

ASSUNTO: INSTRUÇÕES PARA A GREVE – 13 DE MARÇO DE 2015.

1. DEVER DE SUBORDINAÇÃO E ASSIDUIDADE

A greve suspende as relações emergentes do contrato de trabalho, cfr. art. 394.º, n.º 3 da Lei 35/2014, de 20.06 - LTFP e art. 536.º da Lei 7/2009, de 12.02 – C.T.

- 1.1. Durante a greve interrompe-se o vínculo hierárquico, pelo que os funcionários não devem obediência a ordens dos seus superiores.
- 1.2. Também não é devida obediência a quaisquer instruções, para determinados procedimentos, emanadas das entidades governamentais.

2. QUEM PODE FAZER GREVE

A greve é um direito de todos os Trabalhadores, reconhecido e consagrado na Constituição da Republica Portuguesa e regulamentado pelas Leis n.º 35/2014, de 20.06 e 7/2009, de 12.02.

Assim, podem fazer greve:

- 2.1. Os funcionários sindicalizados no STI.
- 2.2. Os funcionários sindicalizados em outros sindicatos, ainda que estes não tenham decretado greve.
- 2.3. Os funcionários sem qualquer filiação sindical.

Em anteriores greves decretadas por este sindicato, ocorreram algumas situações que, de forma alguma são aceitáveis num Estado de Direito Democrático.

Os casos mais comuns foram:

1. Exigências de os Trabalhadores declararem, nalguns casos, por escrito, na véspera da greve se a ela vão aderir;
2. Substituição do pessoal do quadro em greve, por trabalhadores contratados ou de outros quadros.

Relativamente ao ponto um, relembramos que, segundo um acórdão de 8/11/83, recurso nº 20/83, subscrito pelos Exmos Senhores Desembargadores Joaquim da Cruz Carita Grave (Relator), Jerónimo João Martins e Acácio Artur Lopes Cardoso: "**decretada a greve na devida forma, para os trabalhadores aderirem à mesma, basta que falem ao trabalho, sem necessidade de comunicar a sua intenção à entidade patronal, mesmo que esta lho solicite ou determine tal.**".

Em referência ao segundo ponto e último ponto atrás referido lembramos que do artigo 535.º, n.º 1 da Lei 7/2009, de 12.02 resulta que "**o empregador não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respetivo estabelecimento ou serviço**, nem pode, desde essa data, admitir trabalhadores para aquele efeito."

Quaisquer atropelos à legalidade serão publicamente denunciados e será apresentada queixa aos organismos competentes.

3. EFEITOS DA GREVE

O efeito central da greve é a suspensão do contrato de trabalho de trabalhador aderente, designadamente, do dever de subordinação e assiduidade perante o seu superior hierárquico.

Em virtude de o funcionário deixar de se encontrar disponível e de cumprir a sua obrigação laboral, a lei permite à Administração descontar a remuneração correspondente ao dia de ausência. **A perda de remuneração** relativa a dia de greve para os trabalhadores que a ela aderirem, independentemente da sua duração ou do tempo para o qual ela foi decretada, **terá sempre que corresponder ao período de ausência ou seja ao exato período de tempo em que o trabalhador não prestou qualquer atividade à entidade empregadora por motivo de ter aderido à greve decretada**, devendo apenas, em função desse concreto e preciso período de ausência do trabalhador, ser apurado o montante correspondente à perda de remuneração. **A remuneração mensal dos trabalhadores que aderirem à greve agendada só poderá ser deduzida do valor correspondente ao dia supra mencionado (onde não se incluem os dias de Sábado e de Domingo).** Para além do desconto da remuneração, correspondente ao período de greve, o funcionário não pode sofrer quaisquer outros prejuízos.

NÃO PODE SER PREJUDICADO NA ANTIGUIDADE, NEM PODE SER SANCIONADO, PELO FACTO DA SUA ADESÃO À GREVE.

NÃO PODE SOFRER QUALQUER DISCRIMINAÇÃO RELATIVAMENTE AOS NÃO GREVISTAS.

