



Universidade Politécnica  
A POLITÉCNICA

ESCOLA SUPERIOR DE GESTÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA

CURSO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

**DIREITO DE GREVE  
NAS FORÇAS DE DEFESA E SEGURANÇA  
– O Caso de Moçambique**

Licencianda: Teodora Ângela Wate

Supervisora: Mestre Mónica Filipe Nhane Waty

Maputo, Novembro de 2009

**DIREITO DE GREVE  
NAS FORÇAS DE DEFESA E SEGURANÇA  
– O Caso de Moçambique**

Licencianda: Teodora Ângela Wate

Supervisora: Mestre Mónica Filipe Nhane Waty

Maputo, Novembro de 2009

## ÍNDICE

Dedicatória.....	3
Agradecimentos .....	4
Parecer.....	5
Resumo .....	6
Abreviaturas.....	7

A - Introdução.....	8
B - Razões da escolha do tema .....	9
C - Objectivos .....	10
C.1. Gerais .....	10
C.2 Específicos .....	10
D - Delimitação.....	11
E - Referências metodológicas.....	12
F - Plano de exposição .....	12
G - Relevância teórica e prática do trabalho.....	13

## CAPÍTULO I..... 14

1 - A noção jurídica de greve.....	14
1.1. Greve.....	14
2. O Direito de Greve: natureza e conteúdo.....	18
2.1 Natureza do direito de greve.....	18
2.2. Conteúdo do direito de greve.....	20
3 - O exercício do direito de greve.....	22
3.1 – A decisão de greve.....	22
3.2 - O pré-aviso.....	24
3.3. Adesão à greve.....	26
4 – Os efeitos jurídicos da greve.....	27
4.1. No concernente às relações colectivas de trabalho.....	28
4.2. No concernente à relação individual.....	28
5 - A obrigação das partes durante a greve.....	30
5.1 – Dever de não substituir os trabalhadores grevistas.....	30
5.2. Os serviços mínimos e manutenção de equipamento .....	31
6 – Término da greve .....	33
7. Tipos de greve.....	34

## CAPÍTULO II..... 38

1. O Direito de greve em Moçambique.....	38
1.1. Sindicalismo em Moçambique.....	38
2 - Constitucionalização do direito de greve em Moçambique.....	44

<b>III - Direito comparado.....</b>	<b>51</b>
1-O direito de greve no ordenamento jurídico português .....	51
2-O direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro.....	54
<b>CAPÍTULO IV .....</b>	<b>57</b>
1 - O Direito de Greve nas Forças de Defesa e Segurança em Moçambique .....	57
1. 1 - As Forças de Defesa e Segurança.....	57
1.2 - Fundação das Forças Armadas de Defesa e Segurança.....	59
1.3- A proibição do exercício do Direito de Greve.....	61
<b>Conclusão.....</b>	<b>64</b>

### Dedicatória

Dedico e ofereço ao meu filho, Clayton Norberto Abranches Magaia, pelo amor, carinho e compreensão e ao Leonel Sérgio Abranches Magaia, meu esposo, pela atenção e apoio incondicional que me dedicaram ao longo do curso.

Aos meus avôs Eugénio Wate e Amade Fumo, que Deus lhes conceda eterno descanso.

## Agradecimentos

A Deus todo poderoso por me ter dado saúde e força, sem o que não teria sido possível chegar a esta fase do curso.

À minha supervisora, Mestre Mónica Filipe Nhane Waty, pela paciência, dedicação, acompanhamento permanente, pelas críticas construtivas ao longo do trabalho.

A todos os docentes da Politécnica, pela transmissão do conhecimento que contribuiu para a minha formação e crescimento.

Aos meus pais, irmãos e sobrinhos, pelo amor, carinho e sobretudo por terem acreditado que apesar das inúmeras dificuldades ao longo do curso este sonho um dia seria realidade.

Os meus votos de agradecimento vão extensivos aos amigos que em todas horas do meu curso estiveram presentes, às colegas de turma Sónia Chirindza, Helga Portela Facitela e Vanessa, aos meus colegas do Ministério do Trabalho, em particular da Direcção Nacional do Trabalho e Comissão Consultiva do Trabalho.

Agradeço a todos que directamente ou indirectamente contribuíram para a minha formação.



## Resumo

A greve é um direito constitucionalmente consagrado, que consiste na abstenção colectiva e concertada da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores.

O direito de greve deve ser usado como último recurso depois de esgotados todos os mecanismos para o diálogo, pelo organismo sindical após consulta aos trabalhadores e obedecidas todas as formalidades previstas na lei para a correcta aplicação deste direito. No exercício deste direito, os trabalhadores devem sempre ter em conta os serviços e actividades que se destinam à satisfação das necessidades essenciais da sociedade.

Sendo as Forças de Defesa e Segurança um instrumento do Estado e que têm como objectivo garantir o respeito das instituições democráticas, a independência nacional, a integridade do território, a liberdade e a segurança das populações contra qualquer agressão ou ameaça externa, bem como a promoção da paz, segurança e estabilidade política a nível nacional e internacional, a estas não é permitido o exercício do direito de greve.

### Abreviaturas

CR	Constituição da República
CRM	Constituição da República de Moçambique
OIT	Organização Internacional do Trabalho
BR	Boletim da República
LT	Lei do Trabalho
Frelimo	Frente de Libertação de Moçambique
OTM	Organização dos Trabalhadores de Moçambique
Consilmo	Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique
EGFE	Estatuto Geral dos Funcionários do Estado
CRP	Constituição da República Portuguesa

## A - Introdução

**Direito de Greve nas Forças de Defesa e Segurança – O Caso de Moçambique** é o tema que pretendemos desenvolver por forma a cumprir mais uma etapa para atingir o grau de licenciatura no Curso de Ciências Jurídicas.

A greve pode ser entendida como um instrumento reivindicativo de que uma determinada camada da sociedade dispõe quando goradas todas as tentativas de diálogo numa situação conflituosa.

Atendendo a que a greve constitui um direito regido por normas limitativas para o seu exercício, a lei fixa regras a serem observadas tendo como objectivo principal a defesa do interesse público.

É assim que, podendo, em determinadas ocasiões, arrastar consigo consequências graves para a economia, a vida, a saúde e a segurança da população, a lei reserva ao governo o direito de a fazer cessar recorrendo aos mecanismos de que dispõe.

Tais regras assentam:

- ✓ Na comunicação, com antecedência, à parte visada e à instituição que a tutela;
- ✓ Na manutenção de serviços e actividades destinados à satisfação das necessidades essenciais;
- ✓ No dever de lealdade;
- ✓ Na proibição de recurso à violência contra pessoas e bens;

O direito à greve em Moçambique foi institucionalizado pela Constituição da República de 1990, vindo a sua regulamentação a ser aprovada em 1991 pela Lei n.º 5, de 9 de Janeiro.

Para o tema que é proposto desenvolver é imprescindível entender o que são Forças de Defesa e Segurança, seus estatutos e princípios que as regem porque, na verdade, estas actividades diferem do trabalho propriamente dito.

Percorrendo as Leis n.º 17 e 18/97, ambas de 1 de Outubro<sup>1</sup>, percebemos que a responsabilidade de Defesa Nacional é assegurada pelas Forças Armadas de Defesa de Moçambique e a segurança interna é da responsabilidade da Polícia da República de Moçambique que, nas suas actuações, têm o dever de obediência aos órgãos de soberania.

Assumindo esta dimensão e sensibilidade, a questão é saber se nas Forças de Defesa e Segurança deve ou não ser permitido o exercício do direito à greve.

## **B - Razões da escolha do tema**

A necessidade de abordar o tema proposto resulta da análise e verificação do contexto social, económico e político que Moçambique vive, suas repercussões e impacto, não estando as forças armadas isentas desta realidade.

Outrossim, a actividade profissional da proponente deste tema, ligada sobretudo a acções conciliatórias, induziu-a de certa forma a uma reflexão sobre a possibilidade ou não do exercício do direito de greve nas forças de defesa e segurança no país, dadas as circunstâncias e/ou motivações que

---

<sup>1</sup> Boletim da República n.º 40, I Série, artigo 2 da Lei 17/97 e os artigos 1 e 23 n.º 1.

ditam a sua convocação noutros ramos de actividade, e porque se trata de um tema sensível, dadas as funções e/ou seus princípios básicos.

## **C - Objectivos**

### **C.1. - Gerais**

A presente pesquisa pretende fazer uma abordagem histórica em relação ao que a doutrina do direito à greve nos oferece e as restrições, prós e contras, que a legislação impõe relativamente às forças de defesa e segurança.

Para o efeito foram objecto de consulta Manuais de Direito de Trabalho, a Constituição da República, a Lei do Trabalho, as Convenções da OIT, relatórios, demais legislação e documentos que ao longo do trabalho serão citados.

### **C.2. - Específicos**

De forma específica, pretendemos trazer uma contribuição para que académicos, políticos e outros comecem a reflectir sobre o assunto e equacionar sobre a viabilidade ou não de introduzir o direito à greve nesta camada da sociedade, cuja responsabilidade é muito grande.

Aliás, percorrendo toda a legislação que rege as Forças de Defesa e Segurança, incluindo a própria Constituição da República de Moçambique (CRM), a abertura para o exercício dos direitos fundamentais contida na CRM de 1990<sup>2</sup>, não foi extensiva a estas forças, facto preocupante se atendermos às manifestações em tempos ocorridas na Casa Militar.

---

<sup>2</sup> “ Os trabalhadores têm direito à greve, sendo o seu exercício regulado por lei.”

Procuraremos ainda analisar:

a) O porquê de os trabalhadores usarem a greve como meio de pressão para com o empregador;

b) O impacto social, económico e político que a greve traz em Moçambique, no concernente às forças de defesa e segurança.

## **D - Delimitação**

Durante a abordagem deste tema faremos referência aos constrangimentos e repercussões do recurso à greve como forma de ver resolvidos e defendidos os legítimos interesses laborais dos trabalhadores, por um lado, e, por outro, o que a greve traz no cenário económico, político e social.

Para tal, o tema será orientado especificamente pelo que estabelece a legislação moçambicana em matéria laboral e sobre as Forças de Defesa e Segurança, com relevância ao direito de greve.

A pesquisa trará formas e métodos de como o trabalhador poderá reivindicar sem que para tal recorra à greve, e, em caso de greve consumada, quem deve, e como, resolver para que seja ultrapassada.

---

“ A lei limita o exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade.”Constituição da República de Moçambique de 1990, números 1 e 2 do artigo 91.

## **E - Referências metodológicas**

Para a prossecução dos objectivos desta pesquisa recorreremos à doutrina em matéria laboral, às disposições constitucionais sobre o Direito de Greve e às demais leis existentes.

Serão também objecto de consulta bibliográfica jornais da praça localizados, relatórios, Internet e entrevistas estruturadas a organizações de trabalhadores, de empregadores, instituições do Estado e sociedade civil. Serão igualmente tomadas em consideração fontes orais.

## **F - Plano de exposição**

Para uma melhor organização e compreensão do trabalho, este encontra-se dividido em quatro capítulos.

No primeiro capítulo faremos uma abordagem genérica e doutrinária do Direito de Greve, partindo da noção jurídica da greve, o conteúdo do direito de greve, como é exercido e por quem este direito pode ser exercido.

No segundo capítulo apresentaremos a contextualização do Direito de Greve em Moçambique, tendo como ponto de partida os Conselhos de Produção, o movimento sindical e o seu impacto na economia.

No terceiro capítulo faremos uma abordagem de outros ordenamentos jurídicos e a sua relevância na legislação moçambicana.

No quarto e último capítulo falaremos do direito de greve nas Forças de Defesa e Segurança em Moçambique, o seu enquadramento legal, as

repercussões que este direito traria para o ordenamento jurídico moçambicano e na arena política e social.

Finalmente, apresentaremos uma conclusão da pesquisa bem como as necessárias e pertinentes recomendações.

