

A RESPONSABILIDADE CIVIL NAS GREVES ILÍCITAS

Por Pedro Mota Pinho(*)

SUMÁRIO:

I. Introdução. II. Breves considerações sobre a greve. III. A greve e a responsabilidade civil. IV. Outras questões. V. Conclusões.

I. Introdução

O tema que nos propomos tratar, tal como resulta do seu título, versa sobre a greve ilícita e as suas implicações em sede de responsabilidade civil. Estamos, portanto, perante dois institutos distintos, mas cuja missão está amplamente ligada a um ideal de justiça — por uma banda, a greve procura equilibrar uma relação assimétrica, munindo os trabalhadores de um direito-poder; por outra banda, a responsabilidade civil tem como desiderato restabelecer o *status quo ante* ao dano.

Sendo o binómio responsabilidade civil/ greve ilícita discutido há muito pela doutrina e pela jurisprudência pátria (assim como noutras latitudes), procuraremos dissecar os diversos pareceres e, talqualmente, compreender as diversas posições tomadas nesta sede.

Com efeito, e por razões de concretização, este nosso estudo irá subdividir-se em dois compartimentos: em primeiro lugar serão tecidas breves considerações sobre a greve; de seguida incidiremos na matéria que aqui nos traz, i.e., na responsabilidade civil nas greves contrárias à lei.

(*) Advogado, Mestre em Direito do Trabalho e Doutorando em Direito.

Por último, de confessar que não temos o desiderato de alcançar uma solução pacífica, cristalina ou inequívoca — até porque essa nunca logrou ser vislumbrada pela doutrina e/ ou jurisprudência⁽¹⁾ —, pretendendo-se, isso sim, dar o nosso contributo e despertar o debate sobre um tema tão rico quanto este⁽²⁾.

II. Breves considerações sobre a greve

Fruto da primeira Revolução Industrial e da impulsionante transformação de processos laborais que ocorreram entre o séc. XVIII e o séc. XIX⁽³⁾, a greve

⁽¹⁾ Para além dos diversos problemas que a greve e a responsabilidade podem levantar especificamente, devemos ter presente que este tema em concreto apresenta outros problemas que talvez justifique o paupérrimo número de processos julgados pelos tribunais superiores. Entre outros, identificam-se os seguintes óbices:

- i) Os problemas relacionados com o cálculo da extensão do dano a indemnizar causado pela greve ilícita;
- ii) a árdua tarefa em determinar os danos que cada trabalhador absentista provocou na esfera da empresa;
- iii) a dificuldade em assacar a responsabilidade do sindicato;
- iv) a (crónica) morosidade do sistema judicial;
- v) a consagração legal da impenhorabilidade dos bens das associações sindicais, cuja utilização seja estritamente indispensável ao seu funcionamento (cf. art. 453.º, n.º 1 do CT), que por sua vez impossibilita os credores de procederem à penhora e conseqüente execução dos bens;
- vi) a possibilidade de as relações entre associação sindical/ entidade empregadora deteriorarem-se ainda mais com a propositura de uma acção judicial.

Sobre este aspecto veja-se ANTÓNIO MONTEIRO FERNANDES, *A Lei e As Greves*, Almedina, Coimbra, 2013, p. 170; BERNARDO LOBO XAVIER, *Direito da Greve*, Sociedade Científica da Universidade Católica Portuguesa, Lisboa, 1984, p. 289; ou FRANCISCO LIBERAL FERNANDES, *A obrigação de serviços mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 580.

⁽²⁾ Adaptando a equação proposta por ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO em “Responsabilidade civil do empresário e greve”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, n.º 3, 1986, p. 370, pense-se na seguinte situação enquanto pedra-de-toque da nossa exposição: *A*, empresa ligada ao sector agro-pecuário e à comercialização de produtos lácteos, celebra um contrato de fornecimento com a empresa *B*, onde a primeira se obriga a entregar 100 litros de leite na sede de *B*, no dia 10 de Janeiro. Ocorre que no dia 9 de Janeiro irrompe uma greve decretada pelo sindicato *C*, cuja grande parte dos seus filiados são trabalhadores em *A*. Em resultado daquela mesmíssima greve, *A* não conseguiu finalizar o processo de produção, não podendo, subsequentemente, cumprir a obrigação a que se encontrava vinculado. *Quid iuris* quanto à posição de *A*, *C* e dos trabalhadores absentistas?

⁽³⁾ Veja-se JORGE LEITE, *Direito do Trabalho*, UC, Coimbra, 1993, p. 272. Ver também JULIANA TAVARES PEGORER, “Abuso do direito de greve”, *Sindicatos e Autonomia Privada Coletiva. Perspectivas Contemporâneas*, (Org. TULIO MASSONI e FRANCESCA COLUMBU), Almedina Brasil, São Paulo 2017, p. 547, que nos dá conta de alguns episódios do Antigo Egipto e do Império Romano que podem ter consistido em algo similar ao que hoje chamamos de greve.

tem neste período histórico o seu apogeu, algo que ocorreu de forma natural e enquanto produto da “interacção diádica”⁽⁴⁾ entre empregador e trabalhador. De facto, tendo sido inicialmente pensada como um fenómeno de negociação colectiva, cujo perecimento seria anunciado à medida que se alcançaria uma “sociedade industrial altamente desenvolvida”⁽⁵⁾, a verdade é que volvidas algumas centenas de anos, as greves continuam a irromper em diversos contextos laborais, procurando, ou assim se espera, temperar e reequilibrar as assimétricas relações entre empregadores e trabalhadores.

No nosso ordenamento, a greve, enquanto verdadeira manifestação colectiva e concertada de absentismo laboral, surge no séc. XVII^(6/7) ocorrendo por múltiplas vezes e em diversos contextos, mas sempre julgada enquanto ilícito criminal⁽⁸⁾. Percorreu-se, indubitavelmente, um longo caminho até o direito à greve ter dignidade constitucional, sendo que hoje este direito encontra-se consagrado na CRP⁽⁹⁾. Por outra banda, o direito à greve foi igualmente vertido nas legislações laborais do sector privado e público (cf. art. 530.º do CT e art. 394.º da LGTFP)⁽¹⁰⁾. Deste modo, e pese embora seja um instrumento constantemente utilizado pelos trabalha-

(4) MICHAEL BIGGS, “Strikes as Sequences of Interaction: The American Strike Wave of 1886”, *Social Science History*, Vol. 26, 3, 2002, p. 583.

(5) Cf. JAMES E. CRONIN, “Strikes and Power in Britain, 1870-1920”, *International Review of Social History*, XXXII, 1987, p. 144.

(6) JOSÉ TENGARRINHA, “As greves em Portugal: uma perspectiva histórica do século XVIII a 1920”, *Análise Social*, Vol. XVII, 67/68, 1981, pp. 582 e ss. Este autor dá-nos conta de que a primeira greve em solo português ocorreu em 1628, no Porto.

(7) CAETANO D’ANDRADE ALBUQUERQUE, *Direito dos Operários: estudos sobre as greves* (tese de Doutoramento), UC, Imprensa da Universidade, Coimbra, 1870, naquele que foi o primeiro grande estudo jurídico sobre este tema no nosso ordenamento jurídico.

(8) Sobre uma perspectiva da *greve-crime* no nosso ordenamento, veja-se FERNANDO EMYGIDIO DA SILVA, *As greves*, Imprensa da Universidade, Coimbra, 1913, cap. XI; e MÁRIO PINTO, “O Direito perante a greve”, *Análise Social*, n.º 13, 1965, pp. 48 e ss.

(9) Reportamo-nos ao art. 57.º n.º 1 da CRP, sendo que o legislador constitucional consagrou outros direitos ligados a este preceito, nomeadamente, o art. 55.º e 56.º, que explicitam o direito à liberdade sindical e às prerrogativas dos sindicatos. Ao introduzir-se o direito à greve na CRP, “o interesse coletivo profissional dos trabalhadores foi erguido ao nível de interesse geral”, *vd.* JÚLIO GOMES, “Da proibição de substituição de grevistas à luz do art. 535.º do Código do Trabalho”, *Questões Laborais*, n.º 42, 2014, p. 67.

(10) Na doutrina portuguesa vejam-se, entre outros, JOSÉ GOMES CANOTILHO e JORGE LEITE, “Ser ou não ser uma greve”, *Questões Laborais*, n.º 13, 1999, pp. 3 a 44; JÚLIO GOMES, “Existem — e em caso afirmativo quais são eles — limites ao poder atribuído pelo art. 538.º, n.º 7, do Código do Trabalho de 2009 aos representantes dos trabalhadores em greve (art. 532.º) de designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos?”, *Novos Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, Coimbra, 2010, p. 233 e ss.; MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Lei da Greve Anotada*, Lex, Lisboa, 1994.

dores na sociedade hodierna⁽¹¹⁾, a verdade é que o legislador português se eximiu de definir o que é uma greve, talvez por esta se encontrar umbilicalmente ligada a interesses tão sensíveis como os sociais, políticos ou económicos⁽¹²⁾. Ainda assim, a doutrina e a jurisprudência ocuparam-se deste papel, sendo que na falta de um conceito estanque, talvez seja possível definir a greve enquanto a “abstenção concertada da prestação de trabalho a efectuar por uma pluralidade de trabalhadores com vista à obtenção de fins comuns”⁽¹³⁾.

