



- MANUEL PEDRO
- JURISTA
- ADVOGADO
- DOCENTE
- LICENCIADO EM DIREITO PELA UNIVERSIDAD E METODISTA DE ANGOLA

RESUMO

O presente artigo tem como tema O Direito à Greve no Ordenamento Jurídico Angolano, com escopo de perceber a sua importância no exercício da actividade laboral, como instrumento de busca por melhores condições de trabalho. Começamos por conceituá-lo, a seguir analisamos os seus pressupostos, tendo em conta que nem todos podem exercê-lo, abordamos os conflitos colectivos e as formas legais de conflitos colectivos de trabalho, pois é daqui onde nascem às razões que dão vazão a greve, e finalmente fizemos o seu enquadramento no ordenamento jurídico. Concluimos como sendo um direito fundamental da segunda geração, da titularidade dos trabalhadores, quer isso dizer que só essa franja social pode exercer, de modo colectivo e não individual, representado por um sindicato ou por uma Assembleia de Trabalhadores devidamente constituída, pois, apenas reunidos, os trabalhadores se igualam à empresa, por ser um ente colectivo por natureza.

Palavras-chaves: direito, greve, trabalhadores, empresas e trabalho.

Abstract

This article has as its theme The Right to Strike in the Angolan Legal System, with the scope of perceiving its importance in the exercise of work activity, as an instrument of search for better working conditions. We begin by conceising it, then analyze its assumptions, taking into account that not everyone can exercise it, we approach collective conflicts and legal forms of collective

conflicts of work, because this is where the reasons that give serious flow are born, and finally we have made its framework in the legal system. We conclude that we are a fundamental right of the second generation, of the ownership of workers, that is to say that only this social fringe can exercise, collectively and not individually, represented by

a union or by a duly constituted Assembly of Workers, because, only together, the workers are equal to the company, because it is a collective group by nature.

Keywords: law, strike, workers, companies and work.

INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como tema O Direito à Greve no Ordenamento Jurídico Angolano, com escopo de perceber a sua importância no exercício da actividade laboral e como instrumento de busca por melhores condições de trabalho.

Começamos por conceituá-lo, analisar os seus pressupostos, tendo em conta que nem todos podem exercê-lo, os conflitos colectivos e as formas legais de conflitos colectivos de trabalho, pois é daqui onde nascem às razões para tal, e finalmente fizemos o seu enquadramento no ordenamento jurídico.

Pelas razões supra elencadas, e as fortes tendências registadas nos últimos tempos para tal aderência, decidimos embarcar nessa obra no sentido de dar resposta sobre a legalidade ou ilegalidade do seu exercício. Portanto, boa leitura e contamos com a vossa oportuna contribuição.

1.1.NOÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO

O nosso código civil, adiante C.C, define contrato de trabalho como aquele pelo qual uma pessoa se obriga mediante retribuição, a prestar uma actividade intelectual ou manual à outra, sob a autoridade desta (art. 1152º do C.C).

O contrato de trabalho é aquele pelo qual um trabalhador se obriga a colocar a sua actividade profissional à disposição de um empregador, dentro do âmbito da organização e sob a direcção e autoridade deste, tendo como contra partida uma remuneração, nos termos do art.º 3º nº 3 da Lei Geral do Trabalho, adiante LGT.

1.2.PRESSUPOSTOS DO CONTRATO DE TRABALHO

Nas definições supra-apresentadas podemos extrair três pressupostos essenciais do contrato de trabalho:

- a) Prestação de uma actividade;
- b) Subordinação jurídica;
- c) Retribuição ou remuneração.

1.2.1. Prestação de uma Actividade

No contrato de trabalho o trabalhador obriga-se a uma prestação de facto ou assume uma obrigação de meio (a colocar a disposição do empregador sua força de trabalho) que pode ser manual ou intelectual, independentemente do resultado a ser alcançado.