### **G - Relevância teórica e prática do trabalho**

Em termos teóricos o trabalho contribuirá para o aprofundamento e conhecimento dos direitos e deveres das Forças de Defesa e Segurança no que concerne à greve, justificando-se a sua pertinência, seus efeitos sociais, económicos e políticos.

Do ponto de vista prático esta pesquisa deverá mostrar os efeitos da greve, em Moçambique, e o seu enquadramento jurídico nas forças de defesa e segurança.

## CAPÍTULO I

### 1 - A noção jurídica de greve

#### 1.1. Greve

A noção jurídica de greve varia consoante os sistemas jurídicos, pelo que algumas dessas definições analíticas transportam consigo elementos próprios do seu sistema jurídico.

A palavra greve é de origem francesa (*gréve*) e nas outras línguas latinas há uma grande diferença vocabular. Assim, em espanhol utiliza-se o termo *huelga* e a expressão *sciopero*<sup>3</sup>.

A greve pode ser definida como a conjuração de pessoas que se recusam a trabalhar ou a cumprir um dever enquanto lhes não atender as reclamações<sup>4</sup>.

É o acordo de operários e funcionários públicos que se recusam a comparecer ao trabalho, paralisando parcial ou totalmente, enquanto suas pretensões não forem atendidas. Trata-se de um projecto para obter a aprovação de suas reivindicações pelo empregador<sup>5</sup>.

---

<sup>3</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, pag.1042, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Editora Almedina, (2004), pag.1047.

<sup>4</sup> Dicionário de Língua Portuguesa, 5º edição, Porto Editora.

<sup>5</sup> DINIZ, Maria Helena, *Dicionário Jurídico* pág. 798, 2º Edição, Editora Saraiva, (2005)

É um instrumento legal de que os trabalhadores dispõem numa situação conflitual, constituindo um meio de acção directa; transcende o quadro laboral, devido ao seu impacto e por muitas vezes ir num âmbito socioeconómico e político<sup>6</sup>.

A greve também pode ser definida como sendo “a suspensão colectiva e concertada da prestação de trabalho por iniciativa dos trabalhadores”, ou como uma “suspensão do trabalho efectuada de modo planeado e conjunto por uma pluralidade de trabalhadores para a obtenção de uma finalidade”<sup>7</sup>.

Segundo um autor italiano<sup>8</sup>, tem-se considerado que o silêncio da lei aponta no sentido de que ao termo greve deve ser atribuído um significado jurídico coincidente com o significado comum acreditado no social. Contudo, para o significado comum, entendido em termos objectivos, só é greve o que está consolidado como tal, no sentir e na prática social, isto é, um abandono do trabalho colectivo no desenvolvimento e na finalidade.

Podemos dizer que sempre que falamos em greve, situamo-nos num regime legal assente num modelo de acção conflitual dos trabalhadores, que corresponde pelo seu modo ao que podemos chamar de “greve clássica”<sup>9</sup>.

Tratando-se de uma abstenção de trabalho, pode-se referir que há uma recusa de prestar o trabalho simplesmente por um determinado período, enquanto ocorre o fenómeno greve. Esta recusa de prestação de trabalho e na totalidade dos elementos é que constitui a greve.

Não é configurável como greve em sentido jurídico um comportamento consistente na exclusão de partes dos actos constitutivos da actividade

---

<sup>6</sup>www.tex.pro.br/wwroot/ 01 de 2004/Direito de Greve. consultado no dia 15/08/2008

<sup>7</sup> OLEA, Alonso, *Derecho del Trabajo*, 9º edição Madrid ( 1985), pag.648;

<sup>8</sup> CARINCI/ TOSI/DE LUCA TAMAJO/ Treu, *Diritto del Lavoro I*, II *Direito de Sindacale*, 2º edição , Torino (1989). pag. 367

<sup>9</sup>FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA,(2007), pag 880

contratualmente devida, ou na realização integral dessa actividade segundo cadências, sequências ou modos de articulação diversos dos que estão definidos pela entidade empregadora ou, simplesmente, são os usuais na organização do trabalho.

A noção do artigo 195 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, Lei do Trabalho, indica que a greve tem como objectivo persuadir a entidade empregadora a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores.

Fala-se em persuasão à entidade empregadora, na medida em que o trabalhador deixa de prestar o serviço devido, comprometendo os objectivos da entidade empregadora, fazendo-lhe reflectir e sentir-se obrigado a rever as exigências dos grevistas.

Este artigo define a greve como sendo a abstenção colectiva e concertada, em conformidade com a lei, da prestação de trabalho com o objectivo de persuadir o empregador a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos.

A abstenção a que se refere a noção de greve do artigo 195 da Lei do Trabalho (LT) pode ser entendida como uma inactividade ou paralisação, onde o trabalhador grevista não realiza qualquer prestação relacionada com a sua actividade laboral, excepto se estiver a cumprir os serviços mínimos.

Esta abstenção colectiva e concertada deve, por ser colectiva, abranger a generalidade dos trabalhadores, ou pelo menos deve haver vários trabalhadores que possam aderir à greve, lutando por um fim comum. Pelo facto de ser colectiva, não se prevê o número mínimo de trabalhadores aderentes à greve.

O enquadramento jurídico da paralisação colectiva (ao menos enquanto objecto de um direito) restringe -se aos trabalhadores subordinados, ou seja, os sujeitos de contratos individuais de trabalho<sup>10</sup>, levando a crer de forma negativa que tem que abranger a generalidade dos trabalhadores, sendo no entanto de considerar duas hipóteses positivas:

1 – O trabalhador ser o único na empresa que a nível da sua categoria e sector está em greve ou numa dada empresa só laborarem dois ou um único trabalhador;

2 – Decretado o fim da greve todos os grevistas regressam ao trabalho ficando um e único grevista mantendo a postura conflitual.

A primeira hipótese não pode constituir isoladamente obstáculo para o exercício do direito de greve, pelo que um único trabalhador de uma empresa pode exercer esse direito, porém, existindo mais trabalhadores da mesma categoria, a paralisação pode ser efectuada por todos.

No segundo caso o grevista renitente pode ficar descoberto a partir do momento em que o sindicato promotor da greve declarar o seu termo.

A greve tem em vista a abstenção para fins comuns por parte dos trabalhadores, o que se deve entender que em sentido restrito relaciona-se com a situação laboral do trabalhador, mas em sentido amplo pode abranger também interesses políticos económicos de solidariedade, etc.<sup>11</sup>

---

<sup>10</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA,(2007), pag 881

<sup>11</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito do Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, editora Almedina, (2004), pag 1049

## 2. O Direito de Greve: natureza e conteúdo

### 2.1 Natureza do direito de greve

A greve é estudada como um mecanismo colectivo tendo em vista a coerção para pressionar a realização dos fins comuns dos trabalhadores; é observada como parte de um sistema de conflitos colectivos, e, portanto, mais um fenómeno social juridicamente relevante.

Desta forma, é mencionada a greve como um fenómeno colectivo no que concerne às greves outrora registadas, onde a decisão e proclamação da greve é colectiva. Todo o desenrolar e cessação, bem como os efeitos que a greve produz, constituem um processo colectivo e juridicamente tutelado relativo a um sistema de conflitos.

O direito aqui discutido apresenta uma estrutura subjectiva relativamente à greve, isto é, daquilo a que se chama geralmente *direito à greve* ou *direito de greve*<sup>12</sup>, como poder ou faculdade com um determinado conteúdo atribuído a certos sujeitos (trabalhadores, a cada trabalhador, as organizações dos trabalhadores), a exercer em confronto de outros sujeitos ( entidades patronais, associações patronais). As estruturas subjectivas, essas, por outro lado, podem ser pensadas em termos de relação jurídica, e, portanto, com os seus *sujeitos* (activos e passivos), o seu eventual *objecto*, o *facto jurídico* de onde promanam e a garantia de que o ordenamento lhes reconhece<sup>13</sup>.

---

<sup>12</sup> Vamos referir-nos ao *direito à greve* e ao *direito de greve* indiferentemente, muito embora reconhecamos que à primeira fórmula se sugere mais uma ideia de greve jusnaturalística ou de qualquer modo anterior ao reconhecimento do Direito e com a segunda um direito fundamentado no direito positivo. V. A propósito, de Buen, *Derecho del Trabajo* ( Mexico, 1976), II pág. 730.

<sup>13</sup>XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Direito de Greve*, Edições Verbo, 1984, pág. 224,

A matéria referente à estrutura subjectiva não pode ficar omissa, uma vez que os problemas da titularidade e da natureza do direito de greve têm sido objecto de análise pela doutrina. O direito à greve está consagrado no artigo 51 da Constituição da República<sup>14</sup>, conjugado com o artigo 194 número 1 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, que a tratam como um direito fundamental dos trabalhadores.

Estes preceitos legais dão ao cidadão, ou melhor, ao trabalhador, a garantia de exercer um direito e liberdade de se manifestar, aliás, ainda no artigo 194 da Lei 23/2007, de 1 de Agosto, no seu artigo 2, diz que “o direito à greve é exercido pelos trabalhadores com vista à defesa e promoção dos seus legítimos interesses sócio-laborais”.

A garantia do direito à greve traduz-se na possibilidade de os trabalhadores colectivamente se absterem de prestar os serviços prometidos através do contrato de trabalho; decorre daí o afastamento das normas incriminadoras da greve, a exclusão de responsabilidade extracontratual dos trabalhadores parados pelos eventuais prejuízos sofridos pelos empregadores.

O reconhecimento da liberdade de greve não basta para descaracterizar a paragem do trabalho como violação contratual, ainda que tal paragem se comporte nos limites de um direito perante o Estado, de um direito público de liberdade, nem por isso deixa de assumir perante o empregador a dimensão individual do incumprimento da obrigação laboral fundada no trabalho<sup>15</sup>.

Apesar do trabalhador ser socialmente livre de participar na greve e não podendo por isso ser incriminado ou sancionado, fica o não cumprimento de um dever contratual pelo qual permanece responsável, não querendo por isso significar a extinção contratual, mas sim a suspensão, isto é, a

---

<sup>14</sup> “ Todos os cidadãos têm direito à liberdade de reunião e manifestação nos termos da lei”. CR 2004

<sup>15</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA, 2007, pag 888,

impossibilidade superveniente temporária da prestação do trabalho não imputável ao trabalhador.

Entende-se deste modo que com o fim da greve o contrato de trabalho permanece apesar da interrupção da prestação da actividade por um facto que tem cobertura legal.

## **2.2. Conteúdo do direito de greve**

O direito de greve surge como instrumento de auto-tutela de interesses colectivos, situa-se no ponto de cruzamento do dogma da liberdade pessoal e do princípio da auto-tutela de interesses colectivos constitucionalmente consagrados. É reconhecida pelo ordenamento jurídico a possibilidade dos trabalhadores agirem em defesa de fins colectivos, privando o empregador da prestação do que originariamente lhe pertence e lhe unia ao trabalhador através de um contrato individual de trabalho.<sup>16</sup>

O exercício da greve representa a liberdade pessoal de um compromisso de actividade contratualmente assumido onde os trabalhadores colocam-se provisoriamente fora do contrato.

A posição obrigacional do trabalhador, subordinado de deveres principais, corresponde a uma situação de disponibilidade condicionada perante outrem, esta mesma disponibilidade condicionada que aparentemente cessa na globalidade, supondo que se trata de um exercício de direito de greve.

Se a greve é uma abstenção colectiva do trabalho, então, ou se faz greve, ou se trabalha nas condições normais do contrato: *tertiun non datur*, o que se entende juridicamente inviável é fazer “meia greve”, observar apenas algumas obrigações assessórias e não outras ou, em última análise, realizar

---

<sup>1</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA, 2007, pag 894,

o comportamento devido só em certos aspectos, aspirando-se simultaneamente e na medida restante à cobertura do direito de greve<sup>17</sup>.

Como já nos referimos, o direito de greve abre para cada trabalhador a possibilidade de, em certas condições, deixar de cumprir o previsto no contrato, sendo uma omissão do comportamento devido, não abrindo espaço, porém, para causar um prejuízo à contraparte, ou seja, é uma negação da disponibilidade de um dever (omissão do comportamento devido) não de se manifestar por um diverso.

