka/Croacia: INTECH/ Open Acess Publishing, 2012, 257-282.

FANTASIA, Rick, STEPAN-NORRIS, Judith. *The Labor Movement in Motion*, SNOW, David A. Snow, SOULE, Sarah A., KRIESI, Hanspeter (orgs.), The Blackwell Companion to Social Movements. Oxford: Blackwell Publishing, 2007, 555-575.

FERREIRA, Hugo Alexandre de Sousa. *A história da contratação coletiva na Constituição: uma perspetiva diacrónica sobre a força normativa do Direito Constitucional do Trabalho*. Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídico-Forenses, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2013. Disponível em: https://estudogeral.sib.uc.pt/handle/10316/34764.

FIGUEIRAS, Cláudia Sofia Melo. *Arbitragem em matéria tributária: à semelhança do modelo administrativo?* Dissertação de Mestrado em Direito Tributário e Fiscal, Escola de Direito, Universidade do Minho, outubro de 2011. Disponível em http://repositorium.sdum.uminho.pt/handle/1822/19318.

FRANCISCO, Ana Mafalda Costa. *A arbitragem tributária*. Dissertação de Mestrado em Direito Fiscal, Escola de Direito, Centro Regional do Porto, Universidade Católica Portuguesa, 2012. Disponível em http://hdl.handle.net/1822/19318.

FREIRE, Dulce "Greves operárias", Dicionário de História do Estado Novo. Vol. I, ROSAS, Fernando (dir), Lisboa: Bertrand Editora, 1996.

GOMES CANOTILHO, José Joaquim, VITAL Martins MOREIRA, *CRP - Constituição da República Portuguesa Anotada, art.º 1º a 107º*. Vol. I, 4º edição revista, Coimbra Editora, 2007.

GOMES CANOTILHO, José Joaquim. *Estado de direito*. P.4. Disponível em http://www.libertarianismo.org/livros/jjgcoedd.pdf. Consultado em 17 novembro de 2017.

HENRIQUES, Nuno Filipe Jesus. *Arbitragem tributária: um contributo para a realização da justiça tributária?* Dissertação de Mestrado, Mestrado Forense vertente Civil e Empresarial, Escola de Direito, Faculdade de Direito, Universidade Católica Portuguesa, 2014. Disponível em https://repositorio.ucp.pt/handle/10400.14/15178.

KLOOSTERBOER, Dirk. *Estratégias sindicais inovadoras*. Instituto Ruben Rolo e Fundação Friedrich Ebert, 2008.

LEAL GONÇALVES, Maria Neves. *A greve académica de 1907. Suas repercussões políticas e educacionais.* Revista Lusófona de Educação, 9, 2007, pp. 61- 84.

LEITE, Jorge. *Direito do Trabalho*, Vol. I., Coimbra Editora, 2002.

LIDEN, Marcel Van den*, Workers of the World – Essays toward a Global Labor History, Studies on Global Social History*, Volume I, Brill, 2008.

CAMPOS LIMA, Maria da Paz, ARTILES, António Martin, Descontentamento na Europa em Tempos de Austeridade, Revista Crítica de Ciências Sociais, 103, 2014, pp. 137-172.

LIMA, Marinús Pires De; GUERREIRO, Ana; NUNES, Cristina. *Globalização e relações laborais em Portugal: uma intervenção sociológica nos setores têxtil, automóvel, bancário, telecomunicações e hotelaria e restauração.* FREIRE, João; ALMEIDA, Paulo Pereira (org.). Trabalho moderno, tecnologia e organizações. Edições Afrontamento, 2010, pp. 97-127.

LOBO XAVIER, Bernardo da Gama. *Direito da greve*. Editorial Verbo, 1984.

LOPES, J. Silva. Organização Corporativa, *Dicionário de História de Portugal*, BARRETO, António; MÓNICA, Maria Filomena (coordenadores), vol. 8 (suplemento F/O), Figueirinhas, 1999, pp. 669-672.

LUCENA, Manuel de. A Evolução do Sistema Corporativo Português. I – O Salazarismo. Lisboa, Perspetivas & Realidades, 1976.

MARINHO E PINTO, António. *Dura Lex: retratos da justiça portuguesa*. Minerva Coimbra, 2007.

