



Dissertação

Mestrado em Solicitação de Empresa

***Arbitragem no âmbito dos Serviços Mínimos
durante a greve***

Andreia Filipa Carvalho Soares

Leiria, *outubro de 2013*



Dissertação

Mestrado em Solicitadoria de Empresa

***Arbitragem no âmbito dos Serviços Mínimos
durante a greve***

Andreia Filipa Carvalho Soares

Dissertação de Mestrado realizada sob a orientação da Doutora Cátia Sofia Marques Cebola, Professora na Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria.

Leiria, *outubro de 2013*

Dedicatória

Aos meus pais, pelo encorajamento.

À minha irmã, pela força.

Ao meu avô, pela preocupação.

Ao meu namorado, pela paciência.

À minha família, pelo ânimo prestado.

À Doutora Cátia Cebola por toda a orientação e disponibilidade.

Aos meus amigos, pelo tempo de ausência.

Aos meus colegas de trabalho, pelo incentivo.

De um modo geral, a todas as pessoas que, de uma maneira ou de outra, contribuíram para que fosse possível concluir este trabalho.

Resumo

A presente dissertação realizada no âmbito do Mestrado em Solicitadoria de Empresa, ministrado pela Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria, no ano letivo 2012/2013, tem como tema a Arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve.

O trabalho apresentado está estruturado em três capítulos. O primeiro capítulo aborda a temática dos ADR em matéria laboral. Neste capítulo serão analisados os meios de resolução alternativa de litígios, a negociação, a mediação, a conciliação e a arbitragem.

O capítulo II tem como título a Arbitragem laboral – procedimento e constituição do tribunal arbitral. Neste capítulo estudaremos os tipos de arbitragem plasmados no Código do Trabalho e, seguidamente, focar-nos-emos no estudo do Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, descrevendo como se constitui o tribunal arbitral no âmbito do CES.

No último capítulo deste trabalho, focamos o nosso estudo na arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve tecendo, inicialmente, algumas considerações sobre a greve e analisando, posteriormente, diversos acórdãos sobre o tema em apreço.

Palavras-chave: MARL; Arbitragem, Greve, Serviços Mínimos

Abstract

The present master thesis analyzes the arbitration of minimum essential services during a strike and it is the final dissertation of the Corporate Solicitorship Master, lectured by the School of Technology and Management of Leiria, in the academic year 2012/2013.

This thesis is divided in three chapters. The first chapter addresses the issue of ADR in labor matters and analyzes alternative dispute resolution mechanisms such as negotiation, mediation, conciliation and arbitration.

Chapter II is entitled Arbitration labor - procedure and constitution of the arbitral court. In this chapter the types of arbitration regulated in the Labor Code are studied and then the Decree-Law n.º 259/2009, of September 25th, is analyzed as well as the arbitration court procedures.

In the last chapter of this work, we focus our study on arbitration of minimum services during a strike. Strike as a general workers right is analysed and, subsequently, several arbitral awards and decisions on this topic are examined.

Keywords: ADR, Arbitration, Strike, Minimum Services

Lista de siglas

ADR – *Alternative Dispute Resolution*

AA.VV. – Autores Vários

al. - alínea

art. ° – artigo

ASPL – Associação Sindical de Professores Licenciados

CAP – Confederação de Agricultores de Portugal

CCJ – Comissões de Conciliação e Julgamento

CCP – Confederação de Comércio e Serviços de Portugal

CDP VALONGO – Centro de Distribuição Postal de Valongo

CE – Comissão Europeia

CES – Conselho Económico e Social

cfr. - Confrontar

CGTP – Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal

CIP – Confederação Empresarial de Portugal

CHLN – Centro Hospital Lisboa Norte

Coord. – Coordenação

CP – Comboios de Portugal

CPT – Código de Processo do Trabalho

CRP – Constituição da República Portuguesa

CT – Código do Trabalho

DL – Decreto - Lei

Doc. - Documento

E.U.A – Estados Unidos da América

FENPROF – Federação Nacional dos Professores

FNE – Federação Nacional de Educação

GRAL – Gabinete de Resolução Alternativa de Litígios

INEM - Instituto Nacional de Emergência Médica

MARL – Meios de Resolução Alternativa de Litígios

n.º - número

n.ºs - números

NAV – Navegação Aérea de Portugal

ob. cit. – obra citada

OIT – Organização Internacional do Trabalho

Org. – Organização

p. - Página

p.p. – Páginas

Prof. - Professor

RAL – Resolução Alternativa de Litígios

RCTFP – Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas

S.A. – Sociedade Anónima

SEPLEU – Sindicato dos Educadores e Professores Licenciados pelas Escolas Superiores de Educação e Universidades