Cfr. artigos 536.º, n.º 3 e 540.º, n.º 1 da Lei 7/2009, de 12.02.

4. PROIBIÇÃO DE DISCRIMINAÇÕES DEVIDO À GREVE

Entre os comportamentos suscetíveis de constituírem discriminações, e, como tal, PROIBIDOS, poderão exemplificar-se os seguintes:

- Desconto na remuneração, superior à do período de greve;
- Desconto na antiguidade;
- Alteração de funções ou transferência de local de trabalho;
- Retirada de funções de responsabilidade ou de "confiança";
- Favoritismos para com os funcionários que não fizeram greve.

5. PROIBIÇÃO DE SUBSTITUIÇÃO DE FUNCIONÁRIOS EM GREVE

É ILEGAL SUBSTITUIR OS FUNCIONÁRIOS EM GREVE POR OUTROS, que, à data do Pré-Aviso de Greve, não trabalhem no respetivo serviço, cfr. artigo 535.º, n.º 1 da Lei 7/2009, de 12.02.

Se tal se verificar, deverá ser, de imediato, comunicado à sede nacional.

6. COMUNICAÇÃO DE ADESÃO À GREVE

Os funcionários **NÃO ESTÃO** legalmente OBRIGADOS A COMUNICAR À ENTIDADE PATRONAL POR FORMA EXPRESSA A SUA ADESÃO À GREVE (entre outros, Acórdão do STJ, de 08/11/83, recurso nº 20/83: "decretada a greve na devida forma, para os trabalhadores aderirem à mesma, basta que falem ao trabalho, sem necessidade de comunicar a sua intenção à entidade patronal, mesmo que esta lho solicite ou determine tal")

7. COMPARÊNCIA AO SERVIÇO

OS FUNCIONÁRIOS EM GREVE **NÃO TÊM** NECESSIDADE DE COMPARECER AO SERVIÇO.

DEVERÃO ENCERRAR OS SERVIÇOS SE NÃO ESTIVEREM GARANTIDAS AS CONDIÇÕES DE SEGURANÇA, NOMEADAMENTE NA SECÇÃO DE COBRANÇA OU QUANDO NÃO POSSAM SER SATISFEITAS AS CONDIÇÕES DE UM ATENDIMENTO AO PÚBLICO COM A QUALIDADE MINIMA EXIGÍVEL.

8. SERVIÇOS MÍNIMOS - ALFÂNDEGAS

Nos serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis e que, por isso, onde tenham de ser prestados serviços mínimos, "os trabalhadores afetos à prestação de serviços mínimos mantêm-se, na estrita medida necessária a essa prestação, sob a autoridade e direção do empregador, tendo nomeadamente direito a retribuição" (nº 4, artigo 537º do Código do Trabalho).

Como os Sindicatos não vão indicar, quais são os trabalhadores que vão prestar os serviços mínimos, é natural que a entidade empregadora o venha a fazer.

Se isso vier a acontecer, os trabalhadores têm que obedecer a essa ordem, desde que sejam pessoalmente notificados, nos termos legais.

No entanto, e como não temos informação que tenha havido contestação aos serviços mínimos indicados no Aviso Prévio de Greve, essa ordem não pode exceder o âmbito dos serviços definidos no Aviso Prévio de Greve e que é o seguinte: Os serviços mínimos serão assegurados, nos serviços referidos nos artigos 397º da LTFP e 537º do Código do Trabalho que funcionem ininterruptamente 24 horas por dia, nos sete dias da semana, tendo sido proposto indicativamente, em termos efetivos, um número igual àquele que garante o funcionamento aos domingos, no turno da noite, durante a época normal de férias, sendo que tais serviços serão fundamentalmente assegurados pelos trabalhadores que não pretendam exercer o seu legítimo direito à greve.

É ILEGAL A ACÇÃO DE QUALQUER AUTORIDADE contra os grevistas.

Lisboa, 11 de Março de 2015

Saudações Sindicais
A Direção Nacional