MAXWELL, Keneth. A Construção da Democracia em Portugal, Lisboa, Presença, 1999.

MESTRE, Bruno. *A descentralização da negociação coletiva – perspetivas de direito comunitário e comparado à luz da teoria das institutional complementarities*, Direito do Trabalho + Crise = Crise do Direito do Trabalho? Atas do Congresso do Direito Trabalho, CARVALHO, Catarina O. Carvalho, GOMES, Júlio Vieira, Coimbra: Coimbra Editora, 2011, p. 98 ss.

MENEZES LEITÃO, Luís Manuel Teles de – *Direito do Trabalho*. 4º edição, Almedina, 2014.

MIRANDA, Jorge, MEDEIROS, Rui. *Constituição Portuguesa Anotada, Artigos 1º a 79º*. Tomo I, 2º edição, Coimbra Editora, 2010.

MONTEIRO FERNANDES, António. *Direito do Trabalho*, 15ª ed., Almedina, 2010.

OLIVEIRA MARTINS, José Joaquim Fernandes. *Juízes e greve- Um rote*iro. Julgar Online, junho 2017. Disponível em: http://julgar.pt/wp-content/uploads/2017/06/20170609-ARTIGO-JULGAR-Juízes-e-greve-Um-roteiro-Joaquim-Oliveira-Martins.pdf>, consultado em 17 dezembro 2017.

OLIVEIRA RAMOS, Maria Lídia. *O direito de manifestação*, Revista de História, vol. 09, 1989, pág. 351-391.

PALMA RAMALHO, Maria do Rosário. *Da autonomia dogmática do direito do trabalho*. Coleção teses, Almedina, 2000.

_____. *Intersecção entre o regime da função pública e o regime laboral.* Breves notas. Revista da Ordem dos Advogados, A.62, 2002, p.439-466.

_____. *de Direito do Trabalho*. Vol. I, Almedina, 2003.

_____. *Tratado de direito do trabalho. Parte I – Dogmática Geral.* 3º edição, Revista e atualizada ao Código do trabalho de 2009, com as alterações introduzidas em 2011 e 2012, Coimbra, Almedina, 2012.

PASINATTO, Ana Paula; VALLE, Maurício Dalri Timm do. *Arbitragem tributária: breve análise luso-brasileira.* Revista Jurídica Luso Brasileira, Ano 3, n.º 6, 2017, pp. 1041-1073.

PEREIRA, Inês Filipa Monteiro – *O recurso à arbitragem na resolução de conflitos laborais e as convenções coletivas de trabalho*. Dissertação de Mestrado em Solicitadoria de Empresa, Escola Superior de Tecnologia e Gestão, Instituto Politécnico de Leiria, 2014. Disponível em: https://iconline.ipleiria.pt/bitstream/10400.8/2104/4/Ines%20Filipa%20Monteiro%20Pereira.pdf. Consultado em 18 de abril 2018.

PITA, Daniel Filipe Mendes – *A mediação e a arbitragem contexto jus-laboral português. Solução ou controvérsia em matéria contenciosa?* Dissertação de Mestrado, Faculdade de Direito, Universidade de Coimbra, 2013. Disponível em: https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/34678/1/A%20Mediacao%20e%20a%20Arbitragem%20no%20Contexto%20Jus-Laboral%20Portugues.%20Solucao%20ou%20Controversia%20em%20Materia%20Constitucional.pdf. Consultado em: 18 de abril 2018.

PINA, Pedro. *Arbitragem e jurisdição.* Julgar, n.º 6, 2008, pp 135-160.

PINTO, Mário. *Função e ação sindicais- algumas considerações preliminares.* Análise Social, Revista do Instituto de Ciências Sociais, da Universidade de Lisboa. Disponível em: <http://analisesocial.ics.ul.pt/documentos/1224163692A2iGJ5lu0Ie47AJ8.pdf.>. Consultado em: 17 dezembro 2017.

PORTUGAL, Pedro; VILARES, Hugo. *Sobre os sindicatos, a sindicalização e o prémio sindical*. Banco de Portugal, Boletim Económico, 2013. Disponível em: https://www.bportugal.pt/sites/default/files/anexos/papers/ab201317_p.pdf. Consultado em 02 de dezembro de 2017.