Destarte, o trabalhador promete apenas a sua actividade, mas não promete o resultado da mesma. Aqui, a relação jurídica laboral efectiva-se com a prestação do serviço, diferente do contrato de prestação de serviço que o resultado é o objecto do próprio contrato (art.º 1154º do C.C.).

1.2.2. Subordinação Jurídica

Para Norberto Capeça, a subordinação jurídica consiste numa relação de dependência necessária da conduta pessoal do trabalhador na execução do contrato de trabalho face às ordens, regras e orientações do empregador, dentro dos limites do mesmo contrato e das normas que o regem.¹

A subordinação implica um dever de obediência para o trabalhador, admitindo-se a possibilidade da existência da obediência legítima, o que implica a ideia de que o poder patronal tem limites fixados pela própria lei e pelos instrumentos regulamentares de grau inferior.

Romano Martinez² considera que a subordinação jurídica se apresenta como imprescindível; é uma necessidade técnica, em especial nas modernas produções empresariais, em que se exige da parte do trabalhador uma permanente adaptação do trabalho a executar, por que cada vez mais é difícil estabelecer, no contrato, uma actividade concreta a desenvolver.

¹ Os despedimentos à luz da Nova Lei Geral do Trabalho, ob. Cit. Pág.35

² MARTINEZ, Pedro Romano, ob. Cit., pág.286.

Isso pressupõe dizer, que o trabalhador deve se colocar sob autoridade e direção do empregador, para que o empregador possa individualizar a prestação do trabalhador, concretizando a actividade a desenvolver, e o dever de obediência para sancionar as actividades contrárias às suas instruções legítimas ou as normas de organização e disciplina no trabalho.

1.2.3. Retribuição ou Remuneração

A retribuição constitui igualmente um elemento essencial do contrato de trabalho. Sendo que, consiste na contrapartida da prestação de trabalho subordinado, existindo assim, um nexu sinalagmático entre ambas. Ela deve consistir, ao menos parcialmente, numa prestação pecuniária, devendo em qualquer caso mesmo as prestações não pecuniárias ser avaliáveis em dinheiro (art.º 168º da LGT).

A transmissão de ônus para ambos os pactuantes opera-se através da retribuição. O contrato de trabalho é necessariamente oneroso. A remuneração enquanto contrapartida patrimonial pela actividade desenvolvida pelo trabalhador, é um elemento essencial do conceito de contrato de trabalho, de tal modo, que se não houver retribuição pecuniária, não estaremos diante de um contrato de trabalho, mas diante dum contrato de prestação de serviço.

O incumprimento desses pressupostos contratuais dá azo a conflitos individuais ou colectivos entre os trabalhadores e a entidade empregadora, para o nosso estudo interessa-nos o segundo tipo de conflito.

2. OS CONFLITOS COLECTIVOS DE TRABALHO

Existe um conflito colectivo de trabalho quando se manifesta, através de comportamentos colectivos, uma divergência de interesses por parte de uma categoria organizada de trabalhadores, e de uma categoria organizada de empregadores, ou um só destes, de outro lado, em torno da regulamentação existente ou futura das relações de trabalho que interessam membros das mesmas categorias.³

³ FERNANDES, Monteiro. Direito do trabalho. Coimbra. Almedina. 16º ed. Pág. 880.

O conflito colectivo de trabalho resulta quando há uma reivindicação do grupo de trabalhadores, representados pelos respectivos sindicatos ou não, e esta é resistida pelo grupo de empregadores contra qual é dirigida. Estes conflitos podem ser de natureza jurídica ou económica, se tiver por objeto a divergência da interpretação e aplicação de normas vigentes, ou a pretensão da sua substituição por outras.

2.1. Formas Legais de Conflitos Colectivos de Trabalho

Os Estados democráticos proibem algumas formas de conflitos colectivos de trabalho reconhecendo como ilícitas, embora reconhecendo outras formas como legais, desde que obedeça a determinados procedimentos. Das formas ilegais temos os seguintes: a ocupação de empresa; o bloqueio de portas; a sabotagem da produção; o sequestro dos empregadores e *lock-out*.