SFRCI – Sindicato Ferroviário da Revisão Comercial Itinerante

SGPS – Sociedade Gestora de Participações Sociais

SINAPE – Sindicato Nacional dos Professores de Educação

SIPE – Sindicato Independente de Professores e Educadores

SIPPEB – Sindicato dos Educadores e Professores do Ensino Básico

SML – Sistema de Mediação Laboral

SPLIU – Sindicato Nacional dos Professores Licenciados pelos Politécnicos e Universidades

ss. – seguintes

U.E. – União Europeia

UGT – União Geral de Trabalhadores

v.g. – *verbi gratia*

Vol. – Volume

Índice

Dedicatória	ii
Resumo	iii
Abstract	iv
Lista de siglas	v
Índice	vii
Introdução	1
Capítulo I – ADR em matéria laboral	5
1. Enquadramento histórico	5
2. Os Meios de Resolução Alternativa de Litígios (MARL)	11
2.1. Tipos de MARL no contexto laboral	11
2.1.1. Negociação	13
2.2.2. Mediação	14
a) O Sistema de Mediação Laboral	15
b) A Mediação no Código do Trabalho	18
2.1.3. Conciliação	19
2.1.4. Arbitragem	21
Capítulo II - Arbitragem Laboral: procedimento e constituição do tribunal arbitral	23
1. Dos tipos de arbitragem no Código do Trabalho	23
2. O procedimento de arbitragem: análise do DL n.º 259/2009, de 25 de setembro	24
2.1. Listas de árbitros: da sua elaboração e composição	25
2.2. Impedimentos dos árbitros: da sua imparcialidade e isenção	25
2.3. Constituição do Tribunal Arbitral	27
2.4. Procedimento prévio à arbitragem sobre os serviços mínimos no setor empresarial do Estado	28
Capítulo III - A Arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve	30
1. A greve: considerações gerais	30
1.1. Modalidades da greve	33
1.2. Enquadramento legal atual do direito à greve	36
1.3. Efeitos da greve	38
2. Direito à greve e serviços mínimos – direitos em colisão?	39
2.1. Serviços Mínimos – da sua regulamentação	42
2.1.1. Âmbito dos Serviços Mínimos	42
2.2. Dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa	43
2.3. Dos serviços destinados à satisfação e necessidades sociais impreteríveis	45
	vii

2.3.1. Análise dos setores elencados no artigo 537.º, n.º 2 do CT	46
2.3.2. Da aplicação do artigo 537.º a outros setores: o caso especial dos serviços escolares	51
3. Necessidades Sociais Impreteríveis – da sua definição	54
4. Determinação dos Serviços Mínimos – por negociação e decisão administrativa	58
5. Efeitos jurídicos da execução dos serviços mínimos	60
6. Incumprimento de serviços mínimos e a faculdade do recurso à requisição civil	62
Conclusão	65
Bibliografia	69

Introdução

O mundo laboral é propiciador do surgimento de conflitos no âmbito da típica relação jurídica entretida entre o empregador e o trabalhador, mas também entre colegas que exercem a sua atividade profissional diariamente no mesmo espaço ou mesmo ao nível da estrutura organizacional de uma empresa. Pelas implicações jurídicas, económicas ou produtivas iminentes a um conflito laboral, o estudo desta temática torna-se relevante.

Podemos definir o conflito de trabalho como uma situação de divergência entre os sujeitos de uma relação jurídica de trabalho¹.

Para distinguir os conflitos de trabalho existentes podemos atender a dois critérios: quanto aos sujeitos e quanto à natureza dos interesses em questão e finalidade do conflito.

No primeiro dos critérios podemos ter dois tipos de conflitos: os conflitos individuais e os conflitos coletivos. Os conflitos individuais surgem com as relações singulares que ocorrem entre a entidade empregadora e cada um dos seus trabalhadores. Os conflitos coletivos surgem entre a entidade empregadora ou associação patronal, por um lado, e um ou mais sindicatos representativos dos trabalhadores, por outro.

Atendendo ao segundo critério, relativo à natureza dos interesses em disputa, podemos distinguir conflitos jurídicos de conflitos económicos ou de interesses. É importante aqui salientar que os conflitos individuais são sempre jurídicos e os conflitos coletivos podem ser jurídicos ou económicos².