Nesta lógica o trabalhador não pode ao mesmo tempo que está a fazer a greve continuar a trabalhar, colocando-se numa situação de conciliar o inconciliável; se na greve está fora da alçada contratual, prosseguindo o trabalho, sujeitar-se-ia, necessariamente, à autoridade do empregador e, portanto, à disciplina da empresa.

O conceito jurídico de greve requer que haja por parte dos trabalhadores grevistas períodos de efectiva e total abstenção de actividades.

A abstenção colectiva e concertada que o direito de greve transporta na sua noção definida pelo artigo 195 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto requiere que esta decisão seja tomada pela generalidade dos trabalhadores que vão aderir à greve, devendo ser a reivindicação de consenso e com o aval do comité sindical, ou associação dos trabalhadores.

Para se chegar à decisão de greve deve ter fracassado uma possibilidade de diálogo.

---

<sup>17</sup>Ibidem pag 895,

### **3 - O exercício do direito de greve**

Do ponto de vista jurídico existem condutas conflituais que são greve e outras que não são (muito embora apresentem afinidades ou aspectos coincidentes com as primeiras); neste último caso o regime aplicável situa-se no plano da disciplina dos contratos de trabalho (como forma de violação destes) com a eventual qualificação decorrente do carácter colectivo e intencional das referidas condutas <sup>18</sup>.

O exercício do direito de greve encontra-se coberto de legalidade quando falamos da decisão de greve, a declaração de greve pelo pré-aviso, a adesão à greve, a obrigação de prestar serviços mínimos e a declaração do término de greve.

#### **3.1 – A decisão de greve**

A decisão de greve compete em exclusivo aos trabalhadores integrados nas suas organizações representativas (as associações sindicais) que escolhem o momento em que se efectuará a paralisação.

Do ponto de vista legal o artigo 197 LT da Lei nº 23/2007, de 1 de Agosto estabelece que os trabalhadores só podem recorrer à greve depois de tentarem resolver o conflito através de meios alternativos de resolução de conflitos. Após a tentativa por meios alternativos os trabalhadores podem rejeitar ou deixar para uma fase posterior o exercício da pressão directa.

---

<sup>18</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA, 2007, pag 907,

A decisão de greve cabe em primeira linha à associação sindical, para as paralisações que abrangem um ramo de actividade ou toda uma profissão, e na paragem de uma só empresa existe a possibilidade de decisão de recurso à greve ser tomada em assembleia de trabalhadores.

Nestes casos é necessário ter em conta o número de trabalhadores, sendo a decisão tomada por maioria absoluta dos votos favoráveis à paralisação; esta possibilidade abre-se quando a empresa pertence a um ramo de actividade, mas em que a maior parte dos trabalhadores não seja filiada no sindicato promotor sendo importante ter para o efeito uma comissão negociadora sindical legitimada para decidir sobre o exercício de greve.

Pondo-se a questão de se saber se assiste a uma comissão negociadora sindical a legitimidade para decidir sobre o exercício da greve, a resposta não pode ser senão negativa<sup>19</sup>. A comissão negociadora não é um sujeito colectivo, não pode ser tida como uma associação de sindicatos, é tão somente um arranjo temporário e circunstancial tornado necessário pela negociação conjunta, e que pode mesmo não incluir o específico processo decisório interno que esteja definido nos estatutos das associações sindicais em causa – processo esse que é vinculante para os próprios órgãos dotados de competência para o efeito, no sentido de que esta competência se há-de ter por indelegável<sup>20</sup>.

O facto de a decisão de greve ser de foro sindical justifica-se porque, em primeiro lugar, cabe às associações sindicais a defesa e promoção dos direitos e interesses dos trabalhadores e a greve tem exactamente essa função de promover a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores. Segundo, porque, normalmente, a greve é uma forma de pressionar o

---

<sup>19</sup> Neste sentido, vd. Parecer PGR in DR 2ª série, 121, 28-05-82, 4295 SS..”esta (a comissão negociadora ) poderá apenas desempenhar uma função de nuncio da decisão tomada por aqueles órgãos, para além de qualquer colaboração ou serviço prestado aquelas associações no decurso do processo grevista, nomeadamente nas negociações a encetar com as entidades patronais.

<sup>20</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA, 2007, pag 910,

trabalhador ou empregadores com vista à celebração de uma convenção colectiva de trabalho ou para alterar um instrumento em vigor, e uma vez que a celebração das convenções colectivas é da competência das associações sindicais justifica-se também que sejam os sindicatos a determinar se se deve ou não recorrer à greve e, por conseguinte, a decretá-la<sup>21</sup>.

Em via de regra quem declara a greve são as associações sindicais, mas quem a faz são os trabalhadores, distinguindo-se assim a declaração de greve e o exercício da greve. A greve efectiva-se com a paralisação de actividades pelos trabalhadores numa determinada empresa, pressupondo sempre uma manifestação da vontade individual de cada trabalhador, assentando na liberdade de cada trabalhador aderir ou não à greve (a adesão é um acto individual de cada trabalhador não podendo ser imposta pela associação sindical ou pelos demais trabalhadores).

A decisão e adesão à greve não pressupõem que o trabalhador seja filiado ou inscrito na associação ou sindicato que declarou a greve; uma vez tendo aderido à greve o trabalhador passa a ser representado pela associação sindical que declarou a greve.

### **3.2. O pré-aviso**

A decisão de greve só por si não basta para que produza os efeitos do exercício deste direito; é fundamental que esta decisão seja consciente e exteriorizada com certa antecedência relativamente ao momento da sua concretização.

---

<sup>21</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Editora Almedina, (2004), pag 1054

Os nºs 1 e 2 do artigo 207 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto estabelecem que antes do início da greve o organismo sindical deve comunicar, por escrito, no prazo mínimo de cinco dias, dentro das horas normais de expediente, ao empregador e ao ministério que tutela a área de trabalho a sua decisão de greve; nas empresas que se destinam à satisfação de necessidades essenciais da sociedade o pré-aviso é de sete dias.

Não são admissíveis greves-surpresa<sup>22</sup>, pois existe uma preocupação de as entidades empregadoras poderem minimizar os prejuízos que possam advir da greve em relação aos beneficiários dos serviços. O empregador, sabendo antecipadamente da existência da greve, vai precaver-se, podendo com isso evitar prejuízos enormes. A imposição do pré-aviso representa a introdução de regras de boa fé no exercício do direito de greve<sup>23</sup>.

O pré-aviso deve constituir uma declaração clara contendo as indicações do comportamento e a forma como vai decorrer a greve, o local e as empresas ou serviços abrangidos pela greve e os trabalhadores cobertos pela mesma.

No pré-aviso indicar-se-ão também os objectivos da greve, as exigências e indicações expressas da finalidade da paralisação, o dia e a hora do início da paralisação, bem como a duração prevista. Podemos assim dizer que o pré-aviso funciona como declaração ou proclamação de um projecto grevista, sendo uma condição formal de natureza colectiva para o exercício individual do direito, através da adesão de todos os trabalhadores.

O pré-aviso quase sempre representa uma forma de evitar a greve, ou seja, conhecendo as reivindicações dos trabalhadores, o empregador, na iminência da greve, pode não estar disposto a correr o risco de uma paralisação e, nessa medida, para a evitar, pode ceder a certas pretensões

---

<sup>22</sup>Greves surpresa – podem ser entendidas como a recusa colectiva de prestar trabalho sem aviso prévio, de forma perturbada, inesperadamente por forma encontrar a outra parte não preparada.

<sup>23</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *Da boa fé no Direito Civil*, Coimbra, 1984, pág. 388

dos trabalhadores. Perante a cedência do empregador, a greve será desconvocada.<sup>24</sup>

### 3.3. Adesão à greve

O nº 1 do artigo 209 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, prevê que “decorrido o prazo de pré-aviso e cumpridas as formalidades legais, os trabalhadores podem entrar em greve, desde que tenham assegurado a prestação dos serviços mínimos...”, efectivando-se assim a greve.

A adesão à greve corresponde a uma liberdade no exercício deste direito dos trabalhadores, ninguém podendo ser obrigado a aderir a uma greve, nem impedido de a fazer<sup>25</sup>. É um acto unilateral de cada trabalhador, que se consubstancia numa declaração de vontade, em que declarada a greve cada trabalhador individualmente adere ou não à greve, entendendo-se que pode revogar estas declarações.

A adesão só produz efeitos a partir do momento em que o trabalhador, no dia marcado para a greve, não se apresenta ao local do trabalho na hora habitual, abstendo-se de prestar o trabalho. As prováveis declarações que o trabalhador tenha feito antes desta data não produzem efeito, pois este pode ainda mudar de ideia.

Em tais casos, deve entender-se que se o comportamento do trabalhador com respeito a aderir ou não à greve for contrário à sua declaração de vontade poder-se-á estar perante um *verine contra factum proprium*<sup>26</sup>.

---

<sup>24</sup>MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Almedina, (2004), pag 1060

<sup>25</sup>FURTADO, Martins, *Adesão à greve*, rdes, 1995, pag. 494ss.

<sup>26</sup>MENEZES CORDEIRO, António *Da boa fé no Direito Civil*, Coimbra, 1984, pag.742ss

Em caso do trabalhador individualmente não aderir à greve, o seu comportamento será contrário dos restantes colegas, colocando-se assim o problema de saber se por esta desistência lhe é aplicada uma responsabilidade.

Torna-se difícil responsabilizar o trabalhador pela sua mudança de posição. Admitindo-se que o trabalhador pode ponderar a sua adesão até ao dia da greve, em princípio, o seu comportamento não tem em vista prejudicar outrem (empregador ou colega de trabalho) e, deste modo, não se justifica que seja penalizado apenas porque mudou de opinião<sup>27</sup>.

A decisão de aderir ou não à greve é de total liberdade do trabalhador e sem vinculação a qualquer declaração prévia, garantindo-lhe o direito de uma última decisão até ao dia da greve. Porém, esta liberdade de decisão é limitada quando por trás da sua decisão tem outros objectivos que possam prejudicar terceiros.

#### **4 – Os efeitos jurídicos da greve**

A greve é um fenómeno multifacetado que pode ocasionar variadíssimos efeitos, em diversos planos, de carácter económico, social e político, interessando-nos fazer uma abordagem no âmbito laboral, que pode ser nas relações colectivas ou nas relações individuais de trabalho.

---

<sup>27</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Almedina, (2004), pag 1066

#### **4.1. No concernente às relações colectivas de trabalho**

A greve não significa forçosamente uma situação de interrupção das relações entre as partes do conflito, podendo e devendo ser mantidos contactos com vista a uma solução negocial<sup>28</sup>.

Embora a greve suspenda os contratos de trabalho, as organizações sindicais continuam a funcionar, continuando a deter o direito de acesso ao empregador para execução das suas funções; os delegados sindicais, ainda que em greve, reúnem-se nos locais apropriados para fazer avaliação do curso da greve.

Os sindicatos podem ainda organizar piquetes de greve<sup>29</sup> que postam junto às instalações empresariais, ou seja, seus principais acessos, e desenvolvem actividades no sentido de persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, por meios pacíficos, sem prejuízo do reconhecimento da liberdade de trabalho dos não aderentes.

#### **4.2. No concernente à relação individual**

A consequência jurídica mais saliente do exercício da greve é apontada pelo nº 1 do artigo 210 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto; a greve suspende as relações emergentes do contrato de trabalho (suspensão das relações laborais), o direito de remuneração e o dever de subordinação e de assiduidade. Não suspende os direitos, deveres e garantias que não dependem da prestação efectiva de trabalho, a segurança social, as

---

<sup>28</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Direito de Greve*, Edições Verbo, 1984, pag. 176 “ DL nº 329/74 art. 18, revogado, durante a greve deve continuar a negociação e a mediação entre os representantes dos trabalhadores e das entidades patronais com vista a abreviar a sua duração.