São consideradas formas legais de conflitos colectivos de trabalho a greve, de que falaremos a seguir, e o boicote que “consiste na recusa concertada da celebração de contratos de trabalho ou da utilização dos bens ou serviços da empresa”⁴.

3. DIREITO À GREVE NO ORDENAMENTO JURÍDICO ANGOLANO

Entende por greve a recusa colectiva, total ou parcial, concertada e temporária, de prestação de trabalho, contínua ou interpolada, por parte dos trabalhadores, nos termos do art.º 2º da lei da greve, adiante LG.

Para que haja lugar a greve é necessária que se observe certos pressupostos, tais como: abstenção do trabalho; concertação entre trabalhador; pluralidade de trabalhadores; obtenção de objetivos comuns.

- ✓ **Abstenção do trabalho:** A greve pressupõe, pois, que os trabalhadores grevistas se abstenham de prestar trabalho, pelo que, não são consideradas greves quaisquer formas de redução ou alteração dos ritmos e métodos de trabalho que não impliquem abstenção de trabalho, ainda que sejam executadas de forma

⁴ SILVA, Fernando Emygdio da, AS Greves, Coimbra, Imprensa da Universidade, pág.126.

colectiva, concertada e temporária. É o caso das chamadas “greves de zelo”, as quais são passíveis de responsabilidade disciplinar nos termos da legislação laboral.⁵ Destarte, os trabalhadores só se encontram em greve se paralisarem totalmente a sua actividade, não pode abranger qualquer refrear na execução da actividade laboral, com excepção da prestação dos serviços mínimos.

- ✓ **Concertação entre trabalhador:** os trabalhadores ao se absterem da execução da sua actividade laboral não devem o fazer de forma espontânea, tem que ser previamente concertada. Isso pressupõe dizer, se por qualquer sentimento de revolta por uma atitude do empregador, um grosso de trabalhador se ausentar espontaneamente do local de trabalho, não está perante uma greve legal, e se dessa ausência resultar conseqüências irreversíveis para o empregador pode dar azo a despedimento.
- ✓ **Pluralidade de trabalhadores:** este pressuposto impõe que a decisão de recorrer à greve, pese embora seja um direito individual, deve ser tomada por uma assembleia de trabalhadores.
- ✓ **Obtenção de objetivos comuns:** todos trabalhadores abrangidos na greve devem perseguir objetivos comuns e não opostos. Estes fins podem ser económicos, sociais e profissionais.

3.1.Modalidades da Greve

A greve pode ser geral ou parcial, a greve geral pode ser em sentido geral ou em sentido restrito, defensivas ou ofensivas, de âmbito contratual ou extra-contratual, típica ou atípica e lícita ou ilícita, passamos então a defini-las.

- A greve geral no sentido amplo implica paralisação de todos trabalhadores do país, normalmente solicitada por uma confederação geral. Em sentido restrito

⁵ CAUXEIRO, Teófilo Zangui, Lei Geral do Trabalho-tudo o que precisa saber, Luanda, Plural Editora, 2ª Ed., Pág.135.

refere-se ao conjunto de trabalhadores duma única empresa. Já a greve parcial ou sectorial implica a paralisação de um grupo de profissionais delimitados ou de um núcleo da empresa.⁶