Ao conceito de greve estará conectada a ideia basilar de importunar a esfera empresarial, procurando-se melindrar o dador de trabalho através do abstencionismo laboral. Como corolário deste escopo estará a inflicção de um dano na esfera do empregador⁽¹⁴⁾, considerando-se que a este ideário se encontra ligado um valor superior de justiça⁽¹⁵⁾. Existe, por conseguinte, uma colisão de direitos, onde, à partida, o direito à greve se sobreporá aos demais em confronto⁽¹⁶⁾, como serão os direitos económicos, designadamente, o direito à iniciativa económica privada. Utilizamos a expressão “à partida”, já que o direito à greve nunca poderá ser vislumbrado enquanto direito absoluto.

⁽¹¹⁾ De acordo com o estudo realizado pela Fundação Manuel dos Santos, entre 2010 e 2017, existiram 804 greves em Portugal, envolvendo 348 mil trabalhadores. Dados disponíveis em <www.pordata.pt>.

⁽¹²⁾ Na opinião do autor JOSÉ JOÃO ABRANTES. *Direito do trabalho II (Direito da greve)*, Almedina, Coimbra, 2014, p. 74, o legislador constitucional escusou-se de definir esta figura de modo a não cercar o campo de acção e interesses da greve.

⁽¹³⁾ PEDRO ROMANO MARTINEZ, *Direito do Trabalho*, 9.^a ed., Almedina, Coimbra, 2019, p. 1230.

⁽¹⁴⁾ Cf. ac. TRC de 16-12-2015 (Relatora: Paula do Paço) “O “braço de ferro” implícito na greve, visa perturbar a actividade e organização da entidade empregadora, por forma a provocar alguma disponibilidade para dialogar sobre o conflito laboral subjacente”. Veja-se também o ac. TRL de 03-12-2014 (Relator: José Eduardo Sapateiro) “Derivam, necessária e inevitavelmente, da noção, natureza e exercício do direito de greve por banda dos trabalhadores, danos de índole diversa e de valor pecuniário incerto e, as mais das vezes avultado, para as entidades empregadoras, sendo esses prejuízos uma decorrência natural e normal do instituto jurídico em análise”. Ambos os arestos disponíveis <www.dgsi.pt>.

⁽¹⁵⁾ ANTÓNIO CASTANHEIRA NEVES, “Considerações a propósito do Direito à Greve”, *Temas de Direito do Trabalho: Direito do trabalho na crise. Poder empresarial. Greves atípicas*, Coimbra Editora, Coimbra, 1990, p. 450 e ss.

⁽¹⁶⁾ JORGE REIS NOVAIS, *As restrições aos direitos fundamentais não expressamente autorizadas pela Constituição*, Coimbra Editora, Coimbra, 2003, p. 456. “Se o desencadear da colisão com outros direitos fundamentais fosse fundamento suficiente de limitação imaneente do exercício de um direito fundamental, haveria direitos fundamentais de efectivação impossível, na medida em que o seu exercício provoca, necessariamente ou com toda a probabilidade, fricções com outros direitos ou lesões em direitos de outrem”. Neste sentido, veja-se HELENA FERREIRA GUEDES, *O uso abusivo do direito à greve* (tese de Mestrado), UCP, Porto, 2016, p. 30, disponível em <repositorio.ucp.pt>.

Tal como decorre do art. 335.º do CC, deverá sempre existir um juízo de proporcionalidade, cedendo os titulares na medida do necessário para que todos produzam igualmente o seu efeito, sem maior detrimento para qualquer das partes. A este preceito deverá cumular-se o preceituado no art. 522.º do CT que obriga as partes a actuarem sempre dentro do espectro da boa fé aquando de um conflito colectivo. Secundando a lição de GIUGNI⁽¹⁷⁾, a greve não poderá ser sempre legitimada quando lesar um valor igualmente protegido⁽¹⁸⁾.

Com efeito, o direito à greve apresenta limites⁽¹⁹⁾, sendo que este fenómeno laboral nunca poderá ser desprovido de qualquer interesse ou motivo. Esta mesmíssima obrigação resulta da lei, quando nos é dito que compete aos trabalhadores definir os interesses a defender no âmbito da greve (cf. art. 57.º n.º 2 da CRP e 530.º n.º 2 do CT). Entenda-se que pese embora o legislador não se tenha reportado aos interesses que poderão relevar para efeitos de execução da greve, será lógico pensar que a greve nunca poderá “escapar” do âmbito laboral⁽²⁰⁾, ou seja, os interesses que

(17) GINO GIUGNI, *Diritto Sindacale*, Cacucci Editore, Bari, 2015, p. 277.

(18) Cf. ac. TRL de 25-05-2011 (Relatora: Albertina Pereira) “Embora a greve constitua um dos direitos fundamentais dos trabalhadores, a mesma não é um direito absoluto, pelo que existindo a possibilidade de confronto ou colisão entre o direito de greve e outros direitos fundamentais, também previstos na Constituição, esse direito pode sofrer alguma sorte de restrição nas situações definidas pela lei e com observância de determinados limites”, disponível em <www.dgsi.pt>.

(19) Cf. ac. STA de 26-06-2008 (Relator: Costa Reis) “o direito à greve não é absoluto visto o seu n.º 3 introduzido no texto constitucional pela revisão de 1997, autorizar que a lei ordinária defina “as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis”, o que constitui uma limitação ao seu exercício irrestrito, como também o n.º 2 do seu art. 18.º consente que esse exercício possa ser constringido quando seja “necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”. O que quer dizer que, apesar fundamental, o direito à greve pode ser regulamentado e esta regulamentação pode constituir, objectivamente, numa restrição ao seu exercício sem que tal possa ser considerado como uma violação inconstitucional do direito à greve. Ponto é que ela se destina a ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, a promover a segurança e manutenção de equipamentos e instalações e se limite ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”, disponível em <www.dgsi.pt>.

(20) Será de admitir, no nosso ordenamento, a greve de solidariedade. Como o nome indica, o trabalhador abstém-se de trabalhar não com o propósito de que a sua pretensão directa seja satisfeita, existindo, ao invés, um valor altruístico para com determinado grupo ou trabalhador. Somos da opinião de que este tipo de greve não poderá ser conforme a lei, uma vez que a greve procurará sempre causar um dano na esfera do empregador de modo a que este ceda às pretensões dos seus trabalhadores. Assim o sendo, e imaginando que a greve solidária ocorrerá de modo a demonstrar que os trabalhadores da empresa *X* estão com os trabalhadores da empresa *Y*, cujas condições de segurança no trabalho são precárias, nunca poderá o empregador *X* obrigar o empregador *Y* a estabelecer melhores medidas para os seus trabalhadores. Veja-se o ac. STJ de 21-02-1983, disponível em *BMJ*, n.º 323, p. 287. Veja-se, por exemplo, o caso italiano, cujo tipo de greve passou no crivo da *Corte costituzionale*. Cf. GINO GIUGNI, *ob. cit.*, p. 276.

estribam uma greve “deverão ter uma correspondência com os direitos e interesses dos trabalhadores”⁽²¹⁾. Da mesma forma, a greve nunca poderá ser legalmente aceite se os seus fins forem contrários aos princípios gerais de direito e à própria lei. Também será ilícita a greve que é executada de modo a provocar um desmesurado dano na esfera do empregador (as chamadas greves abusivas)⁽²²⁾.

Para além da proibição deste tipo de greves, decorrem da lei outros limites. Como se encontra previsto no art. 57.º n.º 3 da CRP, assim como nos arts. 531.º, 534.º, 537.º e 538.º do CT e 395.º a 398.º da LGTFP, o legislador obriga a que a greve seja declarada por uma pessoa colectiva competente (as associações sindicais ou as assembleias de trabalhadores de empresas). Impõe-se, outrossim, que a entidade competente para decretar a greve comunique ao empregador ou à associação de empregadores, e, de igual modo, ao ministério responsável pela área laboral, com um prazo de aviso prévio de cinco dias úteis, que será executada uma greve em determinada data^(23/24).

(21) DIOGO VAZ MARRECS, *Código do Trabalho Comentado*, 4.ª ed., Almedina, Coimbra, 2020, p. 1212.

(22) Serão, portanto, contrárias à lei as greves de zelo ou as greves trombose. VAZ SERRA refere que será ilícita a greve que é determinada por um “espírito de malevolência ou por um fim diferente do legítimo da profissão”. O autor, que nos explica a situação jurídica da greve no direito germânico e gaulês $\frac{3}{4}$ ressaltando que à data a greve era proibida no nosso ordenamento $\frac{3}{4}$, reporta-se àquele fenómeno como uma figura que poderá consubstanciar um caso de abuso do direito, caso sejam empregues meios imorais ou seja prosseguido um fim injusto. Autor *cit.*, “Abuso do Direito (em matéria de responsabilidade civil)”, *BMJ*, n.º 85, 1959, p. 290.

(23) JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.*, pp. 82 e ss. O autor estabelece a distinção entre greve irregular e a greve ilícita. A primeira será aquela que padece de um vício formal, ao passo que a segunda terá um vício material. Todavia, e é esse o nosso entendimento, a greve que é decretada sem terem sido cumpridos os requisitos formais e/ ou materiais, será sempre uma greve contrária à lei e, como tal, dever-se-á aplicar o art. 541.º do CT. Veja-se, também, PEDRO ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*, p. 1280.