<sup>29</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Almedina, (2004), pag 1067. Piquete de greve – tem origem histórica remota, sendo frequente a sua constituição em quase todas as greves, mas não se trata de uma mera exigência prática, ou seja, os piquetes de greve, para além de poderem surgir espontaneamente no momento das greves, estão institucionalizados no nosso ordenamento jurídico.

prestações devidas por acidente de trabalho ou doenças profissionais e o dever de lealdade.

O contrato individual de trabalho de cada um dos aderentes suspende-se, isto é, deixa provisoriamente de produzir os seus efeitos característicos, mas sem que o vínculo das partes resulte destruído.

Embora a paralisação seja de facto um período de voluntária indisponibilidade do trabalho, a antiguidade não deixa de correr, a continuidade jurídica continua apesar da interrupção da prestação de trabalho, salvo os que pressuponham a efectiva prestação do trabalho<sup>30</sup>.

Da remuneração certa mensal é descontada a importância correspondente ao período de greve; isso faz-se com base nas regras de cálculo que vigoram para determinar o salário por hora ou por dia.

Porém, o desconto na remuneração mensal durante a vigência da greve não se verifica quando a greve tiver sido em consequência de uma violação dos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho por parte do empregador, conforme estabelece o nº 3 do artigo 210 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, pois os instrumentos de regulamentação colectiva são assinados em consenso entre o empregador e o trabalhador através da sua representação sindical, e enquanto a mesma estiver em vigor as suas cláusulas devem ser seguidas à risca.

Nos casos em que a greve é ilícita<sup>31</sup> é considerado que o trabalhador está a cometer faltas injustificadas, e por conta leva consigo todas as

---

<sup>30</sup> Nº 5 do artigo 210 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto.

<sup>31</sup> E havida como ilícita a greve declarada e realizada à margem da lei, designadamente nos casos de recurso a greve proibida por lei, de violação dos procedimentos da sua convocação ou de uso de violência contra pessoas e bens (nº 1 do artigo 211 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto).

consequências que as faltas injustificadas acarretam, bem como da responsabilidade civil, contravencional e criminal que ao caso couber.

## **5 - A obrigação das partes durante a greve**

Como já nos referimos, a greve é um instrumento legal de que os trabalhadores dispõem numa situação conflitual. Usando das prerrogativas que a lei confere, o trabalhador e os empregadores têm direitos e deveres durante a greve.

### **5.1 – Dever de não substituir os trabalhadores grevistas**

Como forma de impedir o sucesso de greve o empregador poderá querer despedir os trabalhadores grevistas. A LT<sup>32</sup> prevê a inadmissibilidade do despedimento dos trabalhadores e substituição por outros que à data do pré - aviso não trabalhavam na empresa ou serviços durante e depois da greve, e a de o empregador poder contratar outros trabalhadores em regime de contrato a prazo certo<sup>33</sup>.

A única possibilidade que resta ao empregador, para manter o funcionamento dos serviços afectados, é a de aplicar de modo racional os trabalhadores que não aderiram à greve. Esta proibição não é só benéfica para os trabalhadores envolvidos na greve como também protege o próprio empregador, os eventuais trabalhadores a contrato de prazo certo, como também a sociedade.

Ao se admitir novos trabalhadores poder-se-á criar revolta dos trabalhadores grevistas, provocando deste modo conflitos e choque de interesse entre

---

<sup>32</sup> N° 8 do artigo 202 da Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto.

<sup>33</sup> Contrato a prazo certo celebrado para realização de tarefas temporárias e pelo período estritamente necessário para efeito, n° 1. do artigo 40 da Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto.

estes; a falta de experiência dos novos trabalhadores poderá criar atrasos e má qualidade dos serviços, colocando o empregador em prejuízos enormes.

## 5.2. Os serviços mínimos e manutenção de equipamento

A greve suspende, no que respeita aos trabalhadores que a ela aderirem, as relações emergentes do contrato de trabalho, nomeadamente o direito à retribuição e, em consequência, desvincula-os dos deveres de subordinação e assiduidade; a greve coloca, em suma, os trabalhadores fora do contrato, embora a vinculação jurídica se mantenha, e com ela a antiguidade, bem como a situação de beneficiário de segurança social<sup>34</sup>.

O artigo 202 n.º 2 da LT estabelece que os trabalhadores grevistas são obrigados a assegurar os serviços mínimos indispensáveis à segurança.

A exigência de serviços mínimos durante a greve comporta duas perspectivas, onde a primeira trata-se de serviços mínimos relativamente ao padrão normal de laboração de empresas ou estabelecimento tomado como medida à normal satisfação das necessidades para com os outros, e no outro ângulo o carácter mínimo dos serviços a manter corresponderá a um certo grau de satisfação das necessidades identificadas como imprescritíveis<sup>35</sup>.

No âmbito da regulamentação dos serviços mínimos que devem ser prestados enquanto a greve decorre, e os moldes em que estes devem ser prestados, admitindo a hipótese da empresa não ter o instrumento de regulamentação colectiva<sup>36</sup> de trabalho, a LT no artigo 202 n.º 3 abre espaço

---

<sup>34</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, edições Almedina SA, 2007, pag 921,

<sup>35</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, edições Almedina SA, 2007, pag 921.

<sup>36</sup> Os instrumentos de regulamentação colectiva aplicam-se a empresas e estabelecimentos com dez ou mais trabalhadores ao seu serviço, tendo legitimidade para negociar e celebrar instrumentos de regulamentação colectiva as entidades empregadoras e os trabalhadores através das respectivas

para que no período do pré-aviso quando os trabalhadores apresentam a sua intenção de greve o empregador e o órgão sindical, por acordo, determinem os serviços mínimos a prestar bem como os trabalhadores encarregues de realizar as tarefas. Admitindo ainda a falta de acordo entre as duas partes em relação aos serviços e os trabalhadores encarregues, a indicação devida será feita sob mediação dos órgãos de conciliação, mediação e arbitragem.

Aos dirigentes dos órgãos sindicais é vedada a prestação dos serviços mínimos<sup>37</sup>; a indicação dos trabalhadores a prestar os serviços mínimos deve obedecer ao princípio da boa fé e da proporcionalidade.

A LT<sup>38</sup> considera serviços mínimos as actividades destinadas à satisfação das necessidades essenciais da sociedade:

- Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos, correios e telecomunicações, serviços funerários, carga e descarga de animais e géneros deterioráveis, controlo do espaço aéreo e meteorológico, bombeiros, serviços de salubridade e segurança privada.

Os trabalhadores que estão a prestar serviços mínimos, apesar de estarem em greve, não têm os seus contratos suspensos nos mesmos termos dos outros; estes mantêm a sua situação laboral, designadamente ficam sujeitos ao poder de direcção do empregador e têm direito ao salário correspondente ao trabalho efectuado para assegurar os serviços mínimos<sup>39</sup>.

---

organizações ou associações. Os instrumentos podem ser: acordo de empresa, acordo colectivo, contrato colectivo, decisão arbitral e acordo de adesão.

<sup>37</sup> N° 6 do artigo 202 da Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto.

<sup>38</sup> N° 4 do artigo 205 da Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto.

<sup>39</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *Manual*, Pag 390ss . XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Direito de Greve*, Verbo, 1984, pag. 189.

Aliado ao serviço mínimo está também a preservação e salvaguarda da manutenção dos equipamentos e instalações da empresa ou serviço de modo que, terminada a greve, possam voltar à sua actividade normal<sup>40</sup>.

Supõe-se que todas as pessoas envolvidas num processo de greve têm interesse em que a organização produtiva se mantenha intacta e apta a funcionar após a paralisação de trabalho<sup>41</sup>.

A destruição ou deterioração de equipamentos e instalações não cabe nos objectivos legalmente protegidos pelo direito de greve, nem mesmo admissível como consequência do modo de exercício desse direito.

## **6 – Término da greve**

A greve termina a todo o tempo por acordo entre as partes, por deliberação das entidades que a tiverem decretado (associações sindicais) após consulta aos trabalhadores, por decisão do órgão de mediação e arbitragem ou no termo do prazo fixado no pré-aviso<sup>42</sup>.

Satisfeitas as reivindicações apresentadas pelos trabalhadores e chegado a um acordo o sindicato comunicará aos trabalhadores o término da greve, e admitida a cessação da greve quando ela tiver sido decretada por um período certo, neste caso a greve cessa porque foi fixado para um determinado período, decorrido o qual cessa.

---

<sup>40</sup> Durante a greve, os trabalhadores grevistas são obrigados a assegurar os serviços mínimos indispensáveis à segurança e manutenção dos equipamentos e instalações da empresa ou serviços, de modo a que, terminada a greve, possam retomar a sua actividade. Nº 4 do artigo 205 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto.

<sup>41</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA, 2007, pag. 922, citando CFR. BROX/RUTHERS, ARBEITSKAMPFRECHET CIT 178.

<sup>42</sup> Nº 1 do artigo 212 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto

Na prática não é vulgar que uma greve termine por acordo entre as partes. Teoricamente, pode admitir-se que trabalhadores e empregadores cheguem a consenso durante o período de greve, prevendo-se a possibilidade de os trabalhadores em greve serem representados com vista a chegar a um acordo para a sua cessação. Não é frequente que isso ocorra sob pressão directa da greve, principalmente porque hoje são raras as greves prolongadas. Muitas vezes depois da greve terminar, as partes chegam a um acordo, mas não é normal que isso ocorra durante o período em que decorre a greve, porque este em regra é demasiado curto<sup>43</sup>.

Os trabalhadores que persistam na recusa (mesmo concertada) da prestação de trabalho estarão fora da protecção do direito de greve e, nomeadamente, cairão no regime das ausências injustificadas, com possível relevância disciplinar<sup>44</sup>.

## 7. Tipos de greve

As greves podem revestir uma grande multiplicidade de tipos<sup>45</sup>, daí que sejam frequentes as tentativas de classificação.

Existem diversos fenómenos designados como greve que, não deixando de funcionar como meios colectivamente assumidos de coacção directa ou individualista em conflitos, ou como forma de chamar atenção e/ou a razão para uma situação específica, não se enquadrariam nas noções anteriormente definidas como greve.

---

<sup>43</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Almedina, (2004), pag 1108

<sup>44</sup> FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA, 2007, pag 920.

<sup>45</sup> [www.igt.gov.pt/IGTi](http://www.igt.gov.pt/IGTi) de 2 de Setembro de 2008

As greves podem ser de diversos tipos, dependendo dos factores, a forma como são exercidas, o meio em que estão a ser exercidas e a tática do movimento grevista.

São as seguintes as modalidades indicadas na doutrina:

- **Greve de zelo:** consiste em seguir rigorosamente todas as normas de actividade, o que acaba por retardar, diminuir ou restringir o seu andamento. É uma forma de protesto que não pode ser contestada, juridicamente utilizada por categorias sujeitas a leis que restringem o direito de greve, a exemplo dos prestadores de serviços considerados essenciais à sociedade;
  
- **Greve de rendimento:** é caracterizada pela diminuição das cadências de trabalho, pela queda do ritmo de produção e pela conseqüente redução do resultado. Do mesmo modo existem situações em que a abstenção é meramente parcial, como a greve de mala nos transportes colectivos: os cobradores abstêm-se da cobrança de bilhetes, embora estejam presentes e realizam outras tarefas;
  
- **Greve da amabilidade:** consiste na ausência de cortesia no contacto com os clientes;
  
- **Greve de horas extraordinárias:** é exercida sem prejudicar as horas normais de serviço;
  
- **Greve rotativa ou articulada:** consiste na paralisação alternativa ou sucessiva da actividade laboral;
  
- **Greve trombose:** consiste na paralisação de apenas uma parte dos trabalhadores que ocupam um sector vital ou estratégico do processo produtivo;

- **Greve branca:** consiste na redução de trabalho pelos operários, que operam lentamente ou então operários ficam sem trabalhar diante das máquinas da empresa;
- **Greve de fome:** consiste em uma pessoa recusar alimentos a título de protesto contra deliberação patronal, política, etc;
- **Greve de ocupação:** consiste na invasão de estabelecimento por empregados, paralisando suas actividades;
- **Greve de rodízio:** consiste na paralisação de sectores-chave da empresa, para fazer com que outros deixem de exercer suas actividades;
- **Greve de solidariedade:** consiste na paralisação do trabalho para impedir demissão de algum empregado;
- **Greve intermitente:** consiste na paralisação da actividade pelos operários por breve período, para lesar a produção da empresa.