- São ofensivas as greves que são realizadas em ordem em obter a satisfação de novas pretensões dos trabalhadores, como por exemplo, o aumento da retribuição ou a diminuição do horário de trabalho. As greves defensivas são realizadas como oposição a uma nova pretensão do empregador, que visa alterar as condições de trabalho que até então se vinham praticando na empresa.⁷
- As greves ocorrem no âmbito do contrato de trabalho quando se dirigem contra o empregador, em ordem a manutenção ou melhoria das condições de trabalho. As greves ocorrem fora do contrato de trabalho, quando se dirigem contra terceiro (greve simpática) ou contra os poderes públicos (greve política). Exemplo de greve simpática é aquela em que os trabalhadores de uma empresa ou sector de actividade movem contra actuações dos empregadores que lesem os trabalhadores de outra empresa ou sector. Exemplo de greve política é aquela em que os trabalhadores se opõem a medidas dos poderes públicos, designadamente políticas governamentais ou alterações legislativas.⁸
- É típica a greve que implica apenas a abstenção da prestação de trabalho. Nas greves atípicas ou improprias, não ocorrem uma verdadeira abstenção mas apenas uma perturbação na sua realização, ou abstenção na prestação de trabalho é acompanhada de outros comportamentos que visam prejudicar o empregador. As greves atípicas ou greve de maior prejuízo corresponde a situações de greves que fogem ao padrão comum de abstenção concertada da actividade laboral ou são utilizadas por formas a causar prejuízos para o empregador que extravasam

⁶ SILVA, Fernando Emygdio da, AS Greves, oimbra, Imprensa da Universidade, pág.99 e ss.

⁷ ibidem

⁸ Ibidem

do que é normal numa situação de greve⁹. As greves atípicas são consideradas ilícitas (art.º 7º nº 2, LG).

- Finalmente a greve distingue-se entre lícita ou ilícita consoante a sua permissão ou não permissão pelo direito.¹⁰

3.2. Legitimidade

À luz do art.º 51º nº 1 da CRA, em conformidade com o art.º 10º nº 1 da LG, tem legitimidade para declarar greve os trabalhadores e os organismos sindicais.

A decisão de declaração da greve deve ser tomada em Assembleia de Trabalho convocada com antecedência mínima de cinco dias, pelo sindicato respectivo, ou ainda pelos trabalhadores visados num número correspondente a 20% e devem estar presentes pelo menos 2/3 dos trabalhadores abrangidos (art.º 10º nº 2, LG).

Nos casos em que inexistam organizações sindicais, tendo em conta que o trabalhador é livre de se filiar ou não a um sindicato, ou a maioria dos trabalhadores não estejam sindicalizados, a greve deve ser declarada pela Assembleia de Trabalhadores (art.º 50º da CRA e 12º, nº 1, da LG).

3.3. Adesão à greve

Todos trabalhadores são livres de aderirem à greve. Ficando também vedados de sofrerem qualquer discriminação ou serem prejudicados por exercício deste direito, independentemente de estar ou não filiado no sindicato que promoveu ou de ter votado a favor na assembleia de trabalhadores que decretou a greve (art.º 4º, nº 1, da LG).

Queremos com isso dizer, que o exercício à greve é uma liberdade individual dos trabalhadores, ficando expressamente proibido exercício forçado para aderência da mesma (art.º 51,º nº 1, da CRA)

⁹ Ibidem

¹⁰ LEITÃO, Luís Manuel de Menezes, Direito do Trabalho de Angola, Almedina, Luanda, p. 444

3.4.O procedimento para ser decretada à greve

Em primeiro lugar, à greve deve ser obrigatoriamente precedida de apresentação, a respectiva entidade empregadora, de um caderno contendo as reivindicações dos trabalhadores e a tentativa de solução do conflito por via de acordo. Como resposta, entidade empregadora deve apresentar por escrito aos representantes dos trabalhadores, a sua resposta ao caderno reivindicativo, no prazo de cinco dias, salvo se for concedido prazo superior pelos trabalhadores. Decorrido esse prazo, e a entidade empregadora não der uma resposta ou caso dê, decorridos 20 dias de negociação e não chegar a um acordo, os trabalhadores são livres de declarar à greve (art.º 9º da LG).