(24) Para um melhor entendimento jurisprudencial sobre a greve ilícita, veja-se: ac. STJ de 28-01-1983 (Relator: Miguel Caeiro) “São, assim, injustificadas as faltas dadas pelos trabalhadores durante uma greve que, embora seja lícita quanto a causa (greve de solidariedade), não o é quanto à forma, por falta de observância dos requisitos exigidos naqueles preceitos”; Parecer da Procuradoria Geral da República de 04-01-1999 “uma atuação levada a cabo nas condições referidas na conclusão anterior (interrupção do trabalho pelos médicos, sempre que quiserem e pelo tempo que quiserem) contraria a noção de greve constante da conclusão 5ª, e levando a consequências imprevisíveis na organização dos serviços e podendo provocar danos desproporcionados para os utentes, é ilegal. O mesmo se diga relativamente às paralisações curtas e repetidas, às greves intermitentes (*sciopero a singhiozzo*) e a outras formas semelhantes, desde que obedeçam a um plano concertado de desorganização da produção, pois, nesses casos, a defesa dos interesses dos trabalhadores não legitima prejuízos injustos e desproporcionados para o dador de trabalho e até para terceiros (em último grau, para a colectividade)”; ac. STJ de 13-02-2008 (Relator: Sousa Peixoto) “A greve é ilícita, se o pré-aviso não tiver sido inteiramente respeitado e faz incorrer os trabalhadores grevistas no regime de faltas injustificadas”. Todos disponíveis em <www.dgsi.pt>. A lei é exhaustiva quanto a este ponto, obrigando a que este aviso

Deste modo, a lei postula duas consequências da greve contrária à lei: no *plano disciplinar*, as faltas do trabalhador que se reportem ao período abstencionista serão consideradas injustificadas (cf. art. 541.º n.º 1 do CT); no *plano civilístico*, aplicar-se-ão os princípios gerais em matéria de responsabilidade civil (cf. art. 541.º n.º 2 do CT). Por razões de concretização deste tema iremo-nos focar somente nesta última consequência.

III. A greve e a responsabilidade civil

1. Ainda antes de incidirmos nas consequências da greve ilícita em sede de responsabilidade civil, e tendo presente o exemplo que fornecemos no início deste estudo, cumpre referir que na doutrina discute-se a questão do inadimplemento do contrato por parte do empregador nos casos de greve lícita.

Para o autor ANTÓNIO NUNES DE CARVALHO⁽²⁵⁾, sendo a greve um direito constitucional à disposição do trabalhador, não poderia o empregador ser responsabilizado pelo incumprimento do contrato que o vinculava com terceiros. No pensamento deste insigne jurista, ao empregador não poderia ser imputada qualquer culpa, porquanto foram os seus trabalhadores que,

prévio de greve seja feito por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social. O aviso prévio deverá conter, também, uma proposta de definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamento e instalações e, se a greve se realizar em empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, uma proposta de serviços mínimos. *Vd.*, de igual modo, Parecer da Procuradoria Geral da República de 03-03-1977, disponível em *BMJ*, n.º 265, 1977, pp. 57 e ss. e ac. TC n.º 15/2005 (Relatora: Maria dos Prazeres Beleza): “tais motivos são ilícitos, ficando os trabalhadores sujeitos à consequência prevista no art. 11.º, isto é, incorrendo no regime de faltas injustificadas”, disponível em <www.tribunalconstitucional.pt>. Por fim, veja-se o pleito julgado pelo TEDH, onde um cidadão russo que trabalhava no sector ferroviário foi despedido por ter participado numa greve ilegal, do qual citamos um excerto da decisão “After having their demands rejected, the applicant’s trade union decided to declare a strike. The Government did not suggest that any other means such as conciliation or arbitration or else had been available to the trade union to protect their members’ interests. However, relying on the ban on the right to strike of certain categories of railway workers set by Russian law, the employer, Russian Railways, considered unlawful the applicant’s abstention from work during the strike and fired him for a repeated failure to perform work duties. When the applicant challenged his dismissal before the national courts, they had to confine their analysis to formal compliance with the relevant Russian laws and consequently could not balance the applicant’s freedom of association with competing public interests. The Court finds that the applicant’s participation in the strike action was considered as a breach of disciplinary rules which, when taken together with the previous transgression, resulted in the most severe penalty ¼ dismissal”. Aresto disponível em <www.echr.coe.int>.

(25) Autor *cit.*, *ob. cit.*, pp. 593 e 594.

num pleno exercício de um direito, se furtaram à prestação laboral e que, por conseguinte, não permitiram ao empregador cumprir as suas obrigações. Estaríamos, pois, perante uma “situação típica do comportamento socialmente adequado” pelo que tal desembocaria na “exoneração do empresário defronte a terceiros”. Todavia, para este autor, cujo pensamento é, em muito, influenciado pela doutrina italiana, mormente por GIUSEPPE PERA⁽²⁶⁾, a solução para este imbróglio seria distinta caso a greve ao qual os seus trabalhadores aderiram tivesse sido concitada por qualquer comportamento caviloso ou condenável por parte do empregador, nomeadamente, um despedimento abusivo de um trabalhador da empresa ou o incumprimento de estipulações vertidas em instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Nestes mesmíssimos casos, deveria o empregador responder pelo incumprimento contratual face a terceiros, uma vez que foi o seu comportamento culposo que gerou a revolta nos trabalhadores e, por consequência, aderiram à greve. Em suma, e utilizando o método daquele autor transalpino “o próprio desfecho do movimento grevista se encarregará de dar a solução — se as pretensões forem aceites, parece que seriam razoáveis *ab initio*, pelo que o empresário estava de má fé, e vice-versa”⁽²⁷⁾.

Há quem se oponha a esta ala doutrinal, na medida em que ao empregador terá sempre que ser assacada a responsabilidade. Com efeito, e calcorreando os ensinamentos de TEYSSIE⁽²⁸⁾, a quem incumbiu a missão de discorrer sobre as considerações jurisprudenciais gaulesas na segunda metade do séc. XX, ao empregador só poderia ser exaurida qualquer responsabilidade, fruto do não cumprimento das suas obrigações perante terceiros, caso comprovasse que o seu inadimplemento tivesse sido provocado por um evento de força maior. Ora, não sendo a greve lícita um fenómeno de força maior, na medida em que não é algo imprevisível, nem que se afasta da esfera de influência da empresa, não poderia excluir-se a responsabilidade do empregador.

Esta posição é seguida na doutrina pátria por PEDRO ROMANO MARTINEZ⁽²⁹⁾, que defende que estando as partes no âmbito de uma relação contratual, o empregador terá que ser responsabilizado e indemnizar o terceiro lesado⁽³⁰⁾.

⁽²⁶⁾ Autor *cit. apud* NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, pp. 587 e 588.

⁽²⁷⁾ NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, pp. 587 e 588.

⁽²⁸⁾ Autor *cit.*, *Les conflits du travail, grève et lock-out*, Librairies techniques, Paris, 1981, p. 200 e ss.

⁽²⁹⁾ Autor *cit.*, *ob. cit.*, p. 1277 e ss.

⁽³⁰⁾ Neste sentido MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 171.

Efectivamente, e tendo presente o modelo de responsabilidade contratual português⁽³¹⁾, a culpa do devedor é presumida, incumbindo ao devedor provar que o não cumprimento da obrigação não procede de culpa sua, pois “só o devedor está em condições de fazer a prova das razões do seu comportamento em face do credor, bem como dos motivos que o lesaram a não efectuar a prestação a que estava vinculado”⁽³²⁾.

Não obstante, seria defensável o argumento de que estaríamos perante um caso de impossibilidade objectiva? Isto é, poderia o empregador afastar a presunção de culpa impostada pelo art. 798.º do CC, escudando-se no art. 790.º n.º 1 do CC? Acompanhamos a posição do preposto autor, respondendo em sentido negativo à retro dita questão. Na verdade, para o empregador se fazer valer da figura da impossibilidade objectiva terá que demonstrar que o cumprimento da obrigação é impossível por causa que não lhe é imputável, algo que dificilmente poderá decorrer de uma greve lícita. Ora, servindo-nos da lição de ANTUNES VARELA relativamente à impossibilidade objectiva, não será o devedor responsabilizado pelo não cumprimento do contrato quando “tivesse sido impedido de cumprir por facto do credor, por força maior ou por caso fortuito”, assim como nos casos de a “impossibilidade ser imputável a terceiro ou à própria lei”⁽³³⁾.

Como foi supra referido, o empregador não poderia secundar a sua exclusão de culpa no argumento da força maior, pois a greve lícita não será algo imprevisível ou que está fora do domínio do agente. Pelo contrário, e sabendo que os trabalhadores fazem parte do universo empresarial, incumbiria ao empregador dominar as hipotéticas contestações no seio da empresa, satisfazendo (até ao limite do que se pensa ser justo e proporcional) as reivindicações dos seus trabalhadores. Como tal, não seria possível o empregador afastar a culpa, podendo-se até falar da greve enquanto figura imanente ao “risco empresarial”⁽³⁴⁾.