RAMOS PINTO, Pedro. *Urban Social Movements and the Transition to Democracy in Portugal, 1974-1976,* The Historical Journal, 51, 4, 2008, pp. 1025-1046.

ROSDOLSKY, R. *Gênese e Estrutura de O Capital de Karl Marx*. Tradução de César Benjamin, Editora da UERJ, 2001.

RODRIGUES Avelino, BORGA, Cesário, CARDOSO, Mário. O Movimento dos Capitães e o 25 de Abril, Moraes Editores, 1974.

ROMANO MARTINEZ, Pedro. *Direito do Trabalho.* 4º edição, Almedina, 2008.

SANTOS, Maria De Lurdes; PIRES DE LIMA, Marinús; FERREIRA, Vítor Matias. *O 25 de abril e as Lutas Sociais nas Empresas*. 3 volumes, Afrontamento, 1976.

SIMÕES DOS REIS, João Carlos. Resolução extrajudicial de conflitos coletivos de trabalho. Tese de doutoramento em Direito, na especialidade de Ciências Jurídico-Empresariais, apresentada à Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2013. Disponível em: http://hdl.handle.net/10316/24355. Consultado em 16 de março 2018.

SILVA, Manuel Carvalho da. *Trabalho e sindicalismo: questionamentos*. Oficina n.º 324, Centro de Estudos Sociais, 2009.

SERVULO CORREIA, Francisco. *O Direito de Manifestação, âmbito de proteção e restrições*, Almedina, 2006.

SOARES, Joaquim Miguel Moreira Magalhães. *Restrições ao exercício de direitos fundamentais*. Dissertação de Mestrado em Ciências Políticas, Faculdade de Direito, Universidade do Porto, 2015. Disponível em: file:///C:/Users/Helena%20S.%20Rosa/AppData/Local/Packages/Microsoft.MicrosoftEdge_8wekyb3d8bbwe/TempState/Downloads/Joaquim_Miguel_Moreira_Magalhaes_Soares%20(1).pdf. Consultado em: 18 de janeiro 2018.

SOUSA, António Francisco de. *Direito de Reunião e de Manifestação*. Quid Juris, 2009.

TABORDA BARRETO, José Manuel – *A formação das centrais sindicais e do sindicalismo contemporâneo em Portugal (1968-1990).* Dissertação de Mestrado, Instituto de Ciências Sociais da Universidade de Lisboa, 1991. Disponível em: Repositório da Universidade de Lisboa: https://docs.di.fc.ul.pt/handle/10451/10250?locale=en. Consultado em: 13 de janeiro de 2018.

TAMANAHA, Brian Z. *On the Rule of Law: History*, Politics, Theory, 2004.

TEIXEIRA, Cátia Sofia Ferreira – *As greves dos operários de lanifícios da Covilhã no Inverno de 1941. O início da agitação operária em Portugal durante a Segunda Guerra Mundial*. Dissertação de Mestrado em História Contemporânea, Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, 2012. Disponível em: Repositório da Universidade Nova: https://run.unl.pt/handle/10362/8643. Consultado em: 10 novembro de 2017.

TENGARRINHA, José . A*s greves em Portugal: uma perspetiva histórica do século XVIII a 1920*. Análise Social, vol. XVII (67-68), l981-3.°-4.°, pp. 573-601.

VALÉRIO, Aracary. *Quando o Futuro era agora: Trinta Anos da Revolução Portuguesa*, n.º 11 outubro, 2004. Disponível em: http://outubrorevista.com.br/wp-content/uploads/2015/02/Revista-Outubro-Edição-11-Artigo-04.pdf.

VARELA, Raquel, "Greves, relações laborais e direito sociais na revolução dos Cravos em Portugal (1974.75), Revista Em Pauta, Rio de Janeiro, 2013, n.º 31, pp. 187-205.

VEGI DA CONCEIÇÃO, Maria Da Consolação. *A greve no serviço público: elementos conceituais e o debate em torno da sua regulamentação.* Revista Âmbito Jurídico, 2015. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=2685>.

VERÍSSIMO SERRÃO, Joaquim. História de Portugal, Lisboa, 1980.

VIEIRA DE ANDRADE, José Carlos. Os direitos Fundamentais da Constituição Portuguesa, Coimbra, Almedina, pág. 174.