

Tribunal da Relação de Coimbra
Processo nº 361/12.9TTLRA.C1

Relator: RAMALHO PINTO

Sessão: 10 Julho 2013

Votação: UNANIMIDADE

Meio Processual: APELAÇÃO

Decisão: CONFIRMADA

PRÉMIO DE ASSIDUIDADE **GREVE**

Sumário

I - O direito à greve encontra consagração constitucional no artº 57º, nº 1 da Constituição.

II - Em caso de greve e durante a mesma verifica-se a suspensão das relações emergentes do contrato de trabalho dos trabalhadores que a ela aderirem, nomeadamente no que toca ao direito à retribuição, aos deveres de subordinação e assiduidade.

III - É devido o prémio de assiduidade nos dias de greve, dado que as ausências ao trabalho resultantes de adesão à greve lícita não são consideradas faltas.

Texto Integral

Acordam no Tribunal da Relação de Coimbra:

O Sindicato dos Trabalhadores da Indústria Vidreira veio, em defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores da Ré seus associados, que identifica na petição inicial, instaurar, no 1º Juízo do Tribunal do Trabalho de Leiria, a presente acção emergente de contrato de trabalho, com processo comum, contra A..., S.A., pedindo que seja a Ré condenada a:

a) reconhecer a todos os seus trabalhadores que tenham aderido ou venham a aderir a greve, o direito a auferir a totalidade do prémio de assiduidade que teriam direito a auferir caso não tivessem aderido à greve;

b) pagar aos trabalhadores identificados no artº 6º da p.i. os prémios de assiduidade relativos ao mês de Novembro de 2010;

c) pagar a esses mesmos trabalhadores indemnização a título de danos não patrimoniais o montante de € 50,00 a cada um;

d) pagar aos mesmos trabalhadores juros à taxa legal, vencidos sobre tais quantias, contados desde 01/12/2010 até integral pagamento.

Alegou, para o efeito e em síntese, que, tendo os referidos trabalhadores seus associados aderido à greve geral de 24 de Novembro de 2010, a Ré não pagou, contrariamente ao que vinha fazendo e motivado por essa adesão, o prémio de assiduidade referente ao trabalho prestado em Novembro de 2010.

A Ré contestou alegando que, conforme cláusula 2ª do regulamento em vigor na empresa, o prémio será pago a quem, no decurso do mês não tiver dado qualquer falta.

Mais, de acordo com a clª 4ª do referido regulamento, para ter direito ao prémio é indispensável picar correctamente o cartão de ponto. Qualquer omissão na picagem do cartão ou erro não prontamente esclarecido será considerado como falta para efeitos de prémio.

Que, assim, o facto de não picar (independentemente do motivo) é entendido para efeitos de atribuição do prémio como “falta”, o que traz como consequência que o prémio do mês a que respeita a falta não será atribuído ao trabalhador. A greve suspende o contrato de trabalho do trabalhador aderente, incluído o direito à retribuição. Portanto, entendendo-se que o prémio de assiduidade tem carácter de retribuição, o facto de os trabalhadores em causa terem aderido à greve faz com que a retribuição que lhes seria devida seja afectada, inclusive o referido prémio.

Juntou documentos a que o autor respondeu, alegando que o documento intitulado “Prémio de Assiduidade” nunca esteve afixado nas instalações fabris da Ré ou foi dado a conhecer aos trabalhadores da Ré, pelo que se lhes não aplica.

Efectuado o julgamento, foi proferida sentença, decidindo da seguinte forma:

“Pelo exposto julgo a acção parcialmente procedente por provada pelo que condenamos a ré a:

a) reconhecer a todos os seus trabalhadores que tenham aderido ou venham a aderir a greve, o direito a auferir o prémio de assiduidade que teriam direito a auferir, proporcionalmente e descontados apenas o montante relativo aos dias em que aderiram à greve;

b) pagar aos trabalhadores em referência as seguintes quantias e apuradas da seguinte forma:

[...]

c) pagar a esses mesmos trabalhadores indemnização a título de danos não patrimoniais no montante de € 50,00 a cada um

d) pagar aos mesmos trabalhadores juros à taxa legal, vencidos sobre as quantias referidas em b) e c), contados desde 01.12.2010 até integral pagamento.

No mais vai a ré absolvida.

Custas pelo autor e pela ré na proporção de 1/6 para aquele e 5/6 para esta”.

x

Inconformada, veio a Ré interpor o presente recurso, formulando as seguintes conclusões:

[...]

Não foram apresentadas contra-alegações.