Na esteira de ROMANO MARTINEZ, estamos em crer que esta solução é — no confronto com a outra proposta — a mais equilibrada e a que melhor

(31) Sobre a responsabilidade contratual e a presunção de culpa do devedor, veja-se MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *Lições de Responsabilidade Civil*, Principia, Cascais, 2017, p. 405 e ss.; *Estudos a Propósito da Responsabilidade Objectiva*, Principia, Cascais, 2014, p. 33 e ss.; vd. também JOSÉ CARLOS BRANDÃO PROENÇA, *Lições de Cumprimento e Não Cumprimento das Obrigações*, Coimbra Editora, Coimbra, 2011, p. 163 e ss.

(32) FERNANDO PIRES DE LIMA e JOÃO ANTUNES VARELA, *Código Civil Anotado Vol. II*, 2.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1981, p. 48.

(33) Autor *cit.*, *Das Obrigações em Geral Vol. II*, 7.ª ed., Almedina, Coimbra, 2013, p. 67.

(34) ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*, p. 1280.

resulta para a harmonização do tráfego empresarial e comercial. Se sustentássemos que a greve lícita poderia ser um factor de desculpabilização do não cumprimento do devedor/ empregador nas relações com terceiros, estaríamos a corroborar a ideia de greve enquanto “passar de culpas”, utilizada como instrumento de desresponsabilização de “todos os intervenientes numa cadeia de prestação de serviços ou de fornecimento de bens, com a consequente insegurança jurídica”^(35/36).

2. Ultrapassadas estas considerações, cumpre agora focar na questão da aplicação dos princípios gerais de responsabilidade civil nas greves ilícitas. Existindo um vínculo contratual entre o trabalhador e o empregador será natural pensar que o trabalhador que se furtou à prestação para participar numa greve ilícita poderá ser responsabilizado em sede de responsabilidade contratual. Na verdade, o trabalhador estará a incumprir o seu contrato, violando múltiplos deveres que advêm desse mesmíssimo vínculo, como os de assiduidade ou de lealdade, sendo, contanto, difícil apurar individualmente os danos provocados por cada trabalhador absentista⁽³⁷⁾. Ainda assim, não restando dúvidas quanto à responsabilidade do trabalhador pela modalidade contratual, poderia este afastar a presunção de culpa que impende sobre este caso conseguisse demonstrar que aderiu à greve após ter representado que aquela era lícita, desconhecendo que estaria a participar em algo contrário à lei. Entenda-se que esta hipótese não será meramente académica, podendo efectivamente ocorrer que o sindicato tenha induzido em erro os trabalhadores de modo a garantir, por exemplo, que a paralisação laboral teria uma elevada adesão por parte dos seus filiados.

Neste tipo de casos não se deverá imputar a culpa ao trabalhador, uma vez que este, à partida, não teria a obrigação de saber que a greve não cumpria certos requisitos legais, incumbindo ao sindicato tutelar que a greve por si declarada está em conformidade com os ditames da lei. Todavia, talvez o trabalhador não conseguisse afastar a presunção de culpa postulada no art. 798.º do CC, caso este fosse um dirigente sindical, tendo a obrigação de saber quais os limites legais da greve e se estes eram respeitados pela

⁽³⁵⁾ *Idem*.

⁽³⁶⁾ Neste sentido veja-se também LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, p. 570 e OLIVEIRA ROCHA, “O Direito à greve e a sua regulamentação”, *Portugal Judiciário*, Separata do n.º 42, 1976, p. 20.

⁽³⁷⁾ Quanto a este aspecto cf. ROMANO MARTINEZ, *ob. cit.*, p. 1280; BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 282; MONTEIRO FERNANDES, *ob. cit.*, p. 170; JOSÉ JOÃO ABRANTES, *ob. cit.*, p. 74; e MARIA DO ROSÁRIO PALMA RAMALHO, *Tratado de Direito do Trabalho. Parte III ¼ Situações Laborais Colectivas*, 2.ª ed., Almedina, Coimbra, 2015, p. 166.

greve em concreto. Uma outra situação em que o trabalhador não poderia afastar a presunção de culpa seria nos casos em que a greve se revelasse manifestamente espúria, sendo clarividente à luz do conceito do homem médio⁽³⁸⁾ que aquela greve atentava contra a lei (pense-se, por exemplo, na greve que irrompe numa empresa e cuja actuação consiste em danificar as instalações do empregador).

Quanto a este aspecto, atente-se que a doutrina portuguesa adoptou o entendimento inculcado pela jurisprudência germânica. Como nos relata WAAS, o *Bundesarbeitsgericht* decidiu, em diversos arestos, que ainda antes de assacarmos a responsabilidade ao trabalhador, deveríamos ter presente o seu “grau de participação” na greve contrária à lei, assim como se era manifesta (ou não) a ilicitude da greve ao ponto de ter este a obrigação de saber que a greve era ilícita. Estes dois factores terão que ser ponderados para a determinação da responsabilidade do trabalhador, podendo ser este responsabilizado contratualmente, nos termos do § 280 BGB⁽³⁹⁾.

Já no tocante aos sindicatos, estes poderão ser responsabilizados contratualmente, nos casos em que se tenha vertido uma cláusula de paz social nos instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. No fundo, estas cláusulas visam alguma estabilidade colectivo-laboral durante certo período de tempo, obrigando-se o sindicato outorgante a não declarar greves durante o período de vigência daquela cláusula. Consequentemente, são mitigados os poderes do sindicato, não se podendo, contudo, vincular os trabalhadores filiados àquela cláusula, uma vez que o direito à greve é irrenunciável⁽⁴⁰⁾.

A questão da cláusula de paz social e o seu incumprimento por parte do sindicato ganha contornos bastante interessantes no ordenamento alemão. Nasquelas latitudes, os sindicatos poderão incumprir a cláusula de paz

(38) ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I*, 10.^a ed., Almedina, Coimbra, 2011, p. 576. Autor que nos refere que o legislador de 1966 adoptou a tese da culpa em abstracto, deixando para trás a tese que até então era propugnada. “A ideia fundamental da nova lei, no aspecto em exame, é a de que o comércio jurídico não pode ficar adstrito à capacidade pessoal de prestação do devedor (...) A expressão final do n.º 2 do art. 487.º (...) não se reporta à apreciação do julgador, no intuito de cobrir uma multiplicidade de critérios sobre a matéria; ela quer apenas dizer que a diligência relevante para a determinação da culpa é a que um homem normal (um bom pai de família) teria em face do condicionalismo próprio do caso concreto”.

(39) Autor *cit.*, “The Right to Strike: Germany”, *A comparative view* (Ed. BERND WAAS), Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014, p. 255.

(40) Assinale-se, contudo, que estas cláusulas não são frequentes na negociação colectiva do nosso ordenamento. Para um maior esclarecimento acerca desta figura *vd.* DIAS COIMBRA, “Trégua sindical e alteração anormal das circunstâncias”, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Janeiro-Junho, 2007, p. 271 e ss.

social caso seja mantido o padrão de razoabilidade determinado pelo *Bundesarbeitsgericht*, i.e., a greve terá que ser declarada de uma forma regulada, *rectius*, comedida e somente quando se considere que há uma elevada probabilidade de o julgador reputar aquela greve enquanto lícita. Caso esse padrão seja cumprido e, subsequentemente, o tribunal venha a dar razão ao sindicato, então não poderá o sindicato ser responsabilizado em sede de responsabilidade contratual. Com efeito, e sabendo que os empregadores recorrem frequentemente às providências cautelares de modo a suster o efeito imediato das greves, questiona-se no seio da jurisprudência e da doutrina germânica se estas medidas cautelares não desvirtuam o direito à greve e os efeitos para esta pensados, uma vez que dificilmente conseguirá um sindicato convencer os seus filiados a absterem-se do trabalho até à decisão do processo principal, que decidirá se a greve em questão cumpre os requisitos para se “quebrar” lícitamente a cláusula de paz social, ser anunciada⁽⁴¹⁾.

3. À partida, dir-se-ia que a responsabilidade do sindicato se circunscrevia ao âmbito da responsabilidade contratual, não se podendo assacar qualquer tipo de responsabilidade na ausência de uma cláusula de paz social. Na verdade, e como é sabido, no nosso ordenamento jurídico impera a teoria da eficácia relativa dos direitos de crédito, sendo que, por essa razão, o terceiro (*in casu*, o sindicato) que instiga o devedor (trabalhador) ao não cumprimento, não poderá ser responsabilizado pelo credor (dador de trabalho).

A questão da eficácia externa das obrigações há muito que é debatida, sendo que o entendimento tradicional é o de que “a obrigação só pode ser infringida pelo devedor, pois só a ele vincula”⁽⁴²⁾. Existe uma relatividade dos direitos de crédito em comparação à soberania dos direitos reais, não incidindo sobre o credor um poder sobre a coisa ou sobre o devedor, mas sim um “poder de exigir uma prestação”⁽⁴³⁾.

⁽⁴¹⁾ BERND WAAS, *ob. cit.*, p. 171.

⁽⁴²⁾ ADRIANO VAZ SERRA, “Responsabilidade de terceiros no não cumprimento de obrigações”, *BMJ*, n.º 85, 1959, p. 346.