Entende-se por conflito jurídico o que resulta da divergência quanto à interpretação ou aplicação de uma norma em vigor, em especial as constantes de convenções coletivas de trabalho, estando em causa, concomitantemente, questões de direito. Por outro lado, entende-se por conflito económico ou de interesses, o que emerge da modificação das normas vigentes ou criação de novas regras reguladoras da relação laboral.

Neste contexto, se “o primeiro tipo de conflitos gera uma intervenção de natureza puramente declarativa, de carácter apenas elucidativo do dado normativo, os segundos dão origem a uma intervenção de índole constitutiva, gerando a alteração da ordem jurídica mediante a modificação ou criação de uma norma”³.

¹ Piñeiro, N. P.G. (2006), “La Solución Extrajudicial de Los Conflictos de Trabajo”, *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, Coord. Rafael Hinojosa Segovia, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, p. 164.

² Piñeiro, N. P.G. (2006), “La Solución Extrajudicial de Los Conflictos de Trabajo”, ob. cit., p. 166.

³ Silva, L. D. D. (2005), “Arbitragem e Iuris Laboris Alma”, *Questões Laborais*, Ano XII, n.º 26, Coimbra Editora, pp. 199 e 200.

A relevância dos conflitos laborais atinge maior acuidade quando estão subjacentes disputas com repercussão não apenas na empresa ou no setor empresarial afetado, mas principalmente com impacto na sociedade em geral ou na economia de um país. O exemplo paradigmático desta realidade encontramos-lo na greve, enquanto manifestação da discordância dos trabalhadores face às condições laborais ou às regras impostas pela entidade patronal. Com efeito, em muitos setores, a greve poderá repercutir-se inevitavelmente na vida das populações e na defesa dos seus direitos fundamentais, como a saúde ou a educação.

Neste âmbito a temática da obrigação de serviços mínimos durante a greve, assente na tentativa de minimizar os efeitos deste direito fundamental dos trabalhadores, constitui uma questão controversa, delicada e de difícil regulamentação, que, por esse fato, elegemos como objeto de análise do presente trabalho.

O legislador português instituiu a arbitragem como a via de resolução dos conflitos inerentes à determinação dos serviços mínimos durante a greve. Este procedimento assume caráter extrajudicial, integrando o rol dos atuais meios de resolução alternativa de litígios (MARL), previstos, em matéria laboral, no próprio Código do Trabalho⁴, em concreto a mediação, a conciliação e, também, a já referida arbitragem.

Os meios alternativos de resolução de litígios estão associados à simplificação e celeridade processual, constituindo, por isso, meios informais, que, em grande medida, são afirmados pelo objetivo de melhorar e superar os problemas assacados ao sistema judicial. Estes meios visam facilitar o acesso à justiça em diversos litígios, como conflitos comerciais, familiares, laborais, sociais e penais. O nosso trabalho focar-se-á apenas nos conflitos laborais.

A cabal compreensão do tema da nossa dissertação exigirá, assim, um estudo, ainda que breve, dos MARL existentes no nosso sistema jurídico. No Capítulo I traçaremos, por isso, o enquadramento histórico destes meios, passando depois a uma análise, mais detalhada, dos vários tipos de MARL, fazendo uma distinção entre mecanismos adversarias e não adversarias, bem como entre meios autocompositivos e heterocompositivos.

Analizamos seguidamente cada um dos tipos de MARL, em concreto a negociação, a mediação, a conciliação e a arbitragem, sempre numa perspetiva laboral, tendo em conta

⁴ O Código do Trabalho foi aprovado pela Lei 7/2009, de 12 de fevereiro, com as alterações introduzidas pela Rectificação n.º 21/2009, de 18 de março, Lei n.º 105/2009, de 14 de setembro, Lei n.º 53/2011, de 14 de outubro, Lei n.º 23/2012, de 25 de junho, Retificação n.º 38/2012, de 23 de julho, Lei n.º 47/2012, de 29 de agosto e Lei 69/2013, de 30 de agosto.

a sua aplicação aos conflitos laborais. Nesta sede abordaremos de forma mais detalhada o Sistema de Mediação Laboral, em confronto com a mediação regulada no Código do Trabalho.