Foram colhidos os vistos legais, tendo a Exm^a Procuradora Geral Adjunta emitido parecer fundamentado no sentido da improcedência do recurso.

x

Sabendo-se que é pelas conclusões das alegações que se delimita o objecto do recurso temos, como questões a apreciar:

- se é devido aos trabalhadores que aderiram à greve o prémio de assiduidade referente ao mês de Novembro de 2010;

- se se mostra adequado o montante fixado a título de indemnização por danos não patrimoniais.

x

Na 1ª instância considerou-se provada a seguinte factualidade, não objecto de impugnação, e que este Tribunal de recurso aceita (e que sujeitamos a numeração, não efectuada na 1ª instância):

[...]

x

O direito:

- o prémio de assiduidade:

Considerou a sentença recorrida que tendo a greve de 24/11/2010 convocada pelo sindicato sido lícita e tendo os trabalhadores representados pelo Autor aderido à mesma e recusado a prestação laboral nesse dia, não poderiam os mesmos, em consequência dessa mesma adesão à greve, ser discriminados perante os restantes trabalhadores, tendo direito, como tal, ao prémio de assiduidade referente ao mês de Novembro de 2010, revestindo tal prémio, dado o carácter regular e periódico do pagamento do mesmo, a natureza de retribuição.

Tal como já havia feito na contestação, a Ré, no seu recurso, argumenta que esse prémio não era devido no mês em que ocorreu a greve, dado que os trabalhadores incumpriram com o dever, fixado em regulamento interno, de picar o ponto nesse dia 24/11/2010.

Vejamos:

O direito à greve encontra consagração constitucional no artº 57º, nº 1, da Constituição, não deixando a lei ordinária - o artº 530º, nº1 do Código do Trabalho de 2009 (CT) - de dar ênfase a esse direito, ao preceituar que “a greve constitui, nos termos da Constituição, um direito dos trabalhadores”. Por sua vez, o nº 3 desse artº 530º estabelece a irrenunciabilidade desse direito à greve.

O artº 536º do CT, sob a epígrafe “Efeitos da greve” determina que:

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

2. Durante a greve, mantêm-se, além dos direitos, deveres e garantias das partes que não pressuponham a efectiva prestação do trabalho, os direitos

previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.

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

Nos termos do artº 540º, nº 1, do CT é nulo o acto que implique coacção, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivo de adesão à greve.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho, in Direito do Trabalho, Parte II – Situações Laborais Individuais, 3ª edição, página 812, “A suspensão do contrato por motivo de adesão do trabalhador a uma greve é um dos traços mais significativos do regime jurídico da greve, que decorre do facto de a greve corresponder a um direito fundamental dos trabalhadores, nos termos do art.57º nº1 da CRP. Sendo a greve um direito fundamental dos trabalhadores, mas envolvendo o acto de adesão à greve uma recusa da prestação de trabalho, a lei estabelece que tal adesão tem um efeito suspensivo sobre o contrato de trabalho, para obviar à recondução do comportamento abstensivo do trabalhador a um incumprimento do contrato. Por outras palavras, a suspensão do contrato de trabalho em consequência da adesão à greve coloca o trabalhador grevista numa situação de imunidade negocial pela recusa da prestação de trabalho”.

Nos termos do artº 248º, nº 1, do CT “Considera-se falta a ausência de trabalhador do local em que devia desempenhar a actividade durante o período normal de trabalho diário”. Ou seja, a falta ao trabalho corresponde a uma violação do dever de assiduidade e este importa, naturalmente, que o trabalhador esteja obrigado a prestar a sua actividade no período em questão.

Todavia, em caso de greve e durante a mesma, e como decorre do citado artº 536º, verifica-se a suspensão das relações emergentes do contrato de trabalho dos trabalhadores que a ela aderirem, nomeadamente no que toca ao direito à retribuição, aos deveres de subordinação e assiduidade. Assim, na greve, fica o trabalhador dispensado deste dever de assiduidade.

No sentido de que é devido o prémio de assiduidade nos dias de greve se pronunciaram já a Relação de Lisboa, por acórdão de 26/10/2006, e a Relação do Porto, nos acórdãos de 19/3/2007 e 3/6/2013, todos disponíveis em ww.dgsi.pt.

O STJ, pelo acórdão uniformizador de jurisprudência nº 6/2009, de 4/3/2009, publicado no Diário da República, 1ª série, nº 65, de 2 de Abril de 2009,

decidiu que “ As ausências ao trabalho resultantes de adesão à greve lícita não são consideradas faltas, para efeitos do disposto no nº 2 da cláusula 27ª do acordo de empresa celebrado entre o Metropolitano de Lisboa, E. P., e a FESTRU – Federação dos Sindicatos de Transportes Rodoviários e Urbanos e outros, publicado no Boletim do Trabalho e Emprego, 1ª série, nº13, de 8 de Abril de 2002”.

A cláusula em questão neste aresto reporta-se ao denominado “prémio de assiduidade”.