⁽⁴³⁾ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I, ob. cit.*, pp. 172 e ss. Sobre este tema veja-se também FERRER CORREIA e VASCO LOBO XAVIER, “Efeito externo das obrigações; abuso do direito; concorrência desleal (A propósito de uma hipótese de típica)”, *Revista de Direito e Economia*, n.º 1, 1979, pp. 3 e ss. Estes distintos autores informam-nos a conduta do terceiro poderá configurar uma situação de abuso do direito, caso sejam cumulativamente preenchidos os requisitos desta figura. Adiante iremo-nos debruçar sobre esta questão. Ainda sobre a questão da eficácia relativa das obrigações, veja-se o caso que os retro ditos autores trazem à colação. Importada da doutrina italiana, é referida a situação do trabalhador que é induzido por um terceiro a denunciar o seu contrato de trabalho sem que para tal tenha cumprido o prazo de aviso prévio legalmente estipulado. Neste caso, os autores

Assim sendo, e tal como há pouco se deixou claro, parece que os sindicatos poderiam ser excluídos de qualquer responsabilidade. Por certo veremos que tal afirmação é um mero sofisma.

4. Das lições de responsabilidade extracontratual aprendemos que a responsabilidade delitual carece do preenchimento de cinco requisitos, sendo eles: *i*) facto voluntário; *ii*) ilicitude; *iii*) culpa; *iv*) dano; e *v*) nexó de causalidade entre o facto e o dano.

Como é sabido, o modelo de responsabilidade extracontratual pátrio foi altamente inspirado no modelo germânico proposto por IHERING, que defendia que para a responsabilidade delitual ter lugar não bastaria a culpa, sendo impreterivelmente necessária a existência de ilicitude. Assim o sendo, o legislador alemão desenvolveu três cláusulas de desvelamento de ilicitude:

- a primeira estaria prevista no § 823 I do *BGB*, que se reporta à lesão de determinados direitos absolutos (v.g. direito à vida, direito à integridade física, direito à propriedade, etc.);
- a segunda encontrar-se-ia postulada no § 823 II do *BGB*, que consagra a violação de disposições que visam proteger os interesses de terceiros;
- por fim, a terceira válvula de desvelamento de ilicitude poderia ser vislumbrada no § 826 do *BGB*, cujo preceito reza que incorre em responsabilidade aquele agir de forma contrária aos bons costumes.

O legislador português inculcou este mesmíssimo mecanismo de apuramento de ilicitude, tendo igualmente vertido no nosso código três formas de ilicitude⁽⁴⁴⁾:

consideram que deveria existir responsabilidade por parte do terceiro, uma vez que instigou o trabalhador a “desligar-se das suas obrigações contratuais ainda antes de decorrido o prazo convencionado”. Todavia, e prosseguindo com o pensamento destes, a responsabilidade do terceiro não lhe poderia ser assacada já que no direito pátrio os direitos de crédito têm eficácia interna. Concordamos com aqueles, na medida em que o terceiro poderá ser considerado o “autor moral” do inadimplemento do contrato, sendo que, na nossa singela opinião, a questão em crise até poderia ser transposta para o nosso caso. Na verdade, o sindicato também instiga o trabalhador a incumprir o contrato. Por último, tenham-se em atenção as palavras de VAZ SERRA que nos refere que o ideário de relatividade das obrigações deverá permanecer no nosso ordenamento uma vez que pensar o contrário “enfraqueceria gravemente a vida económica. Representaria isso um embaraço considerável para a actividade individual, tanto mais quanto é certo serem muito numerosas as obrigações susceptíveis de ser violadas”. Autor *cit.*, “Responsabilidade de terceiros...”, *ob. cit.*, pp. 352 e 353.

(44) No que concerne a este tópico, veja-se ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I*, *ob. cit.*, pp. 527 e ss.; MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *Lições...*, *ob. cit.*, pp. 87 e ss.; CARLOS ALBERTO DA MOTA PINTO, *Teoria Geral do Direito Civil*, 3ª Ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1986, pp. 123 e ss.

- a primeira encontra-se prevista no art. 483.º do CC, consubstanciando um comportamento ilícito a violação de um direito de outrem;
- a segunda poderá ser identificada, talqualmente, no art. 483.º do CC, quando este se refere à violação de disposições destinadas a proteger interesses alheios;
- a terceira será o caso de abuso do direito, previsto no art. 334.º do CC.

Ora, tendo presente estas três variantes de ilicitude, iremos agora discurrir sobre cada uma delas, procurando, simultaneamente apurar a responsabilidade extracontratual dos sindicatos. No tocante à violação de direitos absolutos de outrem, será que o sindicato estará a violar um direito absoluto, tal como são os de personalidade ou os de propriedade do empregador? Numa primeira análise diríamos que não, mas focando bem neste ponto, talvez seja possível admitir que um sindicato, ao declarar e a coordenar a execução de uma greve ilícita, poderá estar a violar um direito absoluto do empregador. Pense-se no caso de uma greve que irrompe numa empresa ligada ao comércio de bens alimentícios perecíveis, tendo os dirigentes sindicais ordenado aos seus filiados que bloqueassem a saída desses mesmíssimos bens da empresa. Após três dias de greve ininterrupta, a mercadoria apodrece, tendo que ser obrigatoriamente incinerada. Outra hipótese que nos poderá ajudar a compreender este conceito, será o caso em que o sindicato instiga os seus filiados a destruírem documentos ou até mesmo as máquinas da empresa. Nestes casos estaremos, pois, perante a violação de um direito absoluto, designadamente, o direito de propriedade. Por conseguinte, estamos em crer que neste tipo de casos poderia o sindicato lesante incorrer em responsabilidade extracontratual — desde que, claro está, estivessem, e em princípio estariam, preenchidos os restantes pressupostos desta rúbrica.

Mas e o que dizer dos casos em que não existe o perecimento de mercadorias ou até a destruição das infra-estruturas da empresa? Será que a possibilidade de se assacar a responsabilidade ao sindicato se esgota nestas hipotéticas situações? Julgamos que se deve responder em sentido negativo. Veja-se, aprioristicamente, a forma como esta questão foi tratada noutras latitudes.

5. No ordenamento alemão, tanto na doutrina, como na jurisprudência, foi efectuada uma construção distinta e, salvo melhor opinião, bri-

lhante. Com efeito, o *Bundesarbeitsgericht* formulou e, subsequentemente, asseverou⁽⁴⁵⁾ a ideia de existência de um direito de iniciativa e funcionamento da actividade empresarial (*“Recht am eingerichteten und ausgeübten Gewerbebetrieb”*). Com efeito, sendo a greve ilícita, poderá o empregador intentar uma acção contra o sindicato, uma vez que este violou um direito subjectivo da empresa. Secundando os autores germânicos HUECK e NIPPERDEY, poderá o dador do trabalho ressarcir-se junto do sindicato lesante pelos danos sofridos, uma vez que este último terá perpetrado um ataque contra toda a estrutura empresarial, violando um direito *erga omnes*⁽⁴⁶⁾.

Acompanhamos o parecer destes autores. Na verdade, a empresa — e independentemente de estarmos a analisar a greve à luz do direito civil — terá sempre, para efeitos de responsabilidade civil, que ser vislumbrada na sua acepção⁽⁴⁷⁾ laboral. É que, bem vistas as coisas, a empresa no direito civil será entendida enquanto “instrumento da actividade de um sujeito, pura entidade económica”, ao passo de que no direito laboral a empresa será sempre vista como uma universalidade de coisas corpóreas e incorpóreas (desde as próprias infra-estruturas até aos contratos de trabalho *per se*, passando pelos direitos e deveres de trabalhadores ou as relações trabalhadores-empregador-clientes). A empresa, em termos juslaboralistas, será sempre vista como uma unidade autónoma que abarca uma parafernália de valores jurídicos, sociais, económicos, políticos e morais. Nas certas palavras de NUNES DE CARVALHO a “empresa surge como ‘célula social’”⁽⁴⁸⁾, devendo ser entendida enquanto um bem jurídico autónomo, incidindo sobre esta diversos direitos.

Acresce que, para além do que aqui já foi dito, poderá esta tese encontrar arrimo na lei fundamental, uma vez que esta prevê no seu art. 61.º o direito à iniciativa económica, tendo este como afloramento a liberdade de gestão da empresa e a liberdade do empresário⁽⁴⁹⁾.

⁽⁴⁵⁾ O tribunal federal do trabalho alemão, no aresto de 12-09-1984, criou este direito, tendo-o confirmado quase uma década depois, no aresto de 09-04-1991. Sobre este assunto, veja-se BERND WAAS, *ob. cit.*, p. 172; BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 286.

⁽⁴⁶⁾ Autores *cit.*, *Compendio de Derecho del Trabajo*, (tradução espanhola), XXERSA, Madrid, 1963, p. 418 e ss.

⁽⁴⁷⁾ NUNES DE CARVALHO, *ob. cit.*, p. 380.

⁽⁴⁸⁾ *Idem*.

⁽⁴⁹⁾ JOSÉ GOMES CANOTILHO e VITAL MOREIRA, *Constituição da República Portuguesa Anotada*, 3.ª ed., Coimbra Editora, Coimbra, 1993, p. 327, “A liberdade de iniciativa privada tem um duplo sentido. Consiste, por um lado, na liberdade de uma actividade económica (direito à empresa, liberdade de criação de empresa) e, por outro lado, na liberdade de gestão e actividade da empresa (liberdade de empresas liberdade do empresário)”.