Há paralisações que, apesar de resultarem da concertação colectiva, não abrangem logo todos os trabalhadores. Esta forma de actuação surge por cumprimento de obrigações económicas de meio e de potencialização do efeito coactivo pretendido, com a finalidade de obter um máximo de mobilização dos trabalhadores e um máximo de prejuízos para a entidade patronal.

Certas formas de luta laboral exercitadas em moldes também denominados por greve (greve de rendimento, de colaboração, de zelo, etc.) são tipos de luta laboral impróprios ou falsos, que não correspondem ao modelo implícito na lei e têm na sua base o propósito de evitar que os trabalhadores adiram a

essas greves, a perda total ou parcial de retribuições, ocasionando, por outro lado, ao empresário, danos mais avultados que aqueles que suportaria pela mera inexecução<sup>46</sup>.

As greves rotativas e trombose são greves abusivas, pois a paralisação incide em sectores estratégicos da empresa, conduzindo a uma quebra da produção<sup>47</sup>

---

<sup>46</sup> XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Direito de Greve*, Verbo, 1984, pag. 74

<sup>47</sup> *Ibidem*, pag. 75

## CAPÍTULO II

### 1. O Direito de greve em Moçambique

#### 1.1. Sindicalismo em Moçambique

O enquadramento do sindicalismo em Moçambique no contexto de greve tem relevância devido à influência que este movimento tem no trabalhador.

Neste capítulo abordaremos a definição do sindicalismo, os três períodos que podemos encontrar, as transformações políticas, económicas, com base no pluralismo político e na economia de mercado.

Pode-se definir o sindicato como uma associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses sócio - profissionais<sup>48</sup>. A CRM dá liberdade aos cidadãos de se associarem, gozando do direito de prosseguirem os seus fins, criarem instituições destinadas a alcançar os seus objectivos específicos e possuir património para a realização das suas actividades, nos termos da lei<sup>49</sup>.

Estes preceitos constitucionais de associativismo são encontrados ainda na LT dando às associações sindicais e de empregadores o direito de poderem constituir outras organizações de nível superior ou nelas se filiarem bem como estabelecer relações ou filiarem-se em organizações internacionais congéneres<sup>50</sup>.

---

<sup>48</sup>O n° 2 alinea b), Decreto –Lei n° 215-B/75, de 30 de Abril *legislação portuguesa*

<sup>49</sup>N 1 e 2 do artigo 52, Constituição da Republica de Mocambique, 2004

<sup>50</sup>N° 2 do artigo 137 da Lei n° 23/2007 de 1 de Agosto

As associações adquirem personalidade jurídica após registo e dos seus estatutos no órgão central de administração do trabalho (órgão que superintende a área do trabalho) obedecendo o preceituado no artigo 146 da LT<sup>51</sup>.

Historicamente, o sindicalismo moçambicano remonta desde o período colonial, concretamente a partir dos anos 1898, portanto 12 anos depois da greve de Chicago nos Estados Unidos de América.

Contudo, o sindicalismo moçambicano durante o período da vigência do regime colonial português não se desenvolveu substancialmente, pois tinha tendências discriminatórias como forma de enfraquecer os trabalhadores moçambicanos com vista a “adormecê-los” para os colonos portugueses levarem a cabo o processo da exploração do homem pelo homem, assim como de ter facilidades de saquear as riquezas moçambicanas sem que ninguém se manifestasse contra, com particular destaque a ocupação de terras.

Nos anos de 1898 a 1926 começam a surgir em Moçambique algumas associações de natureza sindical como fruto de levantamento de manifestações e revoltas dos trabalhadores, nos portos e caminhos de ferro, nos transportes, nas plantações, nas minas e nos sectores da actividade da vida socio - económica.

Como consequência destes levantamentos nasceram as Associações dos Engraxadores, Empregados de Mesa, Empregados do Comércio e Indústria,

---

<sup>51</sup> “O requisito do registo de qualquer associação sindical ou de empregadores é dirigido ao ministro a área que tutela a área do trabalho ao órgão a quem ele delegar, sendo instruído com os seguintes documentos: acta da assembleia constituinte; lista nominal dos presentes na assembleia constituinte; estatutos da associação, certidão negativa da denominação da associação e os registos comprovativos da publicação da convocatória da assembleia constituinte”, nº 1 do artigo 146 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto.

Empregados dos Escritórios, Estivadores e dos Operários correlativos da construção civil.

Mais tarde algumas destas associações transformam-se em sindicatos, vulgarmente conhecidos como corporativos, basicamente inspirados na ideologia do regime colonial fascista português liderado pelo Doutor António de Oliveira Salazar.

A luta dos sindicatos no período colonial português associa-se à guerra de libertação nacional. As classes trabalhadoras moçambicanas sentiram necessidade de reagir ao modelo de relações adoptado pelo colonialismo português, com o objectivo de explorar sistematicamente os recursos dos territórios, fixar famílias portuguesas nas colónias e controlar o movimento de trabalhadores africanos<sup>52</sup>.

A proclamação da independência de Moçambique foi precedida da instalação de um governo de transição<sup>53</sup>, cuja posse foi conferida pelo presidente da Frente de Libertação de Moçambique (FRELIMO); num discurso lido na ocasião, traçava as linhas gerais de actividade para todos os sectores da vida económico-social durante a transição<sup>54</sup>.

A orientação dos trabalhadores mereceu prioridade dos órgãos de direcção política, logo após a independência com o objectivo de dotar as classes operárias de uma estrutura organizativa que lhe permitisse, sob a direcção do Partido FRELIMO, exercer o seu poder a todos os níveis. Foram constituídos os Conselhos de Produção<sup>55</sup>, através desta nova estrutura, onde

---

<sup>52</sup> Mondlane, Eduardo Chivambo, *Lutar por Moçambique*, Coleção Nosso Chão, 1995, Maputo, pag 67.

<sup>53</sup> O governo de transição tomou posse no dia 20 de Setembro de 1974, na então cidade de Lourenço Marques (hoje Maputo).

<sup>54</sup> WATY, Mónica Filipe Nhane, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, *Liberdade Sindical - Direito e Política*, , 2005, pág 128.

<sup>55</sup> Os conselhos de produção são defendidos como a expressão da organização dos trabalhadores na unidade de produção. São constituídos pelos operários e trabalhadores nacionais de empresas, abrangendo todos os sectores e secções.

os trabalhadores poderiam participar de forma activa, colectiva e consciente na discussão e na resolução dos problemas, planificação e controlo de produção<sup>56</sup>.

Do ponto de vista legal não aparece no ordenamento jurídico moçambicano uma lei que crie os conselhos de produção, eles são criados com base numa decisão política, contida nas directivas económicas e sociais do IV Congresso do Partido FRELIMO que ganha legalidade de fontes jurídicas supra-legais com base no artigo 3 da Constituição da República Popular de Moçambique<sup>57</sup>.

Os conselhos de produção foram as primeiras formas de organização sindical dos trabalhadores moçambicanos, tendo assegurado com sucesso a defesa da economia, das conquistas da independência nacional e dos interesses profissionais e sociais, inspirando deste modo a criação, em Outubro de 1983, da Organização dos Trabalhadores de Moçambique - OTM<sup>58</sup>.

A OTM tem como objectivos principais a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, a organização e direcção da sua luta pela melhoria das condições de vida e de trabalho em todos os ramos de actividade económica e social, tendo como função coordenar e apoiar a acção das organizações e da política sindical, definida nos seus estatutos e programa. A OTM representa os seus membros junto dos organismos do Estado, das organizações dos empregadores e no Fórum Tripartido de Concertação Social no tratamento e negociação de todos os assuntos relativos à definição

---

<sup>56</sup> WATY, Mónica Filipe Nhane, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, *Liberdade Sindical - Direito e Política*, , 2005, pág 130.

<sup>57</sup> A República Popular de Moçambique era orientada pela linha política definida pela FRELIMO, que é a força dirigente do Estado e da Sociedade. A FRELIMO traça orientação política básica do Estado, dirige e supervisa a acção dos órgãos estatais afim de assegurar a conformidade da política do Estado com os interesses do povo.

<sup>58</sup> Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical, Documentos do IV Congresso, Volume I, Novembro de 2002.

de políticas económicas, de emprego, salarial, segurança social, saúde e segurança no trabalho e outros assuntos de interesse socioeconómico e cultural do país e dos trabalhadores em geral<sup>59</sup>.

A 30 de Novembro de 1990 entra em vigor a segunda República na sequência da aprovação da nova Constituição, substituindo desta forma a República Popular de Moçambique por República de Moçambique e, por inerência, trazendo consigo o multipartidarismo.

É neste mesmo ano que a Organização dos Trabalhadores de Moçambique – OTM se transforma em central sindical.

A Organização dos Trabalhadores de Moçambique - CS é uma pessoa colectiva com personalidade jurídica, autonomia financeira, administrativa e patrimonial, reúne na base dos princípios de unidade, liberdade e democracia, as organizações sindicais nela filiadas, que exercem a sua actividade no território nacional<sup>60</sup>.

Hoje encontramos também a Confederação Nacional dos Sindicatos Independentes e Livres de Moçambique – CONSILMO - resultado da desvinculação de três sindicatos (Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria de Construção Civil, Madeira e Minas de Moçambique, SINTICIM, Sindicato Nacional dos Trabalhadores Rodoviários e Assistência Técnica, SINTRAT, Sindicato Nacional dos Trabalhadores da Indústria da Hotelaria, Turismo e Similares – SINTIHOTS), que tem os seus estatutos publicados no Boletim da República (BR), III série, nº 21 de 24 de Maio de 2000.

A CONSILMO é uma associação sindical autónoma e independente em relação aos empregadores do Estado, dos partidos políticos das confissões

---

<sup>59</sup>Artigo 6 dos Estatutos da OTM – CS

<sup>60</sup>Artigo 1 dos Estatutos da OTM – CS

religiosas e outras associações de natureza não sindical, constituída pelas associações que aceitam os seus estatutos, abrangendo todo espaço geográfico nacional e tem a sua sede na cidade de Maputo, estabelecendo formas de representação descentralizada a nível provincial, devendo para o efeito criar outras formas estruturas representativas adaptadas à evolução da sua implantação.

Regendo-se pelos princípios do sindicalismo democrático baseado na prioridade das eleições e por escrutínio secreto dos órgãos estatutários e na participação activa dos associados em todos os aspectos da actividade sindical, a CONSILMO pugna pela unidade dos trabalhadores e pela unidade do movimento sindical revolucionário e democrático como condições e garantia da defesa dos direitos e interesses supremos dos mesmos, reservando-se o direito de unir-se com outras associações sindicais desde que haja identidade de princípios e propósitos<sup>61</sup>.

Esta confederação luta com outras associações sindicais democráticas representativas dos trabalhadores, emancipação e pela eliminação de todas formas de injustiça que enfermam as sociedades através de um movimento sindical poderoso, independente e livre, reconhecendo o papel da luta de classe na evolução histórica da humanidade e solidariedade de interesses existentes entre os trabalhadores de todo o mundo e considera que a resolução dos problemas dos trabalhadores exige o fim da hegemonia do capital sobre o trabalho.

O artigo 9 dos seus estatutos define os seus principais objectivos, que passam por: edificação e a consolidação de uma sociedade mais justa, livre e igualitária em termos de oportunidades e o fortalecimento do movimento sindical moçambicano defendendo as liberdades individuais, colectivas, o direito e interesse dos trabalhadores.