Não pondo propriamente em causa esta orientação, argumenta a Ré que, por força do regulamento interno de fls. 136, os trabalhadores estavam obrigados, com vista a poderem receber o prémio de assiduidade, a “picar o ponto” no dia da greve, devendo considerar-se a inobservância de tal dever como “falta” para efeitos de atribuição do prémio de assiduidade.

É manifesto que não tem razão.

Resultou provado, com relevância, o seguinte:

- a Ré, quando entende que estão verificados os pressupostos relativos ao pagamento do prémio de assiduidade, constante do documento de fls 136, paga aos seus trabalhadores, conforme recibos de vencimento processados mensalmente, prémio de assiduidade mensal;

- do documento de fls. 136, emitido pela Crisal, e não datado, consta o seguinte teor:

“PRÉMIO DE ASSIDUIDADE

Começará a ser pago em Abril o prémio de assiduidade, cujo critério de atribuição é o seguinte:

1º O valor do prémio é de um dia de salário (1/30 do vencimento base).

2º O prémio será pago a quem, no decurso do mês não tiver dado qualquer falta (considera-se o mês de fecho a fecho da folha).

3º Quem faltar até meio dia receberá metade do prémio, excepto se se tratar de falta injustificada.

4º Para ter direito ao prémio é indispensável “picar” correctamente o cartão de ponto. Qualquer omissão no cartão ou erro não prontamente esclarecido, será considerado como falta para efeitos do prémio.

5º Qualquer irregularidade intencional no uso do cartão (nomeadamente a utilização do cartão por alguém que não seja o respectivo titular), implicará a suspensão do prémio ao autor ou autores da irregularidade, por um período de 3 meses a um ano, independentemente do procedimento disciplinar que se justifique.

6º O tempo de férias é considerado como presença, pelo que se mantém o direito ao prémio.

7º No mês de admissão não haverá prémio.

8º O gozo de dispensa em compensação de outros trabalhos, até ao limite sem qualquer acréscimo do tempo a compensar, não será considerado como falta.

9º Quer o valor quer o limite de faltas poderão ser revistos anualmente pela Administração, consoante os resultados da empresa e a evolução do absentismo.

10º Este prémio não se aplica aos quadros superiores e é, para quem a ele tiver direito, acumulável com todos os actualmente em vigor, não substituindo nenhuma outra forma de remuneração, pelo que funcionará sempre como acréscimo de retribuição”;

- na secção de pessoal os trabalhadores foram informados que a Ré não procedia ao pagamento do prémio de assiduidade por se ter considerado não ser o mesmo devido, já que os trabalhadores tinham faltado no dia 24/11/2010, por via de adesão à greve referida;

- o documento de fls. 136, supra transcrito, não foi afixado nas instalações da Ré ou publicitado ou dado a conhecer aos trabalhadores de outra forma, nomeadamente aos trabalhadores supra referidos.

Desta factualidade retira-se que o regulamento em questão não foi devidamente publicitado, sendo que os trabalhadores não tiveram conhecimento antecipado dessa exigência da picagem do ponto, mas apenas em momento posterior à realização da greve.

Tal regulamento, como regulamento interno que é, constituiu um meio de manifestação de proposta contratual do dador de trabalho, dado que as suas regras versam matéria de natureza contratual, considerando-se celebrado o contrato pela simples adesão, expressa ou tácita, do trabalhador - artigo 104º do CT (Cf., neste sentido, o Acórdão do Tribunal Constitucional de 7/07/88, em

D. R., I Série, de 26/07/88; Monteiro Fernandes, Direito do Trabalho, 11^a edição, Coimbra, pág. 254) e Acs. STJ de 4/2/2004 e de 26/09/89, in www.dgsi.pt.

“A vontade contratual do empregador pode manifestar-se através de regulamento interno de empresa e a do trabalhador pela adesão expressa ou tácita ao mesmo regulamento” - referido artº 104º, nº 1, do CT.

Na medida em que constitui a manifestação da vontade de uma das partes nos termos em que quer contratar, o regulamento interno tem natureza contratual, não constituindo fonte de direito laboral (neste sentido v. Romano Martinez, Direito do Trabalho, 2^a ed., pag. 178, nota 1, e Ac. do Tribunal Constitucional de 20/11/96, ali citado e publicado no DR, 2.^a série, de 7/2/97).

As cláusulas do regulamento interno que versam natureza contratual mais não são do que cláusulas contratuais gerais, elaboradas “sem prévia negociação individual, como elementos de um projecto de contrato de adesão, destinadas a tornar-se vinculativas quando proponentes ou destinatários indeterminados se limitem a subscrever ou a aceitar esses projecto” (Inocêncio Galvão Teles, Manual Dos Contratos em Geral, pág. 318). Tais cláusulas “adquirem eficácia desde que aceites como matéria de um negócio jurídico singular ou individual (...). Até lá, não constituem mais do que um simples projecto ou modelo oferecido à autonomia privada” (idem, pág. 320).