Já no Capítulo II cingiremos o nosso estudo à arbitragem laboral, fazendo uma análise mais concreta do procedimento e constituição do Tribunal Arbitral neste âmbito. Faremos primeiramente uma análise dos tipos de arbitragem consagrados no Código do Trabalho, distinguindo-se a arbitragem voluntária da arbitragem obrigatória e necessária.

Descrevemos, em seguida, o procedimento de arbitragem no âmbito dos serviços mínimos, tal como vem regulado no DL n.º 259/2009, de 25 de setembro, por forma a perceber as especificidades que revestem este órgão decisório. Neste âmbito e de acordo com o DL n.º 259/2009 supra referido, analisaremos o procedimento prévio à arbitragem no âmbito dos serviços mínimos no setor do Estado, bem como a elaboração e composição das listas de árbitros, os impedimentos dos árbitros e a constituição do Tribunal Arbitral em cada situação conflitual.

O Capítulo III versará especificamente a arbitragem aplicada aos serviços mínimos durante a greve. Inicialmente teceremos algumas considerações gerais sobre a greve, por forma a perceber quais as implicações da mesma e a sua repercussão em matéria de determinação dos serviços mínimos. Neste contexto, referiremos as várias modalidades de greve e apresentaremos o enquadramento legal atual deste direito, confrontando os artigos 530.º e seguintes do CT com o artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa.

Ainda neste âmbito abordaremos a questão dos efeitos da greve, tendo em conta que uma das principais consequências da concretização deste direito é a suspensão dos efeitos principais do contrato de trabalho.

Na segunda parte do Capítulo III restringimos a nossa análise à determinação dos serviços mínimos. Este ponto é de extrema importância pois o direito à greve e os serviços mínimos sempre foram dois direitos em colisão e, por isso, torna-se importante esclarecer esta problemática.

Nesta sede analisaremos o âmbito dos serviços mínimos, referindo-nos aos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa, bem como aos serviços destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. Versaremos o nosso estudo, de forma particular, sobre o conteúdo legal ínsito aos artigos 537.º e 538.º do CT, abordando quais os requisitos relativos à determinação de serviços mínimos e setores visados, bem como os seus efeitos jurídicos ao nível do contrato de trabalho e as consequências do seu incumprimento.

A abordagem que pretendemos levar a efeito centrar-se-á na análise jurisprudencial que o Tribunal Arbitral tem emitido nesta sede. Consideramos importante perceber qual a interpretação e aplicabilidade prática que este órgão tem conferido ao regime jurídico vigente no domínio que estudamos, pelo que, sempre que possível apresentamos a análise de vários acórdãos do Conselho Económico e Social nas matérias que são sendo objeto de estudo.

Porque as normas são gerais e abstratas, é nas especificidades de cada caso que a sua *ratio* ganha vida e concretização. Dessa forma, a análise dos laudos arbitrais proferidos pretende pôr em evidência quais os critérios que têm norteado o tribunal arbitral nas suas concretas decisões e, assim, ficam constituídas as linhas gerais que nos nortearão no presente trabalho.

Capítulo I – ADR em matéria laboral

1. Enquadramento histórico

O movimento ADR (*Alternative Dispute Resolution*) ou, na designação portuguesa, RAL (Resolução Alternativa de Litígios) é historicamente apontado como tendo surgido nos anos sessenta do século XX, nos E.U.A., no âmbito da denominada terceira vaga das medidas facilitadoras do acesso ao direito e à justiça⁵.

Numa conferência intitulada “Pound Conference”, o professor Frank Sander, da Escola de Harvard, salientou a importância da Resolução Alternativa de Litígios como solução para os conflitos que entrecem as relações entre cidadãos⁶.

A Resolução Alternativa de Litígios é, como o próprio nome indica, um meio alternativo aos tribunais judiciais. Na opinião de Catarina Frade, os “meios de resolução alternativa de litígios são procedimentos de natureza consensual que funcionam como alternativa à litigação em tribunal e envolvem a intervenção de um terceiro neutro e imparcial face à contenda”⁷.

A RAL engloba, genericamente, a mediação, a conciliação, a negociação e a arbitragem, pese embora, em relação a este último meio, as opiniões não sejam consensuais relativamente à sua caracterização. Segundo Susana Figueiredo Bandeira, a arbitragem, pode não ser efetivamente um meio alternativo devido às suas características, em concreto o “princípio do contraditório, a litigiosidade que as partes enfrentam ao poderem apresentar prova e alegar, ao facto de poderem recorrer da decisão arbitral para o tribunal da Relação e por serem executadas as decisões dos tribunais pelos tribunais de 1.^a instância”⁸.