A comunicação da decisão de greve deve ser necessariamente feita à entidade empregadora contra a qual foi declarada e ao Ministério da Administração Pública Trabalho e Segurança Social, adiante MAPTSS, e do órgão administrativo de coordenação do sector em que faz parte a atividade da empresa em greve, com a precedência mínima de três dias. Nesta declaração de greve deve conter, discriminadamente: os fundamentos e objectivos da greve; a indicação dos estabelecimentos abrangidos; serviços e categorias profissionais abrangidas pela greve; indicação dos delegados da greve, designados ou eleitos, que representarão os trabalhadores grevistas junto aos restantes intervenientes; a data e a hora do inicio da greve (artigos 10.º ,nº,1,2,4 e 5, e 12.º da LG).

Os serviços competentes do MAPTSS poderão proceder por sua iniciativa ou a pedido das partes, as diligências necessárias com objectivo de solucionar o conflito, bem como garantir o funcionamento dos serviços essenciais e inadiáveis da população, através de piquetes (art.º 14º nº 1 e 20º, LG).

3.5. Proibições e Limites do Direito à Greve

O direito à greve não é um direito absoluto ou ilimitado, tendo ele que coexistir com outros valores e interesses constitucionalmente protegidos, cabendo ao julgador a tarefa de compatibilizá-los no caso concreto. Efectivamente, todos direitos fundamentais são

objectos de restrições implícitas, em ordem a salvaguardar outros direitos e interesses legalmente protegidos.¹¹

Admite-se, por isso, apesar de ser um direito constitucionalmente consagrado, o exercício deste direito é proibido nas seguintes áreas e aos seguintes trabalhadores: forças militares e militarizadas, forças policiais, titulares de cargos de soberania e magistrados do ministério público, agentes e trabalhadores da administração prisional, trabalhadores civis de estabelecimento militar e bombeiros, (art.º 6º, da LG).

Diferente das áreas e dos trabalhadores supracitados, em que há uma proibição legal, os trabalhadores dos portos, aeroportos, caminhos-de-ferro, transportes aéreos e marítimos, bem como de outras empresas ou serviços que produzem bens ou prestam serviços indispensáveis às forças armadas, há restrições. Devendo o direito à greve ser exercido por forma a não pôr em causa o abastecimento necessário à defesa nacional (art.º 8, da LG).

Com vista à preservação desses objectivos, o exercício do direito à greve por parte dos trabalhadores referidos, obedece a um tratamento diferente de modo a assegurar durante a greve, a realização das actividades necessárias à satisfação das necessidades essenciais da população e da defesa nacional.

Havendo qualquer situação que perigues as necessidades essenciais da população ou a defesa nacional, ou ainda se verificar alterações a ordem pública ou situações de calamidades públicas, quando se mostre necessária e adequada ao restabelecimento da normalidade, a greve pode ser suspensa mediante resolução do Conselho de Ministro,

3.6. Garantia da Greve

Decretada a greve, a entidade empregadora fica impedida de despedir, transferir ou substituir os trabalhadores grevistas durante e até 90 dias após o termo da greve, a não ser por razões disciplinares (artigos 17º e 22º, nº 1, LG)

Outra garantia da greve é a proibição de *lock-out*, que consiste no encerramento ou paralisação total ou parcial da actividade da empresa por parte da entidade empregadora

¹¹ JORGE LEITÃO, Direito do Trabalho, p. 297.

como meio de influenciar a solução de conflitos económicos ou socioprofissionais, nomeadamente na iminência da apresentação de caderno reivindicativo, durante os períodos de negociações ou após a greve exercida licitamente (artigos 51.º, nº 2, da CRA, e 18º, da LG).

A não observância destas garantias por parte da entidade empregadora dará azo a uma sanção pecuniária ou pena de prisão (art.º25.º e ss, da LG).

Como também serão punidos com pena de prisão e multa correspondente os organizadores e os trabalhadores que aderirem, mesmo conhecendo o facto, de uma greve proibida, ilícita ou cujo exercício tenha sido suspenso nos termos da lei. A adesão por parte dos trabalhadores a esse tipo de greve é considerada infracção disciplinar grave.

