



DO DIREITO À GREVE, DOS SERVIÇOS MÍNIMOS E DA REQUISIÇÃO CIVIL: UMA BREVE NOTA

1. DO DIREITO À GREVE

As lutas laborais correspondem à efectivação e prática de um conjunto de medidas de força, disputadas entre os trabalhadores e a entidade empregadora, geralmente despoletada por aqueles, por forma a melhorar as suas condições de trabalho.

Nesta relação predominantemente desequilibrada, a arma mais importante dos trabalhadores é, naturalmente, o direito à greve na medida em que se encontra constitucionalmente legitimada enquanto direito fundamental dos mesmos para zelar pelos seus legítimos interesses laborais.

Ainda que a legislação nacional não contenha uma definição do que se considera efectivamente uma greve, é relativamente pacífico na doutrina e jurisprudência que se trata de uma **abstenção da prestação de trabalho por um grupo de trabalhadores como forma de realizar objectivos sócio-profissionais comuns**, ou seja, apenas será considerada greve, no legítimo sentido do termo, a abstenção integral, total e colectiva da prestação de trabalho com vista a atingir objectivos relacionados com a actividade profissional em questão.

A greve, enquanto direito dos trabalhadores, não consubstancia, contudo, um direito absoluto. A natureza manifestamente ofensiva do exercício deste direito, enquanto instrumento que tem por vista constranger as entidades empregadoras a concretizar determinadas exigências, implica que a mesma terá de ser posta em prática nos exactos trâmites da lei, sob pena de se considerar ilícita com as consequências disciplinares que daí advém para os trabalhadores.

O exercício deste direito encontra-se limitado e regulamentado, nomeadamente, quanto à competência para a sua declaração (art. 531.º do Código do Trabalho), à necessidade de ser dado pré-aviso (art. 534.º do Código do Trabalho) e à prestação de serviços mínimos (art. 537.º do Código do Trabalho).



Deste modo, nos termos do n.º 1 do art. 531.º do Código do Trabalho, a entidade competente para decidir e convocar a greve será, em regra, a associação sindical, sendo os trabalhadores por esta representados em todo o processo de greve (art. 532.º n.º 1 do mesmo diploma).

Caso estejamos perante o cenário previsto nos termos do n.º 2 do daquele preceito, *i.e.*, em que a maioria dos trabalhadores não estão representados por nenhuma associação sindical, a decisão de recurso à greve é efectuada pela assembleia de trabalhadores, o que por sua vez determina que nestes casos a entidade que representará os trabalhadores em todo o processo será a comissão de greve.

Quanto à subsidiariedade do recurso à greve, *i.e.*, se esta arma da luta laboral deverá ser, ou não, apenas usada quando esgotadas todas as outras formas legalmente previstas de resolução de conflitos, é pacífico na doutrina que, na medida em que não existe qualquer preceito legal que preveja tal subsidiariedade, a greve poderá ser convocada em qualquer momento independentemente dos meios de resolução de conflitos postos já postos, ou não, em marcha.

É ainda ilícito ao empregador substituir os trabalhadores que, à data do aviso prévio, não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode admitir trabalhadores para substituir os grevistas (artigo 535.º do Código do Trabalho).

Note-se ainda, que o efeito do exercício lícito do direito à greve nos contratos de trabalhos é, nos termos do art. 536.º do Código do Trabalho, o da suspensão desse contrato.

Isto, por sua vez, determina que, durante o exercício do direito à greve, suspendem-se todos os direitos, deveres e garantias inerentes à prestação efectiva de trabalho, com excepção dos conexos com a segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional (n.º 2 do mesmo preceito legal).

Mais se salienta que, nos termos do n.º 3 do art. 536.º do Código do Trabalho, “*o período de suspensão conta-se para efeitos de antiguidade e não prejudica os efeitos decorrentes desta.*”, o que é mais uma garantia do exercício do direito.