Não obstante a posição doutrinal enunciada, ao longo do nosso trabalho, tomaremos em consideração a arbitragem como meio de resolução alternativo aos tribunais judiciais.

Em Portugal e cingindo-nos ao âmbito laboral, desde o final da monarquia, decorria o ano de 1891, que o Governo previa a criação de tribunais de “árbitros avindores”⁹. Estes

⁵ Referindo-se a este movimento, veja-se, *inter alia*, Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, Coimbra: CES, pp. 177 a 186.

⁶ Sander, F., (1979), “Varieties of Dispute Processing”, *The Pound Conference: Perspectives on Justice in the Future*, Edit. Leo L., e Russell R. W., West, pp. 65-87.

⁷ Frade, C. (2003), “A Resolução Alternativa de Litígios e o acesso à justiça: A mediação do sobreendividamento”, *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 65, p. 109.

⁸ Bandeira, S. F. (2002), “A Mediação como meio privilegiado de Resolução de Litígios”, *Julgados de Paz e Mediação Um Novo Conceito de Justiça*, AAFDL, Lisboa, p. 104.

⁹ A expressão avindor tinha o significado de conciliador. Cfr. Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho, Comentários Explicativos*, 2.^a edição, RH, Lisboa, p. 140.

tribunais tinham competência para julgar os conflitos inerentes à relação laboral, tendo somente como barreira o facto de apenas poderem ascender a este tribunal os conflitos que anteriormente tivessem sido objeto de conciliação.

Esta orientação perdurou até ao século XX, representando “o primeiro momento da história jurídico-laboral sobre a resolução dos diferendos laborais que, nesta altura, eram ainda fundamentalmente concebidos numa perspectiva de relação individual entre patrão e empregado”¹⁰.

Com a promulgação da Constituição de 1933 e do Estatuto do Trabalho Nacional (Decreto-Lei n.º 23048, de 23 de Setembro de 1933), todos os conflitos entre patrões e empregados passavam a ser dirimidos por magistrados, quer na fase da conciliação, quer na fase do julgamento. No ano seguinte foi publicado o Decreto-Lei n.º 24363, de 15 de agosto de 1934, que promoveu a orientação referida anteriormente. Mais tarde, em 1940, com a entrada em vigor do Código de Processo dos Tribunais de Trabalho (Decreto-Lei n.º 30910 de 23 de novembro), o legislador “determinou que poderiam ser submetidos a um processo de arbitragem as questões atribuídas aos tribunais de trabalho”¹¹, ficando excluídas as situações provenientes de questões relativas a acidentes de trabalho, doenças profissionais e a contencioso das instituições de providência.

Três anos volvidos, o legislador entendeu retirar às comissões corporativas a competência para julgar os conflitos provenientes das relações entre patrões e empregadores, nos termos do Decreto-Lei n.º 33345 de 20 de dezembro de 1943, artigo 5.º.

Mais tarde, com o Decreto-Lei n.º 36173, de 6 de março de 1947, veio regular-se a função técnica e consultiva destas comissões, fazendo com que estas ganhassem algum vigor em comparação com a legislação de 1943¹², pois tinha-lhes sido retirada competência jurisdicional e com este novo DL foram repostas as atribuições de conciliação.

Em 1960, com a publicação do Decreto-Lei n.º 43179 de 23 de Setembro de 1960, as comissões corporativas passaram a ter “competência para executar e aperfeiçoar convenções colectivas de trabalho e para a resolução de questões de carácter técnico que pudessem surgir na aplicação dessas mesmas convenções”¹³.

Ainda nesta década o Decreto-Lei n.º 45690, de 27 de maio de 1964, veio estabelecer a obrigatoriedade da conciliação em todos os processos resultantes de contrato de trabalho.

¹⁰ Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 140.

¹¹ Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 140.

¹² Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 141.

¹³ Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 141.

No que concerne à arbitragem, é o Decreto-Lei n.º 49212, de 28 de agosto de 1969, que vem prever este mecanismo relativamente aos conflitos coletivos de trabalho.

No ano seguinte é publicado o Decreto-Lei n.º 492/70, de 22 de outubro, que veio suprir algumas lacunas do diploma mencionado anteriormente, em concreto no que respeita ao funcionamento das comissões arbitrais, evitando que existissem impedimentos que levassem à não utilização da tentativa de conciliação e da arbitragem.