---

<sup>61</sup> Artigo 7 dos Estatutos da CONSILMO.

## 2 - Constitucionalização do direito de greve em Moçambique

Moçambique ficou independente em 1975 e com a proclamação da Independência uma nova Constituição entrou em vigor às zero horas do dia 25 de Junho de 1975, aprovada por aclamação pelo Comité Central da FRELIMO a 20 de Junho de 1975.

Esta Constituição preconizava que a República Popular de Moçambique é fruto de resistência secular e da luta heróica e vitoriosa do povo moçambicano, sob a direcção da FRELIMO, contra a dominação colonial portuguesa e o imperialismo, e um estado soberano, independente e de democracia popular em que todos os camaradas patrióticos se engajam na construção de uma nova sociedade livre da exploração do homem pelo homem, onde o poder pertence aos operários e camponeses unidos e dirigidos pela FRELIMO e é exercido pelos órgãos do poder popular sob orientação política defendida pela FRELIMO, que é força dirigente do Estado e da sociedade<sup>62</sup>.

A Constituição da República Popular de Moçambique de 1975 em nenhum momento faz referência ao direito de associativismo e ao direito de greve, aliás no artigo 36, estabelece que todos os cidadãos da República Popular de Moçambique têm o dever de respeitar a Constituição e as leis, proibindo o abuso dos direitos e liberdades individuais, em prejuízo dos interesses do povo.

O Estado punia severamente todos os actos de traição, subversão, sabotagem e, em geral, os actos praticados contra os objectivos da FRELIMO e contra a ordem popular revolucionária. Entendendo-se deste

---

<sup>62</sup>Artigos 1 2 e 3 da Constituição da República Popular de Moçambique de 1975

modo que ao legislar sobre o direito de greve iria ferir a Constituição e os preceitos nela defendidos.

A Lei nº 8/85 de 14 de Dezembro foi a primeira lei do trabalho, que constituía um direito e dever para todo o cidadão que reúna condições para o exercício de qualquer actividade no domínio económico, científico, técnico, social ou cultural, de acordo com as suas aptidões, qualificações e aspirações, e em função

das necessidades e capacidades de toda a sociedade, onde todo o cidadão com idade e aptidão física e mental para o trabalho tem o dever social de trabalhar com eficiência, disciplina e dignidade para o desenvolvimento económico e social do país.

Esta lei era aplicada a todas as entidades empregadoras estatais, mistas e privadas bem como às organizações sociais e os respectivos trabalhadores nacionais e estrangeiros residentes que exerçam a sua actividade no país. Regulava as relações jurídicas de trabalho a estabelecer por contrato, contribuindo assim para o incremento da produtividade para o aumento da eficiência da produção social, elevando o nível em matéria de cultura de vida de todos os trabalhadores reforçando a disciplina laboral.

A Constituição de 1990 introduz um Estado de Direito Democrático baseado na separação e independência dos poderes e no pluralismo que culminou com as primeiras eleições multipartidárias.

A CRM de 1990 estabelecia que todos os trabalhadores têm direito a greve, devendo o seu exercício ser regulado por lei, limitando porém o seu exercício aos serviços e actividades essenciais no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> Artigo 91 da CRM de 1990

A Constituição estabeleceu que o exercício do direito de greve fosse regulado por lei, o que levou a Assembleia da República, gozando da prerrogativa constitucional<sup>64</sup>, a aprovar a Lei nº 6/91 de 9 de Janeiro, que considera a greve um direito fundamental de todos os trabalhadores com vista à defesa e promoção dos seus legítimos interesses sócio-laborais.

A lei ora referida definia a greve como sendo a abstenção colectiva e concertada de prestar trabalho, com o objectivo de pressionar a entidade empregadora a satisfazer um interesse comum e legítimo dos trabalhadores envolvidos, vedando, contudo, o exercício deste direito às Forças de Defesa e Segurança.

A declaração de greve era deferida pelo organismo sindical após consulta aos trabalhadores e depois de esgotados todos os meios pacíficos de resolução de conflitos, que deve comunicar à entidade empregadora e ao órgão local competente do Ministério do Trabalho setenta e duas horas antes do início da greve. Este pré-aviso é estendido para sete dias nas empresas ou serviços que se destinam à satisfação de necessidades essenciais.

É importante referir que, após cumpridas as formalidades legais e consumada a greve, o organismo sindical deverá dar conhecimento do início de greve ao órgão competente do Ministério do Trabalho nas quarenta e oito horas após a sua declaração.

Com a greve ficam suspensas as relações emergentes do contrato do trabalho, nomeadamente, a assiduidade, subordinação e remuneração. Esta

---

<sup>64</sup> “ Compete à Assembleia da República legislar sobre as questões básicas da política interna e externa do país” nº 1 da CR de 1990.

suspensão não prejudica a antiguidade do trabalhador nem o trabalhador nos casos em que há violação de um acordo colectivo de trabalho<sup>65</sup>.

Com as mudanças políticas, socioeconómicas e estruturais houve necessidade de mudar o quadro jurídico em materia laboral até então fixada pela Lei nº 6/91 de 9 de Janeiro, que foi revogada pela lei 8/98 de 20 de Julho ( Lei do Trabalho).

A Lei 8/98 de 20 de Julho não trata de forma particular as regras sobre a greve, mas é uma lei que fala de todas as relações jurídicas de trabalho estabelecidas entre entidades empregadoras dos sectores estatal e cooperativo em relação aos trabalhadores assalariados, mistos e privados de todos os ramos de actividade e trabalhadores nacionais e estrangeiros que exerçam a sua actividade no país<sup>66</sup>,

Percorrendo as duas leis, a Lei nº 6/91 de 9 de Janeiro, e Lei 8/98 de 20 de Julho na secção V, no concernente ao direito de greve, pudemos constatar que não houve grandes mudanças na maneira como é abordado o direito de greve. A Lei 8/98 de 20 de Julho traz mais dois artigos em relação à requisição civil<sup>67</sup>, fazendo referência que o diploma que decreta a requisição civil deve indicar o seu objecto e duração, a entidade responsável pela execução da requisição, a modalidade de intervenção das forças armadas se necessário e as modalidades de gestão das empresas requisitadas de remuneração dos trabalhadores e das compensações a particulares<sup>68</sup>.

A 16 de Novembro de 2004 a Assembleia da República aprovou a terceira Constituição, que vem reafirmar, desenvolver e aprofundar os princípios

---

<sup>65</sup> Acordo colectivo de trabalho – é um instrumento de regulamentação colectiva onde as partes fixam livremente os instrumentos que fazem parte do contrato de trabalho. O acordo não deve ferir o que a lei regula em matéria de trabalho.

<sup>66</sup> Nº 1 do artigo 2 da Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto

<sup>67</sup> Requisição civil

<sup>68</sup> Artigos 144 e 145 da Lei 8/98 de 20 de Julho

fundamentais do Estado moçambicano, consagrando o carácter soberano do Estado do Direito Democrático, o pluralismo, a organização partidária e o respeito pelos direitos fundamentais dos cidadãos.

O nº 1 do artigo 87 CRM dá aos trabalhadores o direito de greve, tendo este direito constitucional sido regulado por lei. A Constituição faz transparecer ser objectivo do legislador conferir aos trabalhadores a mais ampla liberdade do exercício deste direito, fazendo, deste modo, com que as leis ordinárias possam limitar o referido direito.

Actualmente temos em vigor a Lei 23/2007, de 1 de Agosto, que vem revogar a Lei nº 8/98 de 20 de Julho. Esta lei resgata a greve como um direito fundamental dos trabalhadores (preceito defendido pela Lei 6/91, de 9 de Janeiro<sup>69</sup>),

A LT traz consigo novos preceitos e é mais abrangente no que concerne à greve.

- Na assembleia geral de trabalhadores referida no artigo 198, para a decisão de greve, não faz referência se a votação à decisão de greve é ou não secreta.
- O nº 2 do artigo 201 abre espaço para que o organismo sindical possa delegar os seus poderes de representação.
- O artigo 202, cuja epígrafe é “Deveres das partes durante a greve”, estabelece nos seus nºs 2 e 3 que a determinação dos serviços mínimos pode constar de instrumento de regulamentação colectiva de trabalhadores, na falta destes, durante o período do pré-aviso, o órgão sindical e o empregador, por acordo, devem determinar os serviços mínimos e indicar os trabalhadores encarregues de os realizar.

---

<sup>69</sup> A greve constitui, nos termos da Lei Fundamental do país, um direito dos trabalhadores.

Contrariamente ao estabelecido no artigo 130 nº 2 da lei 8/93 de 20 de Julho, em que a determinação dos serviços mínimos e a indicação dos trabalhadores para o exercício dos serviços mínimos compete à entidade empregadora, após consulta obrigatória ao órgão sindical.

- O nº 3 do artigo 204 estabelece que o empregador pode, durante a greve, substituir trabalhadores se não forem cumpridas as formalidades legais, sendo que para o efeito deve solicitar ao ministério que superintende a área do trabalho o parecer, a emitir em prazo não superior a quarenta horas sobre o cumprimento ou não das formalidades legais da greve. Enquanto que o nº 3 do art. 132 da lei 8/98 de 20 de Julho proíbe a entidade empregadora de substituir os trabalhadores em greve por outras pessoas que à data do pré-aviso não trabalhavam na empresa ou serviço.
- A Lei no artigo 206 estabelece que o direito de greve nas zonas francas<sup>70</sup>, ao que ela preconiza sobre o exercício do direito nos serviços e actividades essenciais<sup>71</sup>.

Hoje, parece-nos importante referir que o direito de associativismo e de greve esta cada vez mais abrangente, quando a Lei nº 14/2009 de 17 de Março, lei que aprova o Estatuto Geral dos Funcionários do Estado e Agentes do Estado – EGFAE e revoga o Decreto n 14/87 de 20 de Maio, abre nos seus artigos 76<sup>72</sup> e 77 o direito de associativismo dos funcionários públicos

---

<sup>70</sup> Zonas Francas constituem áreas do território nacional, públicas ou particulares, que permitem o desenvolvimento de actividades sob um completo regime de isenções tributárias.

<sup>71</sup> Artigo 205 da lei nº 23/2007 de 1 de Agosto, “ nos serviços e actividades que se destinam à satisfação das necessidades essenciais da sociedade, os trabalhadores em greve são obrigados a assegurar, durante o período em que aquela durar, a prestação dos serviços mínimos indispensáveis à satisfação daquelas necessidades”.

<sup>72</sup> “ A criação, união, federação e extinção das associações sindicais e profissionais na Função Pública, bem como as respectivas garantias de independência e autonomia, relativamente ao Estado, aos partidos políticos, as igrejas e confissões religiosas, com vista à promoção da estabilidade laboral e na resolução de conflitos entre o Estado e os funcionários ou agentes do Estado são regulados por lei.”

exercerem o direito de greve esperando, porém, a regulamentação da lei específica.

### III - Direito comparado

#### 1-O direito de greve no ordenamento jurídico português

A escolha de Portugal tem a ver com o facto de ser um país de expressão portuguesa, o colonizador de Moçambique, e, acima de tudo, por o ordenamento jurídico moçambicano ter sido por muitos anos o mesmo de Portugal.

Em Portugal as primeiras greves surgem a partir do liberalismo com as primeiras manifestações operárias, dando início ao movimento grevista e com algumas paralisações em 1894, até à proclamação da República.

A greve era punida e as sanções estabelecidas não eram aplicadas, detectando-se uma reacção particularmente viva contra a legislação proibitiva por parte de um número considerável de juristas, que a partir dos fins do século passado se ocuparam do que então chamaram de questões sociais ou questão do operário.

Durante o período liberal até 1910, a greve foi classificada como delito previsto e punido, com prisão e multa, pelos sucessivos códigos penais. Não obstante, diversas paralisações do trabalho se registaram ao longo desse período, designadamente em 1852 e no início da década de 70, o que era facilitado pelo facto de, na prática, as sanções penais não serem aplicadas<sup>73</sup>.