Por outro lado, a lei permite expressamente ao trabalhador que, no prazo de 21 dias, possa, por escrito, afastar a presunção de adesão ao regulamento interno (artº 104º, nº 2, do CT). Mas, para isso, importa que o mesmo seja publicitado, nos termos da al. a) do nº 3 do artº 99º do CT, como condição necessária para que o regulamento interno produza qualquer efeito.

E, no caso presente, não ocorreu tal publicitação, pelo que o regulamento de fls. 136 não produziu nenhum efeito, designadamente para o estabelecimento de qualquer requisito de picagem de ponto em ordem ao pagamento do prémio de assiduidade.

Mas mesmo que assim não fosse, a não observância da picagem do cartão de ponto nunca poderia acarretar a retirada do prémio de assiduidade relativo aos mês em que ocorreu a greve.

É que, como já se referiu, durante a greve o trabalhador está dispensado do dever de assiduidade, logo, da comparência no seu local de trabalho, onde, naturalmente, se encontra o equipamento para picagem do cartão de ponto.

A exigência dessa picagem visa duas finalidades essenciais: controlar a assiduidade do trabalhador (cfr. Ac. do STJ de 2/11/2005, in ww.dgsi.pt) e o cumprimento do horário de trabalho, a observância das horas de entrada e de saída.

Esses deveres de assiduidade e de cumprimento do horário de trabalho estão suspensos durante a greve, pelo que seria, no mínimo, caricato obrigar o trabalhador em greve a deslocar-se ao seu local de trabalho para picar o ponto, unicamente para cumprir o regulamento da empresa, como condição necessária ao recebimento do prémio de assiduidade.

E, como se refere no citado Ac. da Rel. do Porto de 3/6/2013, se a Lei - o Código do Trabalho - considera que o trabalhador não está ausente, ou melhor dizendo, não está obrigado a cumprir o dever de assiduidade, então, não pode a empregadora considerar o contrário (que a adesão de trabalhador a greve licitamente convocada equivale à sua ausência/falta) mesmo que seja única e exclusivamente para efeitos de redução do prémio de assiduidade.

Aliás, no regulamento do prémio elaborado pela Ré nada se diz, expressamente, relativamente à situação “greve”, pelo que os efeitos jurídicos da mesma só podem ir buscar-se ao Código do Trabalho.

Termos em que improcedem, nesta parte, as conclusões do recurso.

- o montante da indemnização por danos não patrimoniais:

A sentença recorrida atribuiu, a cada trabalhador, e por tais danos, a indemnização de € 50,00, montante que a Ré- apelante reputa de exagerado.

O artº 323º, nº 1, do CT prescreve, quanto aos efeitos gerais do incumprimento do contrato de trabalho que “A parte que faltar culposamente ao cumprimento dos seus deveres é responsável pelo prejuízo causado à contraparte”.

E, quanto aos danos não patrimoniais, estatui o artº 496º nº 1 do Cód. Civil, que na fixação da indemnização deve atender-se aos danos não patrimoniais que, pela sua gravidade, mereçam a tutela do direito.

A reparação dos danos não patrimoniais justifica-se por uma ideia de compensação do lesado e por uma ideia sancionatória da conduta do lesante.

No entanto, nem todos os danos não patrimoniais são indemnizáveis, mas apenas aqueles que pela sua gravidade mereçam a tutela do direito, gravidade

esta que há-de medir-se por um padrão objectivo e não por factores meramente subjectivos, devendo ponderar-se a sua duração e intensidade. O dano deve ser de tal modo grave que justifique a concessão de uma satisfação de ordem pecuniária ao lesado.

No caso em apreço, resultou provado que o não pagamento do prémio de assiduidade, relativo ao mês de Novembro de 2010, e atendendo às razões que foram invocadas para o seu não pagamento, causou nos trabalhadores desgosto, tristeza, e humilhação perante os colegas de trabalho.

Se é certo que a Ré não pôs em causa que tais danos merecem a tutela do direito, mas apenas o montante da indemnização, também o é que se verificou a existência de uma actuação ilícita e culposa da Ré, invocando um regulamento ineficaz e contrário às normas do Cod. Trabalho, como se explanou.

A quantia arbitrada, dirigida, segundo as palavras da Sr^a Juíza, que subscrevemos, “não só para minimizar os danos não patrimoniais sofridos como para punir a empresa pela sua atitude ilícita”, a pecar, seria sempre por defeito e não por excesso.

Pelo que também nesta parte improcedem as conclusões do recurso.

x

Decisão:

Nos termos expostos, acorda-se em julgar improcedente a apelação, confirmando-se a sentença recorrida.

Custas pela apelante.

(Ramalho Pinto - Relator)

(Azevedo Mendes)

(Joaquim José Felizardo Paiva)