Em súmula, deverá a greve ilícita ser atendida enquanto um golpe  organização e funcionamento da empresa, verificando-se uma violação de um direito subjectivo da empresa, podendo-se, conseqüentemente, assacar a responsabilidade do sindicato lesante⁽⁵⁰⁾.

Para além da Alemanha, têm no direito anglo-saxnico esta tese venceu. No Reino Unido será possível responsabilizar extracontratualmente os sindicatos, não obstante o facto de existirem disposições legais que conferem àqueles uma “imunidade” limitada⁽⁵¹⁾. Deste modo, e como nos relatam os autores DEAKIN e MORRIS, sobre as associações sindicais impender sempre uma grande probabilidade de gerarem um dano econmico (*economic tort*) na esfera do dador do trabalho, estando, conseqüentemente, permeáveis ao constante risco de lhes ser intentada uma acção de responsabilidade civil pelos empregadores⁽⁵²⁾.

Com efeito, as disposições normativas que regulam esta questão (o *Trade Unions and Labour Relations Consolidation Act of 1992*) postulam que os sindicatos poderão ser responsabilizados por actos que tenham autorizado ou compelido, assim como as ameaças de greve ou greves que tenham sido executadas através de meios ilícitos. Caso alguma destas situações ocorra, então poderá o empregador ser ressarcido pelo sindicato que agiu ilícitamente (*compensatory damages*). Conquanto, este sistema apresenta a particularidade destas acções terem um limite pecuniário intrínseco, i.e., as acções intentadas contra sindicatos com menos de cinco mil filiados terão como “tecto indemnizatório” o montante de dez mil libras, ao passo que as acções intentadas contra associações sindicais com mais de cem mil filiados terão como valor máximo duzentas e cinquenta mil libras. Na prática, estas limitações consubstanciam diversas restrições aos empregadores, que poderão padecer de situações injustas caso o valor dos danos sofridos seja superior ao máximo concedido pelos tribunais⁽⁵³⁾.

No que concerne ao direito norte-americano e como já se fez antever, têm aqui  possível responsabilizar os sindicatos pelos danos gerados

⁽⁵⁰⁾ Neste sentido veja-se BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.*, pp. 285 e ss. Em sentido contrário veja-se LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, p. 583 “a interferência directa do sujeito colectivo na irregularidade da greve — designadamente quando não observa o procedimento exigido para a respectiva declaração ou exercício — não é considerada pelo legislador como causa justificativa do comportamento dos trabalhadores aderentes, de modo que a eventual responsabilidade destes pelos danos causados pela abstenção irregular não  susceptível de ser transferida ou projectada para a associação sindical”.

⁽⁵¹⁾ JEREMIAS PRASSL, *ob. cit.*, p. 566.

⁽⁵²⁾ Autores *cit.*, *Labour Law*, 6.th ed., Hart Publishing, Oxford, 2012, p. 1040 e ss.

⁽⁵³⁾ Sobre esse tpico, veja-se STEFANO LIEBMAN, “Azione sindacale e responsabilita civile delle trade unions nel diritto inglese”, *Rivista di Diritto del Lavoro*, 1976, pp. 495 e ss.

na esfera do empregador. De acordo com o *National Labor Relations Act of 1935*, o empregador, sempre que considerar que se está perante uma greve ilícita, deverá denunciar a situação junto do *Labor Board*, que irá analisar a greve em concreto. Caso este último entenda que efectivamente ocorreu um ilícito, o processo é enviado para o *District Court* onde poderá ser peticionado o ressarcimento pelos danos sofridos⁽⁵⁴⁾. Contudo, o autor MICHAEL SHANE ALFRED alerta-nos para o facto de os tribunais norte-americanos raramente responsabilizarem os sindicatos por greves ilícitas. Num estudo efectuado sobre as greves ilícitas no sector ferroviário, este jurista concluiu que entre 1926 e 1997, somente por uma vez foi uma associação sindical responsabilizada pela conduta danosa, informando-nos que tal peculiaridade se deve ao facto de ao responsabilizarmos o sindicato, estar-lhes-íamos a “retirar a principal fonte de poder”⁽⁵⁵⁾. Somos da opinião de que este argumento não poderá colher, uma vez que a principal fonte de poder dos sindicatos nunca poderá ser a greve ilícita. Sendo um sindicato uma pessoa colectiva, sobre o qual impendem direitos e deveres, nunca poderá este exercer um direito fundamental desconfigurado, assim como não poderá uma greve ilícita ser a pedra-de-toque para o indeferimento da pretensão ressarcitória da empresa lesada.

6. Apesar dos casos alemão e anglo-saxónico, o entendimento aqui vertido não colheu noutros ordenamentos. Em Itália, por exemplo, onde se debate a particularidade relativa à destrição entre as greves lícitas e as ilícitas (“a legitimidade ou ilegitimidade da greve não depende mais de uma valoração meramente quantitativa do dano infligido ao empregador, mas sim de uma distinção entre duas diferentes qualidades de dano”, sendo ilícita a greve que “prejudicar, irreparavelmente a produtividade — ou melhor dizendo, a capacidade produtiva — da empresa, ou seja, a possibilidade do empregador continuar a desempenhar a sua iniciativa económica”)⁽⁵⁶⁾ e não obstante o facto da *Cassazione* ter firmada ideia de que seria possível condenar um sindicato em sede de responsabilidade extracontratual⁽⁵⁷⁾, a responsabilidade somente poderá ser assacada aos sindicat-

⁽⁵⁴⁾ CHARLES B. CRAVER, “The Right to Strike; United States of America”, *The Right to Strike. A comparative view* (Ed. BERND WAAS), Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014, p. 578 e ss.

⁽⁵⁵⁾ Autor *cit.*, “Trying to Level the Playing field: Management’s entitlement to economic damages resulting from illegal labor strikes”, *The Journal of Air Law and Commerce Vol. 65*, n.º 1, 1999, p. 140.

⁽⁵⁶⁾ GIUGNI, *ob. cit.*, p. 280.

⁽⁵⁷⁾ PAOLO PASCUCCI, “The Right to Strike; Italy”, *The Right to Strike. A comparative view* (Ed. BERND WAAS), Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014, p. 345 e ss.

tos nos casos de incumprimento de serviços públicos essenciais — que se encontram particularmente tutelados pela *legge* 146/1990. Deste modo, os sindicatos só poderão ser responsabilizados contratualmente, sendo que para tal será necessária a violação de uma cláusula de paz social.

De igual modo, também no direito francês existe uma aparente dificuldade em exonerar a responsabilidade do sindicato lesante. Como nos refere o autor JEAN-EMMANUEL RAY, a doutrina francesa admite que, em sede de greves ilícitas, se possa assacar a responsabilidade aos sindicatos pelos danos causados na esfera do empregador, todavia, a maioria dos tribunais, “desacostumados a litígios tão delicados”, não parecem aceitar o preposto entendimento, pronunciando-se, por vezes, de forma demasiado excessiva. Com efeito, o predito autor refere-nos que dificilmente será imputado aos sindicatos um comportamento ilícito uma vez que a jurisprudência francesa tende a conceber a teoria de que os sindicatos não se encontram vinculados aos actos praticados pelos seus filiados, assim como só poderá o empregador intentar uma acção contra o material perpetrador do ilícito^(58/59).

7. Analisada a primeira modalidade de ilicitude, cumpre agora verificar se o caso em concreto poderá ser enquadrado na segunda rúbrica de ilicitude vertida no art. 483.º do CC.

Como já foi referido, o predito artigo postula que “aquele que, com dolo ou mera culpa, violar ilicitamente (...) qualquer disposição legal destinada a proteger interesses alheios fica obrigado a indemnizar o lesado pelos danos resultantes da violação”. Conforme nos explica ANTUNES VARELA, esta segunda cláusula de ilicitude reporta-se às condutas espúrias cujo dano resulta da prática de um ilícito criminal ou da simples infracção de normas que têm como escopo a protecção de interesses particulares, ainda que não lhes atribua um direito subjectivo. O retro dito autor dá diversos exemplos, tais como o do consumidor que ao ingerir certo ali-

⁽⁵⁸⁾ Autor *cit.*, *Les pouvoirs de l'employeur à l'occasion de la grève*, Libraires Techniques, Paris, 1984, p. 373. Do mesmo autor ver “Informe Francês”, *La Huelga Hoy En El Derecho Social Comparado*, J.M. Bosch Editor, Barcelona, 2005, pp. 253 e ss.; Veja-se também, HÉLÈNE SINAY, *La Grève*, in *Traité de Droit du Travail, Tome 6*, Librairie Dalloz, Paris, 1966.

⁽⁵⁹⁾ Como é passível de se verificar, não é só no nosso ordenamento que existe um óbice à responsabilização do sindicato por fatos ilícitos. Para além dos ordenamentos elencados, também em Espanha e no Brasil se faz notar esta grande dificuldade, *vd.* MAGDALENA NOGUEIRA GUASTAVINO, “The Right to Strike: Spain”, *The Right to Strike. A comparative view* (Ed. BERND WAAS), Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, 2014, pp. 518 e ss. e JULIANA TAVARES PEGORER, *ob. cit.*, p 565, respectivamente.

mento que lhe fora vendido por um comerciante adoece. Neste caso, a saúde do consumidor foi lesada pela violação, por parte do comerciante, de normas relativas à conservação e aprovisionamento de alimentos.