O reconhecimento do direito à greve foi pelo Decreto de 6 de Dezembro de 1910, porém, após a Revolução de Maio de 1926 o Decreto nº 15.138, de 15.2.1927, restabelece a proibição deste direito.

---

<sup>73</sup> VEIGA, António Jorge da Motta, *Direito do Trabalho*, Volume I, Universidade Lusfada, Departamento de Direito, 1990, pag. 616.2q

A Constituição de 1933 colocou-se em posição radicalmente oposta ao proibir o uso da suspensão da actividade dos trabalhadores com as dos empregados como meio de imposição de interesses colectivos, considerando a greve incompatível com o sistema corporativo.

O Decreto-Lei 23.870, de 18 de Maio de 34, fazia referência a *lock-out* e à greve com fins políticos e por extensão à suspensão colectiva da actividade nas empresas individuais, o boicote, a sabotagem, eram estes actos penalizados com multas ao “desterro “de 4 a 5 anos.

O código penal de 1886, no artigo 170, veio por seu turno prever e sancionar o encerramento de estabelecimentos comerciais ou indústrias e a suspensão ou cessação do trabalho, enquanto serviços do Estado, serviços concessionários ou em outras de interesse público, bem como de qualquer actividade económica se causa legítima.

Depois da revolução de Abril de 1974 o DL 392/74 de 28 de Agosto reconhece o direito de greve como um direito dos trabalhadores regulando o seu exercício e os aspectos processuais e considerando ilícitas as greves em sectores-chave, de solidariedade e as greves políticas.

Com a entrada em vigor da Constituição da República Portuguesa de 1976 (CRP) dá-se a consolidação do direito à greve, com o afastamento das aludidas restrições legais ao âmbito e natureza dos interesses subjacentes. “O número 1 do artigo 57 da CRP garantiu o direito de greve e no seu número 2 compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender, não podendo a lei limitar esse âmbito. Este dispositivo constitucional pôs em causa a possibilidade de limitação do direito de greve e, por outro lado, permanecendo aberta a possibilidade de o legislador

ordinário limitasse o exercício do direito reconhecido no plano das formas que tal exercício pode assumir.

A Lei 65/77, de 26 de Agosto, veio revogar o Decreto 392/74 e regulamenta o exercício do direito de greve. Nos aspectos processuais, o código penal aprovado pelo Decreto 400/82 de 23 de Setembro, que entrou em vigor no dia 1 de Janeiro de 1983, não contém qualquer referência à greve<sup>74</sup>.

Porém, tanto a CRP como a lei que regula o exercício do direito de greve fazem a definição e caracterização das greves lícitas ou ilícitas.

O direito de greve não se pode entender como um direito absoluto, pois todos os direitos ainda constitucionalmente consagrados têm limitações, que servem para evitar possíveis problemas pondo em risco a projecção de outros direitos e valores igualmente respeitáveis.

A Lei 65/77, de 26 de Agosto, prevê expressamente o direito à greve na função pública ( art.12, n.º 1) mas acrescenta que o seu exercício será regulado no respectivo estatuto ou em diploma especial. São excluídas do âmbito do Decreto as forças militares e militarizadas<sup>75</sup>.

A proibição da greve por parte das forças militares ou militarizadas, inserida de modo frontal no artigo 13 da Lei 65/77, de 26 de Agosto, deve apoiar-se, para ser constitucional, no princípio da igualdade. Uma greve de pessoas armadas provocaria um total desequilíbrio que ninguém lhe poderia fazer frente.<sup>76</sup>

---

<sup>74</sup> VEIGA, António Jorge da Motta, *Direito do Trabalho*, Volume I, Universidade Lusíada, Departamento de Direito, 1990, pag 621.

<sup>75</sup> *Ibidem*, pag 632.

<sup>76</sup> MENEZES CORDEIRO, António, *Manuel de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, 1994

## **2-O direito de greve no ordenamento jurídico brasileiro**

A Constituição Federal (CF) é a norma fundamental a ser seguida pelos brasileiros residentes em todo o território nacional.

No artigo 9 da CF de 1988 é assegurado o direito de greve aos trabalhadores, competindo decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender, reconhecendo deste modo o legislador constituinte brasileiro aos servidores civis, além da possibilidade da sindicalização à titularidade do direito de greve.

O direito de greve é exercido nos parâmetros estabelecidos na Lei n 7.783, de 28 de Junho de 1989, que considera legítimo o exercício do direito de greve, a suspensão colectiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador, após frustração de uma negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral.

A entidade patronal deverá ser notificada quarenta e oito horas antes do início da paralisação, cabendo à entidade sindical ou, na falta da entidade, à comissão de negociação, representar os trabalhadores nas negociações ou na justiça do trabalho.

O artigo 6 da lei acima citada assegura aos grevistas o direito de:

- Usando de meios pacíficos persuadir os trabalhadores a aderirem à greve;
- Arrecadadas de fundos e a livre divulgação do movimento;
- Os meios adoptados por empregadores e empregados podem violar ou constranger os direitos e garantias fundamentais de outrem;

- É vedado às empresas adoptar meios para constranger o empregado a comparecer ao trabalho bem como a divulgação do movimento;
- As manifestações e actos de persuasão utilizados não podem impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou danos à propriedade ou pessoa.

A participação na greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período de greve, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da justiça do trabalho. Contudo, é proibida a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, excepto nos casos de prestação de serviços mínimos, nos casos de abuso do direito de greve e inobservância das normas e paralisadas após a celebração de acordo ou decisão da justiça do trabalho.

O direito de greve não pode prescindir da necessária observância dos princípios da supremacia do interesse público e da continuidade dos serviços desenvolvidos pela administração estatal, especialmente daquelas actividades qualificadas pela nota da essencialidade.

O direito de greve é assegurado aos trabalhadores em geral e aos servidores públicos civis, a estes últimos estendido por força do inciso VII do art. 37 da CF<sup>77</sup>. Este dispositivo constitucional incorporou a recomendação da Convenção n.º 151 da OIT ( art. 8), que dispõe sobre a institucionalização de meios voltados à composição dos conflitos de natureza colectiva oriundos da relação de trabalho entre o poder político e seus servidores.

Salienta-se, porém, que as disposições da Lei 7783/89 não são aplicadas aos servidores públicos estatutários, até porque o próprio diploma legal

---

<sup>77</sup> "O direito de greve será exercido nos termos e nos limites deferidos em lei específica."

confirma, no seu art.16<sup>78</sup>, as disposições constitucionais acerca dos servidores públicos. O direito de greve nos servidores públicos ainda não foi regulamentado e vinha sendo negado. Para suprir a omissão legislativa e assegurar o direito de greve aos servidores públicos civis, o Supremo Tribunal Federal em sessões de 25 de Outubro de 2007, em sede de mandado de injunção (instrumento de concretização das cláusulas constitucionais), decidiu estender a aplicação da Lei n.º 7783/89 ao sector público até à edição de lei específica.

O exercício desse direito é proibido aos militares das forças armadas e aos integrantes das polícias militares e corpos de bombeiros militares<sup>79</sup>.

As Forças Armadas Brasileiras são consideradas, pela sociedade, uma das instituições mais confiáveis do país.

---

<sup>78</sup> Para fins previstos no artigo 37, inciso VII, da Constituição, lei complementar definirá os termos e os limites em que o direito de greve poderá ser exercido.

<sup>79</sup> N 5 do artigo 42 da CF.

## CAPÍTULO IV

### 1 - O Direito de Greve nas Forças de Defesa e Segurança em Moçambique

#### 1. 1 - As Forças de Defesa e Segurança

A Defesa constitui uma obrigação de um Estado e tem por objecto garantir o respeito das instituições democráticas, a independência nacional, a integridade do território, a liberdade e a segurança das populações contra qualquer agressão ou ameaça externa, bem como a promoção da paz, segurança e estabilidade política a nível nacional e internacional. A operacionalização deste conceito traduz-se na existência de uma instituição militar que, no caso vertente de Moçambique, são as Forças Armadas de Defesa de Moçambique - FADM, que, para além de ser um instrumento do Estado com legitimidade constitucional para, com armas, defender o país, a Nação e o seu povo, são igualmente implementadoras imediatas da política externa do Estado, no respeitante aos esforços de estabelecimento de um clima de paz e segurança a nível regional e internacional<sup>80</sup>.

A política de defesa e segurança do Estado visa defender a independência nacional, preservar a soberania e integridade do país e garantir o funcionamento normal das instituições e a segurança dos cidadãos contra qualquer agressão armada<sup>81</sup>.

A nível do país as FADM estão comprometidas com a defesa da soberania nacional e da integridade territorial, bem como com outras missões de

---

<sup>80</sup> Entrevista de Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional, no programa Cartas na Mesa, Rádio Moçambique, dia 4 de Setembro de 2006, às 20 00 horas.

<sup>81</sup> Artigo 265, da Constituição da República

interesse público. Ao nível externo, participa em missões e operações de manutenção de paz, observação eleitoral sob a égide da SADC, UA, NU<sup>82</sup>.

No exercício das suas funções as FADM devem fidelidade à Constituição e à Nação, jurando os seus membros respeito à Constituição, defender as instituições e servir o povo.

As FADM são apartidárias, constituídas exclusivamente por cidadãos moçambicanos, e observam a abstenção de tomada de posições ou participação em acções que possam pôr em causa a sua coesão interna e a unidade nacional. Devem obediência ao Presidente da República, na sua qualidade de comandante-chefe.

A Lei 18/97, de 1 de Outubro, Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas, define o quadro legal e institucional subjacente ao sistema de defesa nacional e de consagração dos princípios fundamentais, normadores da política de defesa nacional e da instituição, especificamente encarregada de assegurá-la por via militar.

A Lei da Defesa Nacional e das Forças Armadas tem um carácter nacional e permanente, exercendo-se a todo o tempo e em qualquer lugar, de natureza global, abrangendo uma componente militar e outra não militar.

O recrutamento dos cidadãos para integrar as Forças Armadas de Defesa Nacional obedece à Lei n.º 24/97 de 23 de Dezembro ( Lei do Serviço Militar).

O serviço militar é o contributo prestado por cada cidadão, no âmbito militar, para a defesa da pátria, promovendo a unidade nacional e o desenvolvimento da consciência patriótica, valorização cívica, cultural, física

---

<sup>82</sup> FADM, Estado-Maior General, Directiva anual 2007, pág 2.

e profissional dos cidadãos que o cumprem<sup>83</sup>, onde são obrigados a prestar o serviço militar os cidadãos moçambicanos dos 18 aos 35 anos idade, podendo estas idades ser alteradas em contexto de guerra.

Para a concretização do serviço militar primeiro é necessário que haja um recrutamento militar<sup>84</sup> que, por sua vez, vai obrigar que os cidadãos abrangidos façam o recenseamento militar<sup>85</sup>.

Com recenseamento militar os cidadãos são convocados com uma antecedência mínima de quarenta e cinco dias, para serem submetidos às provas de classificação e selecção, onde podem ser considerados aptos sendo a partir daí considerados recrutas.

O serviço militar normal tem a duração de dois anos, com início no acto da incorporação<sup>86</sup>, e o recruta é alistado num ramo das forças armadas onde faz o juramento da bandeira<sup>87</sup>. Findo o período militar o cidadão pode ficar numa situação de desmobilizado das Forças Armadas ou seguir a carreira militar.

## **1.2 - Fundação das Forças Armadas de Defesa e Segurança**

O movimento de defesa e luta em Moçambique começou com a unificação de três movimentos: a União Democrática Nacional de Moçambique - UDENAMO, União Nacional para Moçambique Independente - UNAMI e

---

<sup>83</sup> N° 2 e 3 do artigo 1 da Lei 24/97 de 23 de Dezembro.

<sup>84</sup> O recrutamento militar é o conjunto de operações necessárias obtenção de meios humanos para ingresso nas Forças Armadas. Este recrutamento pode ser geral e especial.