3.7. Efeitos da Greve

A greve produz alguns efeitos aos empregadores, aos trabalhadores que aderirem e aos sindicatos, tais como: suspensão do salário; proibição de transferências e despedimentos; suspensão de prazos; faculdade de instalação de piquete de greve para garantir a eficácia da greve ou para protecção das instalações e do equipamento; obrigação do sindicato e dos trabalhadores assegurarem os serviços necessários à satisfação das necessidades essenciais e inadiáveis da população, bem como à segurança, protecção e a manutenção dos estabelecimentos e instalações da empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Portanto, podemos afirmar que o direito à greve foi pensado no sentido de promover o princípio da igualdade entre trabalhadores e empregadores, aproximando os poderes de ambos. É, ainda, a expressão da liberdade de exercer uma actividade laboral e instrumento na busca por melhores condições de trabalho.

É um direito fundamental da segunda geração da titularidade dos trabalhadores, quer isso dizer, que só essa franja social pode exercer, de modo colectivo e não individual, representado por um sindicato ou por uma Assembleia de Trabalhadores devidamente constituída, pois, apenas reunidos, os trabalhadores se igualam à empresa, por ser um ente colectivo por natureza.

Destarte, qualquer tentativa de repressão do exercício deste direito, deste que tenha cumprido os tramites legais, constitui uma ilegalidade e dá direito a responsabilização dos seus autores.

Deste modo, desejamos que o exercício do direito à greve, não seja encarado como acto de vandalismo ou perturbação a ordem pública, todavia, como o exercício de um direito fundamental consagrado na CRA e nas demais legislações em vigor no nosso país.

BIBLIOGRAFIA

- AMADO**, João Leal. Contrato de Trabalho. 3ª Ed. Coimbra Editora. Coimbra. 2011.
- CAPEÇA**, Norberto Moisés Moma. Da Ilicitude do Despedimento Disciplinar e suas Consequências. Editora Where Angola Book Publisher.
- CORDEIRO**, António Menezes. Manual de Direito do Trabalho. Coimbra: Almedina; 1991.
- DELGADO**, Maurício Godinho. Introdução ao Direito de Trabalho. 3ª Ed., São Paulo, LTr, 2001.
- DELGADO**, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 5ª Ed. S. Paulo: LTr, 2006.
- FERNANDES**, António Monteiro. Direito do Trabalho. 16ª ed. Coimbra: Almedina, 2000.
- FONSECA**, Aldino Pedro da. O Contrato de Trabalho (no ordenamento jurídico angolano antes e depois da nova lei geral do trabalho). Conceção gráfica. 2017.
- LEITÃO**, Luís Manuel de Menezes, Direito do Trabalho de Angola, Almedina, Luanda, 2010.
- LEITÃO**, Luís Manuel de Menezes, Direito do Trabalho de GOMES, Orlando e GOTTSCHALK, Elson. Curso de Direito do Trabalho. Vols. I-II, 9ª ed., Rio de Janeiro: Forense, 198.
- MARTINEZ**, Pedro Romano. Direito do Trabalho. 4ª ed. Coimbra: Almedina, 2007.
- MARTINEZ**, Pedro Romano. A justa causa de despedimento. Em António Moreira. Congresso Nacional de Direito de Trabalho, Coimbra, Almedina, 1998.
- MARANHÃO**, Délio. Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1987.
- MONTEIRO**, Washington de Barros. Curso de Direito Civil. Vol. I, São Paulo: Saraiva, 1977.
- SANSEVERINO**, Luiza Riva. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTR, 1976.
- YAKUVELA**, Apollo Pedro Felino, Noções de Direito do Trabalho Angolano, Integracons Editora, Luanda, 2013.

LEGISLAÇÃO CONSULTADA

Constituição da República de Angola

Código Civil

Lei Geral do Trabalho nº7/15, de 15 de Junho

Lei da Greve, nº 23/91 de 15 de Junho.