2. DOS SERVIÇOS MÍNIMOS

Nos casos em que estejamos perante uma empresa ou estabelecimento que se destine à satisfação de necessidades sociais imprescindíveis, a associação sindical, ou comissão de greve, e os trabalhadores devem assegurar a prestação de serviços mínimos indispensáveis à satisfação dessas necessidades.

A título não taxativo, temos enunciado no art. 537.º do Código do Trabalho vários sectores estritamente essenciais, nos quais, em caso de greve, deverão ser obrigatoriamente cumpridos os **serviços mínimos**, tais como os relativos a: **correios e telecomunicações; serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; salubridade pública, incluindo a realização de funerais; serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis; abastecimento de águas; bombeiros; serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado; transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativos a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo as respectivas cargas e descargas; transporte e segurança de valores monetários.**

Como consequência, em caso de incumprimento destas necessidades sociais, o trabalhador que não cumpra os serviços mínimos incorre em incumprimento do seu contrato de trabalho, com as consequências disciplinares daí decorrentes.

Assim que os serviços mínimos forem fixados, os representantes dos trabalhadores nomeiam os trabalhadores responsáveis pela sua prestação, sendo essa nomeação revelada com uma antecedência de 24 horas relativamente à greve.

3. DA REQUISIÇÃO CIVIL

A consagração legal da garantia de serviços mínimos constitui constatação evidente de que há certos sectores do Estado de Direito cuja prossecução e salubridade são essenciais para o bem-estar da população.



Assim, e porque não podemos estar totalmente dependentes da disponibilidade, ou mera vontade, dos trabalhadores e das respectivas associações sindicais para garantir tais serviços mínimos, é que foi criada a figura da requisição civil.

A requisição civil é um **mecanismo que tem por vista colmatar a falha dos serviços mínimos na satisfação das necessidades públicas impreteríveis**, e que se encontra consagrada no Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de Novembro de 1974.

Na eventualidade de o incumprimento dos serviços mínimos colocar gravemente em causa o normal funcionamento de certas actividades fundamentais, é da competência do Governo, excepcionalmente, decretar a requisição civil.

Tal diploma legal define quais os princípios a que a requisição civil deve obedecer e, nesta senda, refere que a mesma apenas será decretada em relação a greves que gerem *“paralisação momentânea ou contínua que signifique uma perturbação grave da vida social, económica e até política em parte do território num sector da vida nacional ou numa fracção da população”*.

Assim que a requisição civil é decretada, como que ocorre, no vínculo laboral, uma transposição temporária da posição da entidade empregadora, passando o Estado português transitoriamente a ocupar esta posição, colocando os trabalhadores ao seu dispor com vista a colmatar as necessidades de natureza pública cuja prossecução se encontra ameaçada.

É evidente que esta figura apenas é desencadeada, excepcionalmente, em circunstâncias excepcionalmente sérias e atentatórias do bem-estar público. Aliás, tal como consta do n.º 2 do art. 1.º do diploma legal em questão, *“A requisição civil tem um carácter excepcional, podendo ter por objecto a prestação de serviços, individual ou colectiva, a cedência de bens móveis ou semoventes, a utilização temporária de quaisquer bens, os serviços públicos e as empresas públicas de economia mista ou privadas.”*

Ademais, a necessidade da requisição civil dependerá do prévio reconhecimento por Conselho de Ministros, sendo efectivada por portaria dos Ministros interessados.

Como consta do art. 7.º do referido diploma, no caso de requisição de pessoas, poderá esta incluir todos os indivíduos maiores de 18 anos, incluindo pessoas não abrangidas pelas leis de recrutamento ou isentos de serviço militar, sendo que serão ainda



CARLOS PINTO DE ABREU
E ASSOCIADOS
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

tidas em consideração as respectivas profissões, aptidões físicas e intelectuais, a idade, o sexo e a situação familiar.

Não haverá (a não ser que tal conste expressamente de Portaria), em regra, direito a indemnização, a não ser o vencimento regular decorrente do respectivo contrato de trabalho, beneficiando o trabalhador requisitado, ainda assim, de todos os direitos e as regalias correspondentes ao normal exercício do seu cargo.

Gonçalo Gago da Câmara

Isa Diz