<sup>85</sup> Recenseamento militar é a operação do recrutamento geral que tem por finalidade obter a informação de todos os cidadãos que atingiram, em cada ano, a idade do início das obrigações militares. Constituindo obrigação dos cidadãos, a cumprir pelos próprios ou pelos seus representantes legais, apresentarem-se ao recenseamento militar no ano em que completem 18 anos de idade.

<sup>86</sup> Incorporação consiste na apresentação dos recrutas nas unidades e estabelecimentos militares do ramo das Forças Armadas em que foram alistados.

<sup>87</sup> Juramento da bandeira é um acto solene, com tropas em parada, perante a Bandeira Nacional. Que é prestado nos seguintes termos: “eu... juro por minha honra consagrar todas as minhas energias e a minha vida à defesa da pátria e da Constituição da República de Moçambique . Comandante – Chefe das Forças Armadas de Moçambique”.

MANU a 25 de Junho de 1962, e o seu I congresso realizou-se no exílio em Setembro do mesmo ano, na cidade de Dar-es-Salaam, na Tanzânia, tendo sido eleito Eduardo Mondlane como primeiro presidente<sup>88</sup>.

A partir daí foram recrutados e treinados jovens com o objectivo de defender a pátria, o que culminou com o início da luta armada, em 25 de Setembro de 1964. Esta luta armada durou 10 anos. Depois da queda do regime ditatorial em Portugal registou-se uma alteração política relativamente à colonização. Portugal aceitou negociar a independência de Moçambique e a 7 de Setembro foram assinados os Acordos de Lusaka.

Após a proclamação da independência Moçambique enfrentou ainda a guerra civil que durou 16 anos, que culminou com a assinatura do Acordo de Roma a 4 de Outubro de 1994. O Acordo de Roma teve, entre outras resoluções, uma específica às Forças Armadas.

O Acordo de Roma veio estabelecer a composição das Forças Armadas através do Protocolo IV<sup>89</sup> que previa uma Comissão para a Composição das Forças Armadas de Defesa de Moçambique – CCFADM, que tinha a responsabilidade de administrar o processo de formação das Forças Armadas de Defesa de Moçambique até ao momento em que o novo governo assumisse a actividade.

As FADM seriam dirigidas pelas altas patências, que estavam subordinadas à CCFADM e após o início das actividades do novo governo as FADM estariam sob a autoridade do Ministério da Defesa ou outro organismo que entretanto o novo governo iria criar.

---

<sup>88</sup> MACHEL, Samora Moisés, *O Partido e as Classes Trabalhadoras Moçambicanas na Edificação da Democracia Popular*, Departamento do Trabalho Ideológico da FRELIMO, Volume I, 1980, pág 28

<sup>89</sup> [www. Santegidio.org/archivio/pace/mozamb](http://www.Santegidio.org/archivio/pace/mozamb) de 13 de Fevereiro de 2009

As FADM seriam compostas por Forças Armadas de Moçambique e por Forças da RENAMO, onde cada uma das Forças contribuiria com 50% do exército da FADM, os restantes membros que integravam estas forças seriam desmobilizados.

Hoje as FADM são regidas pela já referida Lei 18/97 de 7 de Outubro e pelo Estatuto dos Militares das Forças Armadas aprovado pelo Decreto 4/98 de 17 de Fevereiro, que vem definir o regime estatutário aplicável aos militares das Forças Armadas e adopta o quadro normativo que responde adequadamente à organização, disciplina e hierarquia profissional peculiares da instituição.

### **1.3- A proibição do exercício do Direito de Greve**

A greve não é um direito ilimitado dos trabalhadores, a greve tem que ser disciplinada, pois, só pode ser exercida desde que não ponha em causa ou colida com outros direitos.

Em geral este direito deve ceder sempre que a existência de outro direito o justifique, e será considerada ilícita a greve exercida em desconformidade com os parâmetros de conflito de direitos estabelecidos<sup>90</sup>.

As condições de emprego das forças armadas são diferentes das dos trabalhadores em geral, tão pouco se poderia conceber que os membros das forças armadas se organizassem em sindicatos, embora haja vários países na Europa Ocidental em que lhes é permitido filiar-se a um sindicato.

O nº 2 no artigo 87 da Constituição da República limita o exercício do direito à greve nos serviços e actividades essenciais, no interesse das necessidades inadiáveis da sociedade e da segurança nacional.

---

<sup>90</sup> MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Almedina, (2004), pág 1095.

Falar do Direito de Greve nas Forças de Defesa e Segurança não é fácil, particularmente em Moçambique, onde estas forças, devido à sua estruturação, o seu comando é directamente coordenado pelo Presidente da República nas vestes de Comandante-Chefe, de acordo com o estatuído no artigo 91 da CR.

O Direito à Greve em Moçambique abrange, segundo a lei, trabalhadores por conta de outrém. É aqui onde reside a maior dificuldade de interpretação pois, na verdade, parece-nos que nas Forças de Defesa e Segurança, particularmente na área militar, os cidadãos que exercem esta actividade não são trabalhadores. Eles são chamados a exercerem uma obrigação de cidadania.

Porém, o mesmo não será dizer que as Forças Armadas de Defesa e Segurança não são propensas a problemas de ordem profissional e social. Assim acontecendo, deverão optar por outro tipo de reivindicação dos seus direitos.

Aliás, sempre que o país sentir a sua integridade territorial ameaçada, todo o cidadão em idade activa pode ser chamado a defendê-la. Daí que nos parece não haver lógica que a greve seja estendida às Forças Armadas.

Outrossim, não nos parece razoável, para além do seu carácter inconstitucional, o alargamento do direito à greve às Forças de Defesa e Segurança porque elas são o garante da defesa, tanto territorial como dos cidadãos em particular.

Em Moçambique as Forças Armadas de Segurança fazem parte dos chamados serviços essenciais, pois estas devem estar sempre aptas para garantir o respeito das instituições, a independência nacional, a integridade do território, a liberdade e a segurança das populações contra qualquer

agressão ou ameaça externa, bem como a promoção da paz, segurança e estabilidade política a nível internacional.

## Conclusão

Estudados os diversos dispositivos legais e princípios doutrinários que enformam o direito de greve, verifica-se que, na República de Moçambique, passou a fazer parte do catálogo dos direitos fundamentais.

É sabido que os direitos fundamentais são, em princípio, irrenunciáveis, pelo que parece controverso que se determine o não exercício de alguns desses direitos por uma determinada faixa de cidadãos.

Porém, a Convenção nº 87, da OIT, sobre liberdade sindical e protecção do direito sindical (ratificada pela Assembleia da República por Resolução nº 4/94, de 25 de Agosto) no nº 1 do artigo 9, reza que “a legislação nacional determinará o âmbito de aplicação às forças armadas e à polícia das garantias previstas na presente Convenção.”

Desta disposição os ordenamentos jurídicos de diversos países, analisadas as conjunturas internas, optam por vedar o exercício do direito de greve às forças armadas, à polícia, e a quaisquer outras forças paramilitares.

É a posição adoptada pelo legislador na República de Moçambique. Portanto, apesar de reconhecer a importância do catálogo dos direitos fundamentais, a importância do exercício de direitos pelos cidadãos, o bem comum supera-os, pela necessidade de garantir ordem e segurança para todos. Resulta daí então a proibição do exercício do direito de greve nas forças armadas, na polícia e em forças paramilitares de segurança manejando armas.

## Bibliografia

1. ALONSO, Olea Manuel, *Derecho del Trabajo*, 9º edição Madrid ( 1985);
2. ALONSO, Olea Manuel e Maria Emilia Casas Baamonde, *Derecho del Trabajo*, 14º edição Madrid ( 1995);
3. ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes, *Curso de Direito do Trabalho*, 2ª edição Saraiva, S. Paulo, (1992);
4. CARINCI/ TOSI/DE LUCA TAMAJO/ Treu, *Direito del Lavoro 1*, Il diritto de sindacale, 2º edição , Torino (1989);
5. CORDEIRO, António Menezes, *Manuel de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, (1994);
6. DINIZ, Maria Helena, *Dicionário Jurídico* pág. 798, 2º Edição, Editora Saraiva, (2005);
7. FERNANDES, António de Lemos Monteiro, *Direito do Trabalho*, Almedina SA,(2007);
8. FURTADO Martins, *Adesão à Greve , rdes*, (1995);
9. LOPES, Álvaro Cardoso, *Manual de Processo do Trabalho*, 11 edição Almedina, Coimbra (1994);
10. MACHEL, Samora Moisés, *O Partido e as Classes Trabalhadoras Moçambicanas na Edificação da Democracia Popular*, Departamento do Trabalho da FRELIMO, Volume I, 1980;

11. MARTINEZ, Pedro Romano, *Direito de Trabalho*, pág.1042, reimpressão da Edição de Abril de 2002, Editora Almedina, (2004);
12. MENEZES CORDEIRO, António *Da boa fé no Direito Civil*, Coimbra, 1984;
13. MONDLANE, Eduardo Chivambo, *Lutar por Moçambique*, Colecção Nosso Chão, Maputo, (1995);
14. VEIGA, António Jorge da Motta, *Direito do Trabalho*, Volume I, Universidade Lusíada, Departamento de Direito, (1990);
15. XAVIER, Bernardo da Gama Lobo, *Direito de Greve*, Edições Verbo, 1984;
16. WATY, Mónica Filipe Nhane, Dissertação de Mestrado em Ciências Jurídicas, *Liberdade Sindical Direito e Política*, Maputo (2005);

### **Internet**

1. [www. Santegidio.org/archivio/pace/mozamb](http://www.Santegidio.org/archivio/pace/mozamb) de 13 de Fevereiro de 2009;
2. [www.igt.gov.pt/IGTi](http://www.igt.gov.pt/IGTi) de 2 de Setembro de 2008;
3. [www. revistamilitar. Pt.moduls/artiches/articlesphp](http://www.revistamilitar.Pt.moduls/artiches/articlesphp);
4. [www.tex.pro.br/wwroot/](http://www.tex.pro.br/wwroot/) 01 de 2004/direito de greve. consultado no dia 15/08/2008.

### **Brochuras**

1. Dicionário de Língua Portuguesa, 5º edição, Porto Editora;

2. Estatuto da OTM – CS;
3. Estatuto da CONSILMO;
4. FADM, Estado Maior General, Directiva Anual (2007);
5. Organização dos Trabalhadores de Moçambique – Central Sindical, Documentos do IV Congresso, Volume I, Novembro de 2002.
6. Entrevista de Sua Excelência o Ministro da Defesa Nacional, no programa Cartas na Mesa da Rádio Moçambique, dia 4 de Setembro de 2006, às 20:00h.

## **Legislação**

### **( Moçambicana)**

1. Constituição da República Popular de Moçambique de 1975
2. Constituição da República de Moçambique de 1990
3. Constituição da República de Moçambique de 2004
4. Convenção nº 87, da OIT, de 17 de Junho de 1948
5. Lei n 8/85 de 14 de Dezembro
6. Lei n 6/91 de 9 de Janeiro
7. Lei nº 8/93 de 20 de Julho
8. Lei nº 17/97 de 1 de Outubro
9. Lei nº 18/97 de 1 de Outubro
10. Lei nº 24/97 de 23 de Dezembro
11. Lei nº 4/98 de 17 de Fevereiro
12. Lei nº 8/98 de 20 de Julho
13. Lei nº 23/2007 de 1 de Agosto
14. Lei n 14/2009 de 17 de Março

**(Portuguesa)**

1. Constituição da República Portuguesa de 1933
2. Constituição da República Portuguesa de 1976
3. Código Penal de 1886
4. Decreto nº 15.138, de 15.2.1927
5. Decreto Lei nº 23.870 de 18 de Maio 1934
6. Decreto –Lei nº 215-B/75, de 30 de Abril
7. Lei nº 65/77 de 26 de Agosto
8. Decreto nº 400/82 de 23 de Setembro

**(Brasileira)**

1. Constituição Federal
2. Lei nº 7.783 de 28 de Junho de 1989
3. Convenção nº 151 da OIT



Universidade Politécnica  
A POLITÉCNICA