Após o 25 de Abril de 1974, com o Decreto-Lei n.º 164-A/76, de 28 de fevereiro, consagraram-se “a existência de mecanismos de conciliação, mediação e arbitragem para a resolução de conflitos que resultassem da celebração ou revisão de uma convenção colectiva”¹⁴. Este diploma “teve por objectivo atribuir mais liberdade, autonomia e garantias às entidades representativas dos empregadores e trabalhadores”¹⁵, mas tem de ser lido com as alterações introduzidas pelos Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de dezembro e Decreto-Lei n.º 353-G/77, de 29 de agosto.

O Decreto-Lei n.º 887/76, de 29 de dezembro, veio realizar uma revisão parcial da regulamentação já em vigor, que, na opinião de João Pedroso e Cristina Cruz, tem por objetivo “conferir uma maior eficácia e equilíbrio ao processo de contratação colectiva, nomeadamente através do estabelecer da possibilidade de tornar obrigatória a negociação conjunta e a conciliação”¹⁶.

No ano de 1979 foi publicado o Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de dezembro, consagrando o regime jurídico dos Instrumentos de Regulamentação Colectiva de Trabalho. Tal diploma visava estabelecer “um sistema inovador e coerente das relações colectivas de trabalho, baseado em duas opções fundamentais. A primeira, a tentativa de devolução às partes do processo negocial, dotado agora de regras mais claras e rigorosas em ordem à sua maior responsabilização na auto-regulamentação dos interesses em presença; a segunda, a celebração, simplificação e melhoramento das instâncias de intervenção do Governo nesta matéria”¹⁷.

Contudo, foi necessário proceder a alterações ao diploma mencionado. Foi então publicado o Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de outubro, que visava revogar os “preceitos relativos à possibilidade de determinação da autonomização do processo de negociação

¹⁴ Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., pp. 177 e 178.

¹⁵ Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho (...)*, ob. cit., p. 142.

¹⁶ Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 179.

¹⁷ Ver Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 519-C1/79, de 29 de Dezembro.

dessas empresas, bem como às de capitais exclusivamente públicos, e, do mesmo passo, deixa de se exigir a autorização ou aprovação tutelar com requisito do depósito”¹⁸.

No âmbito do Código do Processo do Trabalho de 1981, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 272-A/81, de 30 de dezembro, os artigos 49.º e 50.º previam a possibilidade da conciliação estar presente na fase pré-judicial ou, em momento posterior, na fase judicial. Contudo, com a extinção das Comissões de Conciliação e Julgamento (CCJ)¹⁹, através da publicação do Decreto-Lei n.º 115/85, de 18 de abril, a conciliação prévia deixa de ter carácter obrigatório, ficando então no domínio da vontade das partes.

As CCJ eram um órgão de competência limitada quanto ao valor, de acordo com o estipulado no artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de agosto^{20/21}. Nesse mesmo ano de 1975, mas em 23 de Dezembro é publicado o Decreto-Lei n.º 736/75 que torna o disposto na alínea b) do n.º1 do artigo 6.º do Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de Agosto, apenas aplicável às questões emergentes das relações individuais de trabalho. De acordo com o preâmbulo do Decreto-Lei atrás mencionado, estas Comissões pretendiam “reconhecer as vantagens de órgãos diretamente ligados ao contexto real dos litígios, uma vez que parece, ainda, particularmente oportuno experimentar um novo tipo de órgão jurisdicional em que se achassem representados os trabalhadores e as empresas, além das vantagens quanto à celeridade processual e à autenticidade dos resultados aí obtidos”²².

Contudo, mais tarde, em 1977, as CCJ foram extintas enquanto órgão jurisdicional (Lei n.º 82/77, de 6 de dezembro). Isto porque, conforme o artigo 202.º da Constituição da República Portuguesa, a função jurisdicional é da exclusiva competência dos tribunais. Embora as CCJ tenham sido extintas enquanto órgão jurisdicional, estas podiam efetuar a conciliação e a arbitragem de litígios individuais de trabalho (Decreto-Lei n.º 328/78, de 10

¹⁸ Ver Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de Outubro.

¹⁹ As Comissões de Conciliação e Julgamento foram criadas pelo Decreto-Lei n.º 463/75, de 27 de agosto, diploma regulamentado pela Portaria n.º 280/76, de 4 de maio, e tinham como objetivo criar um órgão jurisdicional tripartido para obter uma maior celeridade processual.

