

ASSUNTO:	Greve. Remuneração.
Parecer n.º:	INF_DSAJAL_LIR_2926/2023
Data:	13.03.2023

Pelo Pela Ex.ma Chefe de Divisão foi solicitado parecer acerca da seguinte situação:

*“No decurso do mês de janeiro, o Município (...) recebeu vários avisos de pré-greve remetidos pelo (...), abrangendo os trabalhadores não docentes, que exercessem a sua atividade profissional no sector da Educação, ao abrigo do artigo 57º da Constituição da República Portuguesa e nos termos dos artigos 530.º e seguintes do Código do Trabalho conjugado com os artigos 394.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas.*

*Os termos dos pré-avisos recebidos referem que a greve teria lugar nos dias 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30 e 31 janeiro 2023; 1, 2, 3 e 4, fevereiro 2023; 6 e 7 de fevereiro de 2023; e 8, 9, 10, 13, 14, 15, 16, 17, 20, 22, 23 e 24 fevereiro 2023 e “...durante o período de funcionamento correspondente ao dia decretado...”.*

*A par do que aconteceu a nível nacional, fomos informados de ausências para o exercício do direito à greve ocorridas nesses dias por períodos inferiores a um dia normal de trabalho, nomeadamente entre as 08:00h e as 11:00h.*

*Perante o exposto, e considerando esta modalidade atípica de greve, subsistem dúvidas sobre a legalidade da forma de execução das greves em curso, no que toca à retribuição dos trabalhadores.*

*Assim, solicito informação jurídica sobre em que termos exatos é que se deverá proceder ao desconto nas remunerações dos trabalhadores que exerceram o seu direito à greve por períodos de tempo inferiores a um dia e a meio dia, considerando o que é mencionado no pré aviso de greve.”*

Cumpre, pois, informar:

O direito fundamental à greve encontra-se consagrado no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa (CRP) e o respetivo regime jurídico consta dos artigos 394.º e seguintes da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP)<sup>1</sup> e dos artigos 530.º e seguintes do Código do Trabalho (CT)<sup>2</sup>, por remissão da alínea l) do n.º 1 do artigo 4.º e do n.º 3 do artigo 394.º da LTFP.

Ora, os artigos 530.º e 536.º do CT determinam:

#### *“Artigo 530º*

##### *Direito à greve*

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

*2 - Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve.*

*3 - O direito à greve é irrenunciável.”*

#### *“Artigo 536º*

##### *Efeitos da greve*

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

*2 - Durante a greve, mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.*

*3 - O período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica os efeitos decorrentes desta.”*

A propósito do direito à greve, pronunciou-se o Conselho Consultivo da Procuradoria-Geral da República (PGR) no recente Parecer n.º 1/2023<sup>3</sup>, de que destacamos as seguintes conclusões:

---

<sup>1</sup> Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho; alterada pela Lei n.º 84/2015, de 7 de agosto, Lei n.º 18/2016, de 20 de junho, Lei n.º 42/2016, de 28 de dezembro, pela Lei n.º 25/2017, de 30 de maio, Lei n.º 70/2017, de 14 de agosto, pela Lei n.º 73/2017, de 16 de agosto, com a redação introduzida pela Declaração de Retificação n.º 28/2017, de 2 de outubro, pela Lei n.º 49/2018, de 14 de agosto pela Lei n.º 71/2018, de 31 de dezembro, pelo Decreto-Lei n.º 6/2019, de 14 de janeiro, pela Lei n.º 2/2020, de 31 de março, pelo Decreto-Lei n.º 51/2022, de 26 de julho e pelo Decreto-Lei n.º 84-F/2022, de 16 de dezembro.

<sup>2</sup> Aprovado pela Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro e que já sofreu muitas alterações, a última das quais introduzida pela Lei n.º 1/2022, de 3 de janeiro.

<sup>3</sup> Publicado no Diário da República [n.º 48/2023, Série II de 2023-03-08](#),

*“1.ª O direito de greve (artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa) é um direito fundamental, integrante do conjunto dos direitos, liberdades e garantias, diretamente aplicável e vinculante para entidades públicas e privadas (artigo 18.º, n.º 1, da Constituição);*

*2.ª A Constituição e a lei infraconstitucional optaram por não definir o conceito de greve, remetendo essa tarefa essencial para a doutrina e para o intérprete;*

*3.ª A doutrina e a jurisprudência têm definido, de modo consensual, o direito de greve como a abstenção temporária da prestação de trabalho, inserida numa ação coletiva e concertada dos trabalhadores, com vista a uma pressão sobre a entidade empregadora no sentido da obtenção de um objetivo comum;*

*4.ª Adotou -se uma noção aberta de greve que acolhe o carácter dinâmico desta forma de luta dos trabalhadores, a qual pode assumir várias modalidades de execução, desde que contenham os elementos que a caracterizam;*

*5.ª O direito de greve, enquanto direito fundamental reconhecido pelo artigo 57.º da Constituição, não é um direito absoluto, pelo que não está imune a quaisquer restrições ou limites, sofrendo, assim, os limites resultantes da conciliação com outros direitos ou valores constitucionalmente protegidos;*

*6.ª A declaração que constitui o aviso prévio, dada a sua essencialidade, no processo de greve, impõe, a fim de assegurar os objetivos que estão pressupostos na imposição desta formalidade do processo de greve e, assim, evitar a greve surpresa, que tenha de ser indicado, de forma clara, o momento do início da greve, a especificação do período de paralisação, bem como todas as indicações necessárias, segundo o princípio da boa-fé;*

*7.ª A greve é decretada e declarada para ser cumprida pelos aderentes nos termos consagrados no aviso prévio, pois, como igualmente decorre da boa-fé, a declaração de greve constante do aviso prévio vincula quer os emitentes quer os trabalhadores aderentes nos precisos termos da declaração feita;*

*8.ª Assim, no aviso prévio, além do mais, tem de indicar-se a data e a hora ou a data e outra referência, como acontecimento de verificação certa, que permita, com segurança, estabelecer o momento do início da greve;*

(...)

*26.ª A suspensão do contrato decorrente da greve faz cessar, temporariamente, o direito à retribuição (artigo 536.º, n.º 1, do Código do Trabalho), pelo que havendo retribuição certa mensal, cabe proceder ao desconto da importância correspondente ao período de greve; desconto a operar segundo as regras de cálculo que vigorem para a determinação do salário-hora ou do salário diário;*

(...)”.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Negritos nossos.

Assim, em matéria remuneratória, no caso presente, tratando-se de pessoal não docente, teremos de atentar no consignado no artigo 155.º da LTFP que estatui:

*“Artigo 155.º*

*Cálculo do valor da remuneração horária e diária*

*1 - O valor da hora normal de trabalho é calculado através da fórmula  $(Rb \times 12)/(52 \times N)$ , em que  $Rb$  é a remuneração base mensal e  $N$  o número de horas da normal duração semanal do trabalho.*

*2 - A fórmula referida no número anterior serve de base de cálculo da remuneração correspondente a qualquer outra fração de tempo de trabalho inferior ao período de trabalho diário.*

*3 - A remuneração diária corresponde a 1/30 da remuneração mensal.”*

Tendo em consideração o exposto, e em resposta à questão formulada, parece-nos que o desconto nas remunerações dos trabalhadores que exerceram o seu direito à greve por períodos inferiores a um dia e a meio-dia de trabalho deve ser efetuado à luz do consignado no artigo 155.º da LTFP.