Por outra banda, e seguindo a linha de pensamento daquele insigne jurista, para se desvelar esta segunda fórmula de ilicitude, terão que ser preenchidos três ponderosos pressupostos: *i*) a existência de uma lesão promanada da violação de uma norma legal (sendo que essa mesmíssima norma poderá resultar do ramo do direito penal, administrativo, fiscal, laboral, entre outros); *ii*) a norma infringida tenha como escopo a protecção daqueles interesses; *iii*) que o dano esteja no âmbito de interesses que se pretendeu acautelar⁽⁶⁰⁾.

O autor em estudo mune-se dos exemplos de TRIMARCHI⁽⁶¹⁾ para concretizar a sua explicação, sendo que estamos que crer que também aqui se deverá ter presente uma das situações citadas: “uma criança trepou por um poste de linha eléctrica (colocado a uma altura inferior à regulamentar) e foi vítima de acidente: a empresa foi isenta de responsabilidade, por se considerar que a altura mínima da linha, fixada no regulamento, não visa impedir a escalada dos postes, mas obstar a que as coisas transportadas por pessoas ou veículos, circulando ao nível do solo, contactem com as linhas”⁽⁶²⁾.

Como podemos vislumbrar desta brilhante ilustração, os três requisitos supra referidos não estão preenchidos, uma vez que a lesão sofrida pela criança não se circunscreve ao “círculo de interesses privados que a lei visa tutelar”⁽⁶³⁾. Neste campo, deveremos colocar a tónica no fim da norma e a partir de aqui verificar se esta visava proteger determinado interesse.

Ora, por tudo aquilo que aqui se acabou de escrever, questionamos-nos, portanto, se a ilicitude das greves e a subsequente responsabilização dos sindicatos poderá encontrar guarida nesta segunda modalidade de ilicitude. Por outras palavras, surge a dúvida de se é possível desvelar a ilicitude no caso em crise, utilizando, para tal, a cláusula prevista na segunda parte do n.º 1 do art. 483.º do CC.

Confessamos que não temos certezas, estando a nossa resposta pendente de um longo processo de indagação. Ainda assim, podemos fazer o seguinte raciocínio.

⁽⁶⁰⁾ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I...*, ob. cit., p. 539.

⁽⁶¹⁾ Autor cit. apud ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I...*, ob. cit., p. 541.

⁽⁶²⁾ *Idem*.

⁽⁶³⁾ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I...*, ob. cit., p. 540.

A lei laboral, quer a que regulamenta a greve no “sector privado” (CT), quer a que a regulamenta no “sector público” (LGTFP), apresenta uma intrincada sistemática que agrega múltiplas normas, que por sua vez consagram os mais diferenciados direitos e deveres adstritos aos parceiros sociais. Poderemos considerar que estas normas de cariz laboral não se inserem nas disposições legais destinadas a proteger os interesses alheios a que o art. 483.º do CC se refere?

Veja-se, a título exemplificativo, os art. 534.º e 537.º do CT, e atente-se no seguinte caso: um sindicato ligado ao sector farmacêutico declara, organiza e executa uma greve sem ter cumprido o prazo de aviso prévio, não se tendo, conseqüentemente, definido quais os trabalhadores que iriam assegurar os serviços mínimos indispensáveis que a lei obriga nos casos relativos a sectores destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Pressupondo que esta greve se prolonga no tempo e que teve uma elevada adesão por parte dos seus filiados, poderão, logicamente, existir farmácias que tiveram que suspender a sua actividade — ainda que a breve prazo — por falta de pessoal. Por conseguinte, pense-se numa farmácia que serve diversas localidades remotas e que foi obrigada a suspender o seu funcionamento. Que dizer daqueles clientes que diária ou semanalmente deslocavam-se àquela farmácia para adquirir medicação para tratar das doenças de que padecem? O mesmo se pode questionar quanto às empresas de “controle médico-veterinário dos animais a abater e do pescado a introduzir na cadeia alimentar humana”⁽⁶⁴⁾.

Rememorando os pressupostos necessários para o desvelamento daquela segunda modalidade de ilicitude, vislumbramos que os prepostos se enquadram nos casos assinalados. De facto, em ambos os casos existe uma lesão que resulta da violação de uma norma legal (no primeiro caso é lesada a saúde dos clientes que dependiam daquela farmácia para adquirir medicação indispensável; no segundo caso também existe uma lesão num bem jurídico: a saúde pública e dos próprios consumidores)⁽⁶⁵⁾, como também parece ser o principal fim do art. 537.º, na medida em que visa proteger múltiplos interesses da sociedade “ligados à personalidade física ou moral dos indivíduos”⁽⁶⁶⁾. Ora, como será fácil de perceber, a saúde, em

⁽⁶⁴⁾ Exemplo retirado do ac. STA de 03-07-2007 (Relator: São Pedro), disponível em <www.dgsi.pt>.

⁽⁶⁵⁾ Questionamo-nos, inclusive, se este caso não será similar ao proposto, e já citado, caso formulado por ANTUNES VARELA, quando se refere ao consumidor que adoece, pois, o comerciante infringiu as regras de conservação de alimentos.

⁽⁶⁶⁾ ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I...*, ob. cit., p. 541.

qualquer dos planos que se possa avocar, i.e., individual ou pública, será um desses bens ligados à personalidade física dos indivíduos. Por fim, e indo ao encontro do terceiro requisito, a lesão sofrida circunscreve-se aos interesses que a norma visa tutelar, na medida em que a obrigação de fixação de serviços mínimos pretende, naturalmente, garantir que as mais ponderosas necessidades da sociedade e do indivíduo são garantidas. No fundo, o legislador tem o desiderato de que a greve não possa influir no núcleo de direitos e garantias fundamentais do indivíduo, como são a vida, a saúde ou a segurança.

Aqui chegados, estamos em crer, que talvez seja possível assacar a responsabilidade do sindicato por esta via. Ainda assim, tal poderá nem sempre ocorrer, uma vez que a greve para ser ilícita não necessita que não sejam preenchidos os pressupostos de aviso prévio ou fixação de serviços mínimos. Pelo contrário, e como vimos no início deste nosso estudo, a greve poderá ser ilícita mesmo tendo sido cumpridos aqueles dois requisitos. Com efeito, estamos em crer que esta situação deverá ser perscrutada casuisticamente.

8. Após analisadas as duas primeiras modalidades de ilicitude, cumpre agora focarmo-nos no abuso do direito. Atente-se que esta modalidade é algo similar à terceira via de ilicitude prevista no § 826 do *BGB*⁽⁶⁷⁾, tendo sido vertida no actual código — conforme resulta do art. 334.º do CC, “é ilegítimo o exercício de um direito, quando o titular exceda manifestamente os limites impostos pela boa fé, pelos bons costumes ou pelo fim social ou económico desse direito”.

Na figura do abuso do direito, não será necessário que o titular tenha “consciência”⁽⁶⁸⁾ que está, de forma notória, a ultrapassar os limites da boa fé, dos bons costumes ou do fim social ou económico desse direito. Aliás, nem será preciso, de acordo com VAZ SERRA, que o titular actue com o intuito de prejudicar outrem, já que “se objectivamente o direito só existe para defesa de certos interesses, é ilegítimo o seu exercício para defesa de outros interesses”⁽⁶⁹⁾. No fundo, será somente necessário que o agente exerça o seu direito de forma manifestamente distinta daquela a que estava legitimado⁽⁷⁰⁾.

(67) Sobre esta questão, veja-se MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *Lições...*, *ob. cit.*, pp. 182 e ss.;

(68) ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I...*, *ob. cit.*, p. 545.

(69) *Autor cit.*, “Abuso do Direito...”, *ob. cit.*, p. 259.

(70) Veja-se MAFALDA MIRANDA BARBOSA, *Lições...*, *ob. cit.*, p. 188 “O abuso de direito configura-se, assim, como uma contradição entre os dois polos que entretencem o direito subjectivo. A sua estrutura formal reconhecida pelo ordenamento jurídico e o fundamento normativo que integra esse mesmo direito e lhe confere materialidade devem estar em conformidade. Quando esta não é detec-

Questionamo-nos se podemos aplicar esta via de ilicitude ao caso das greves ilícitas. No estudo que VAZ SERRA efectuou sobre o abuso do direito, são enumeradas diversas situações que poderiam consubstanciar aquela figura. Nessa mesmíssima “lista” encontrar-se-iam as greves ilícitas, uma vez que estas, imbuídas num “espírito de malevolência”⁽⁷¹⁾, seriam imorais quanto ao seu fim, prosseguindo um fim diferente aos interesses legítimos da profissão. Aquele insigne jurista dá-nos conta que no ordenamento alemão, o § 826 do *BGB* (que como já vimos, será o preceito equiparável ao nosso 334.º do CC) era amplamente utilizado nos conflitos colectivos⁽⁷²⁾.