²⁰ Artigo 6.º - 1. *Compete às CCJ:*

a) *Tentar a conciliação em todas as questões emergentes das relações individuais de trabalho;*

b) *Julgar as questões emergentes das relações individuais de trabalho cujo valor não exceda 20000\$00 (atualmente 5.000,00€), bem como aquelas que, independentemente do valor, lhes sejam submetidas por acordo das partes.*

n.º 2. *A tentativa de conciliação pode ter lugar a todo o tempo por iniciativa comum das partes e duas vezes por iniciativa da própria comissão.*

²¹ Sobre esta matéria ver também, Ferreira, A. M. C. C. (2005), *Trabalho Procura Justiça, Os Tribunais de Trabalho na Sociedade Portuguesa*, Almedina, p. 186.

²² Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 182.

de novembro). Mesmo após esta reestruturação de competências, as CCJ foram definitivamente extintas com a publicação do Decreto-Lei n.º 115/85, de 18 de abril²³.

O Decreto-Lei n.º 209/92, de 2 de outubro, previu que as “convenções colectivas possam regular os processos de resolução de conflitos individuais de trabalho, à semelhança do que já acontece quanto aos conflitos colectivos. Desta parte, no que toca à arbitragem voluntária torna-se claro que as partes possam aproveitar as potencialidades do regime jurídico constante da Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto, associando também, a promoção da conciliação e da mediação, promovendo maior celeridade e eficácia à justiça do trabalho”^{24/25}.

Estas Comissões tinham como objetivo encontrar um novo tipo de órgão jurisdicional que representa-se os trabalhadores e as empresas, focando-se nas vantagens de um órgão que estive-se mais próximos dos litígios e também nas vantagens relacionadas com a celeridade do processo²⁶.

De facto, os Parceiros Sociais e o Governo reconhecem as vantagens da resolução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, pelo que «em finais de 1989, o Governo enviou ao Conselho Permanente de Concertação Social um relatório intitulado “Considerações gerais da problemática da resolução extrajudicial dos conflitos individuais de trabalho”, onde se apresentaram algumas das soluções que poderiam ser adotadas na área da resolução de conflitos individuais de trabalho, através da conciliação e da arbitragem»²⁷.

Conforme opinião de João Pedroso e Cristina Cruz, tendo por base o Relatório Síntese das Posições das Confederações sobre a Arbitragem na resolução dos conflitos individuais de trabalho, as diversas organizações assumiram posições divergentes²⁸.

A União Geral de Trabalhadores (UGT) e a Confederação Geral dos Trabalhadores de Portugal (CGTP) estavam de acordo sobre a criação de tribunais arbitrais. A CAP-Confederação dos Agricultores de Portugal era da opinião de “que não havia necessidade da institucionalização de formas de mediação e arbitragem e que era de todo inaceitável o

²³ Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 182.

²⁴ Ver Preâmbulo do Decreto-Lei n.º 209/92 de 2 de Outubro.

²⁵ A Lei n.º 31/86, de 29 de Agosto, encontra-se atualmente revogada pela atual Lei de Arbitragem Voluntária, aprovada pela Lei 63/2011, de 14 de dezembro.

²⁶ Ferreira, A. M. C. C. (2005), *Trabalho Procura Justiça (...)*, ob. cit., p. 186.

²⁷ Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 183.

²⁸ Cf. Relatório Síntese das Posições das Confederações sobre a Arbitragem na resolução dos conflitos individuais de trabalho, Maio de 1990.

ressurgimento de órgãos semelhantes às extintas Comissões de Conciliação e Julgamento”²⁹. A Confederação do Comércio e Serviços de Portugal considerava que a resolução alternativa à resolução judicial dos conflitos devia ser aplicada apenas em forma de recurso voluntário. Por seu lado, a Confederação Empresarial de Portugal confirmava que “deveria ser dada preferência à conciliação em detrimento da arbitragem”³⁰.

Mais tarde foram criados, com competência especializada em razão da matéria, dois Centros de Arbitragens voluntária e institucionalizada³¹, a saber: o centro de arbitragem voluntária de conflitos individuais de trabalho de Lisboa e o centro de arbitragem voluntária de conflitos individuais de trabalho do Porto. A criação destes Centros dá-se após a celebração de um protocolo de acordo entre o Governo, a UGT, a CCP e a CIP. Os Centros estavam situados, um em Lisboa e outro no Porto e “tinham como objectivo a resolução de conflitos individuais de trabalho ocorridos na respectiva área, através da informação, conciliação, mediação e arbitragem”³².

