

Informação Jurídica

Assunto: Ilegalidade da Coação Indireta ao Direito à Greve – Ordem emanada pelo Diretor Clínico

A presente informação surge na sequência da análise do teor do email supostamente enviado pelo Diretor Clínico da Unidade Local de Saúde Entre Douro e Vouga EPE aos Diretores de Serviço, no contexto da última greve em que aderiram os Assistentes Técnicos.

O email em questão será, salvo erro, o seguinte:

“Caros dir de serviço. Tendo os doentes efetivado no quiosque e não existindo AT não há razão para que os doentes não sejam atendidos.

Assim todos os doentes com efetivação no quiosque e com medico sem greve devem ser atendidos

Serão analisados os casos de não realização de consulta quando o medico não fez greve e efetivadas em quiosque”

Embora se reconheça a necessidade de gestão de fluxos de doentes, e a premissa de que a efetivação em quiosque pode desonerar o Assistente Técnico em greve, o foco do email na "análise dos casos de não realização de consulta quando o médico não fez greve" introduz uma ambiguidade e uma pressão que, no plano jurídico e constitucional, são inaceitáveis e, potencialmente, ilegais.

O direito à greve é um direito fundamental, de natureza irrenunciável, consagrado no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa e detalhado na legislação laboral, nomeadamente no Código do Trabalho. A proteção deste direito é, acima de tudo, a proteção da dignidade profissional dos trabalhadores.

A postura adotada tem o condão de por em causa o princípio basilar da liberdade de adesão à greve e o princípio da proibição de coação ou discriminação do trabalhador por esse motivo.

O Artigo 540.º do Código do Trabalho é categórico ao dispor que:

“Artigo 540.º

Proibição de coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador

- 1 - É nulo o acto que implique coação, prejuízo ou discriminação de trabalhador por motivo de adesão ou não a greve.*
- 2 - Constitui contra-ordenação muito grave o acto do empregador que implique coação do trabalhador no sentido de não aderir a greve, ou que o prejudique ou discrimine por aderir ou não a greve.”*

A ameaça velada de "análise" e de potencial responsabilização que emana do email, ao sugerir um controlo estrito sobre quem não adere à greve e, implicitamente, sobre o sucesso ou insucesso do atendimento no dia da paralisação, cumpre todos os requisitos de uma coação indireta ou de um ato de intimidação.

A atitude cria sem mais, uma suspeição que não pode deixar de se considerar abusiva, já que coloca sob suspeita a conduta profissional e legal de todos os médicos que não aderiram à greve, insinuando que a não realização de consultas pode ser devida a desleixo ou má-fé, e não a constrangimentos operacionais legítimos.

Condiciona a liberdade de adesão, já que está implícito, se não explícito o risco de ser alvo de um processo disciplinar, o que visa claramente desincentivar a adesão a futuras greves, pois responsabiliza indiretamente os médicos, exercendo pressão sobre eles para compensar a ausência dos demais.

A mensagem da Direção Clínica confunde, de forma indevida, a gestão operacional com a interferência no exercício de um direito constitucionalmente protegido.

O trabalhador aderente não pode ser prejudicado, nem a entidade empregadora pode tentar minorar os efeitos da greve através de ações que pressionem ou coajam quem está de greve e quem não está de greve.

O papel dos Diretores de Serviço, fica também ele aqui colocado em "cheque", o email impele os DS a exercerem uma posição policial. Os Diretores de Serviço são, antes de mais, médicos e, como tal, estão vinculados à defesa dos direitos fundamentais dos seus colegas. A sua função não é servir de instrumento de coação da Administração.

Em conclusão:

Face à gravidade da situação e à flagrante violação do direito à greve e do espírito da lei, tendo em consideração a ameaça de "análise" e responsabilização implícita é passível de ser interpretada como um ato de coação proibido pelo Artigo 540.º do CT, constituindo uma contraordenação muito grave, e pode por força deste ato vir a ser apresentada denúncia formal à Autoridade para as Condições do Trabalho (ACT), anexando o email em causa, para que esta autoridade fiscalize e aplique as sanções legalmente previstas.

O Consultor Jurídico

Helder Oliveira Ferreira