Efectivamente, poderão existir greves ilícitas que configurem actos abusivos e, como tal, caíam no âmbito do art. 334.º do CC. Ainda assim, e por se tratar de um tema de extrema delicadeza, será sempre necessário analisar as greves ilícitas caso a caso, de modo a perceber se estaremos perante uma greve que se reveste de carácter abusivo. É certo, todavia, que existem algumas greves que serão, muito provavelmente, consideradas abusivas. Serão os casos das *greves retroativas* (cujo “método” é destruir todo o processo produtivo anteriormente realizado), as *greves self-service* (a greve irá decorrer durante um vasto período de tempo, escolhendo os trabalhadores quando começam a trabalhar e quando regressam ao período de greve, podendo ser minutos, horas ou dias) ou, por exemplo, as *greves trombose* (a paralisação laboral só se dá no sector nevrálgico da empresa, de modo a garantir que toda a produção é interrompida, causando danos desmesurados na esfera do empregador).

Atente-se que neste tipo de greves não é procurado o exercício legítimo do direito à greve. É sim procurada a inflicção de um dano desproporcional na esfera do empregador, questionando-se se poderá ou não tal conduta consistir numa prática abusiva. Na verdade, e, bem vistas as coisas, neste tipo restrito de greves, poderíamos, à partida, enquadrá-lo com a teoria de abuso do direito. Aos trabalhadores é conferido um direito constitucional de abstencionismo laboral com o fim de reivindicar e obter melhores condições laborais e económicas, sendo provocado um dano na contraparte, mas sempre com a condicionante de que tal conduta

tada, ocorre o anunciado abuso”. *Vd.*, talqualmente, ANTUNES VARELA, *Das Obrigações em Geral Vol. I...*, *ob. cit.*, p. 546 “De qualquer modo, para que haja lugar ao abuso do direito, é necessária a existência de uma contradição entre o modo ou o fim com que o titular exerce o direito e o interesse ou interesses a que o poder nele consubstanciado se encontra adstrito”.

(71) Autor *cit.*, “Abuso do Direito...”, *ob. cit.*, p. 290.

(72) Autor *cit.*, “Abuso do Direito...”, *ob. cit.*, p. 321

visava um ideal de justiça e de equilíbrio entre as duas partes do vínculo laboral.

Todavia, e como já se mostrou no início do nosso estudo, a greve teria sempre certas restrições, como serão a amplitude do dano e a forma como este é infligido. Ora, após termos analisado o art. 334.º do CC, somos da opinião que em certas situações — e alguma delas foram aqui mostradas — poderá a greve apresentar-se com sendo abusiva, já que o seu titular poderá exercê-lo de forma manifestamente contrária aos bons costumes, à boa fé ou ao fim social ou económico desse direito.

Nestes casos, poderá o empregador responsabilizar o trabalhador, assim como o sindicato, em sede de abuso do direito⁽⁷³⁾.

IV. Outras questões

1. Como foi possível retirar do nosso estudo, este centrou-se em dois grandes compartimentos: a responsabilidade contratual e a responsabilidade extracontratual. Não obstante, julgamos que devemos aproveitar a presente subsecção para apresentar, ainda que a breve trecho, outras problemáticas.

2. No caso de greve ilícita — tal como foi visto — poderá o empregador que sofreu um dano, responsabilizar os trabalhadores que se furta-ram à prestação, assim como o sindicato (não obstante toda a problemática envolvente). Todavia, há quem se escude na “tese da irresponsabilidade da empresa”, de modo a que o empregador não seja responsável pelo não cumprimento das suas obrigações para com terceiros (sendo que tal inadimplemento se deveu à greve ilícita, claro está). Para JOÃO BAPTISTA MACHADO, o empregador poderia escudar-se na inaplicabilidade do art. 800.º do CC, já que neste caso “sendo embora culposos os actos dos auxiliares do devedor, não são por eles praticados na execução e por causa do encargo que lhes foi cometido (...) os actos dos auxiliares do devedor (...) são de considerar como actos de terceiros completamente estranhos ao processo de cumprimento de iniciativa do devedor”⁽⁷⁴⁾.

(73) Sobre a questão das greves abusivas e “impróprias” veja-se BRUNO MESTRE, “O caso “Flashmob” e as novas modalidades de acção colectiva”, *Questões Laborais*, n.º 42, 2013, p. 87-108; e ESTEVÃO MALLET, *Dogmática Elementar do Direito de Greve*, LTr Editora, São Paulo, 2014, p. 107 e ss.

(74) Autor *cit.*, *Direito das Obrigações: Apontamentos de aulas na Faculdade de Economia do Porto, Aditamento II*, Porto, s/a, pp. 14-20.

Na nossa singela opinião, não se poderá adoptar tal entendimento, uma vez que se o fizermos, estaremos a desvirtuar por completo o art. 800.º do CC, que prevê que os actos dos representantes legais ou das pessoas que o devedor utilize para o cumprimento da obrigação, são tidos como se tais actos fossem praticados pelo próprio devedor⁽⁷⁵⁾.

Teríamos, outrossim, que repensar outras situações que vislumbramos de forma exemplificativa para o art. 800.º do CC, assim como estaríamos a por em causa todo o tráfego jurídico e o próprio direito civil.

Por fim, não nos poderemos esquecer que sendo a greve ilícita, o empregador poderá intentar uma acção contra os trabalhadores que aderiram àquela greve, ressarcindo-se dos danos sofridos.

3. Uma outra questão que cumpre ser abordada é o caso da greve que é contrária à lei, mas que ainda assim são fixados os serviços mínimos pelo ministério responsável pela área laboral ou pelo tribunal arbitral provido pelo Conselho Económico e Social.

Nesses casos, estamos em crer que o empregador que sofreu uma lesão poderá responsabilizar o Estado, nos termos da Lei n.º 67/2007, de 31 de Dezembro.

4. O art. 531.º n.º 2 refere-se a uma excepção à regra. Se até aqui foi proposta a ideia de a greve ilícita ser sempre declarada por um sindicato, não será despidendo referir que a lei também permite que a greve seja declarada por uma assembleia de trabalhadores caso a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais, a assembleia seja convocada para o efeito por 20 % ou 200 trabalhadores, a maioria dos trabalhadores participe na votação e a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes. Ora nestes casos, e uma vez que desta assembleia “nasce” a comissão que irá representar os trabalhadores na greve (cf. art. 532.º n.º 1), deverá ser dito que estas comissões não têm personalidade jurídica, sendo que em caso de greve contrária à lei, terá o empregador o hercúleo labor de responsabilizar individualmente os membros desta comissão (cf. art. 200.º do CC)⁽⁷⁶⁾.

5. Por último, deverá ser referido que, em caso de greve ilícita os sindicatos também poderão ser responsabilizados pelos danos causados na

⁽⁷⁵⁾ Neste sentido ver BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 290.

⁽⁷⁶⁾ Neste sentido LIBERAL FERNANDES, *ob. cit.*, pp. 587 e 588.

esfera do empregador, aquando se comprovar que esses danos foram provocados pela conduta do piquete de greve, nos termos do art. 500.º do CC⁽⁷⁷⁾.

V. Conclusões

1. Não obstante, e como foi possível de verificar, a responsabilidade civil nas greves ilícitas é uma questão intrincada, representando um nó legal de difícil resolução, sobretudo quando nos reportamos aos sindicatos. Efectivamente, e tendo presente a resenha jurisprudencial pátria, o número de processos que se reporta a este tema é paupérrimo, sendo que, além do mais, quando chamados a decidir sobre esta questão, os tribunais parecem não estar “muito à vontade”, contornando a questão da responsabilidade dos sindicatos e deixando esta em aberto.

2. Da nossa parte, estamos em crer que, para além dos trabalhadores, os sindicatos também poderão ser responsabilizados civilmente, desde que preenchidos todos os pressupostos legais.

3. Por uma banda, poderá o sindicato ser responsabilizado contratualmente, caso exista uma cláusula de paz social, algo que é bastante raro nas relações colectivas inseridas no ordenamento português, encontrando maior expressão noutras latitudes.

4. Por outra banda, e talvez seja este o maior desafio da nossa exposição, o sindicato também poderá ser responsabilizado em sede de responsabilidade extracontratual. Para tal será necessário que estejam preenchidos todos os requisitos, sendo *mister* o desvelamento da ilicitude, já que é nesta que reside o busílis da situação. Assim o sendo, será necessário analisar as três modalidades de ilicitude, questionando, *maxime*, se existe um direito absoluto relacionado com a iniciativa e organização e empresarial, assim como procurar saber se as disposições vertidas na lei laboral se apresentam como disposições legais que visam proteger interesses alheios. Por fim, cumpre igualmente saber se as greves ilícitas poderão consubstanciar casos de

(77) BERNARDO LOBO XAVIER, *ob. cit.*, p. 289 e ALBERTO ARUFE VARELA, “La exigência de responsabilidad civil extracontractual a los piquetes de huelga”, *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 191, 2016, p. 190 e ss.

abuso de direito. Estamos em crer que se deve responder às três prepostas questões em sentido positivo.

5. Por fim, de referir que seria necessário a jurisprudência e a doutrina se debruçarem (ainda) mais sobre esta questão, de modo a que sejam despertadas consciências e que se caminhe em direcção a um avanço substancial da discussão deste tema. É correcto afirmar que existem diversos impedimentos que entorpeçam este desenvolvimento $\frac{3}{4}$ tal como a impenhorabilidade dos bens do sindicato ou dificuldade em apurar os danos sofridos —, todavia estamos em crer que estes óbices poderão ser ultrapassados através de uma actuação mais incisiva dos tribunais superiores, tal como ocorre noutros ordenamentos.