Tanto a mediação como a conciliação eram realizadas por um jurista/assistente, já a arbitragem era realizada por um árbitro, que seria juiz de direito.

O recurso a estes Centros tinha um baixo custo para as partes, pois apenas tinham a seu cargo os portes de correio e material de expediente.

O Ministério da Justiça tinha a seu cargo a nomeação do árbitro, bem como a sua remuneração, o apoio documental e o acesso a uma base de dados informatizada, tudo isto, sem custos para o Centro. Por sua vez, “o Ministério do Emprego e da Segurança Social asseguraria instalações adequadas e devidamente equipadas; a nomeação e remuneração de juristas-assistentes, para efeitos de informação, conciliação, mediação e preparação dos processos a submeter ao Tribunal Arbitral; a afectação dos funcionários administrativos necessários; a distribuição aos Centros dos Boletins do Trabalho e Emprego e de outras publicações”³³.

²⁹ Pedroso, J., Cruz. C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 184.

³⁰ Pedroso, J., Cruz. C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 184.

³¹ Sobre esta matéria ver, também, Amorim, J. P. e Soares, B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais”, *A Arbitragem Administrativa e Tributária, problemas e desafios*, Coord. Isabel Celeste M. Fonseca, 2.ª edição, Almedina, Coimbra, pp. 207, 208 e 209.

³² Pedroso, J., Cruz. C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 184.

³³ Pedroso, J., Cruz. C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, ob. cit., p. 185.

Estes Centros foram criados na medida em que o Decreto-Lei n.º 115/85, de 18 de abril, extinguiu as CCJ.

O enquadramento histórico traçado anteriormente permite-nos perceber que os meios extrajudiciais, em concreto a arbitragem, desde sempre constituíram uma aposta do legislador em matéria laboral. Contudo, como nos dá conta Susana Bandeira, mesmo existindo vários meios extrajudiciais de resolução de litígios, os cidadãos ainda recorrem, com maior frequência, aos tribunais judiciais, com o objetivo de resolverem os seus conflitos³⁴.

Neste sentido, terá relevância a análise detalhada de cada um dos meios extrajudiciais enunciados para melhor compreendermos as suas vantagens na resolução de conflitos de índole laboral.

2. Os Meios de Resolução Alternativa de Litígios (MARL)

2.1. Tipos de MARL no contexto laboral

A temática objeto do nosso estudo insere-se no âmbito da resolução alternativa de conflitos, pelo que importará de forma prévia distinguir os vários mecanismos vigentes nesta sede. Cingiremos a nossa análise à negociação, mediação, conciliação e arbitragem.

No âmbito dos MARL é, frequentemente, traçada a distinção entre os meios não adversariais e, por outro lado, adversariais, assente no facto de nos primeiros as partes visarem o acordo e, por isso, cooperarem entre si. O mesmo não acontece nos meios adversariais, na medida em que nestes as partes defrontam-se, mantendo a sua posição conflitual³⁵.

Nos MARL adversariais, o processo é controlado por um terceiro, tendo uma estrutura mais formal, o que reduz a sua flexibilidade e celeridade. Nos meios não adversariais, são as partes que exercem, maioritariamente, o controlo do procedimento, podendo mesmo desistir do processo a qualquer momento, o que não acontece nos meios adversariais. Estes meios são, por isso, mais flexíveis e mais céleres³⁶.

³⁴ Bandeira, S. F. (2002), “ A Mediação como Meio Privilegiado de Resolução de Litígios”, ob. cit., pp. 99 e 100.

³⁵ Sobre esta distinção veja-se, entre outros, Wilde, Z. e Gaibrois, L. M. (2003), *O que é a Mediação*, Agora Publicações, Lisboa, p. 20.

³⁶ Cebola, C. S. M. (2008), *Resolução Extrajudicial de Conflitos: um novo caminho, a costumada justiça*, Dissertação de Mestrado apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, não publicada, p. 66.

Podemos então integrar na categoria de meios de resolução alternativa de litígios adversariais a arbitragem e na categoria dos meios não adversariais a mediação e a conciliação.

Outra das distinções patente nos MARL é a que separa os meios autocompositivos, dos meios heterocompositivos³⁷.

Na autocomposição de conflitos são as partes que procuram uma solução para o conflito existente, enquanto na heterocomposição essa solução é determinada por um terceiro que a transmite às partes e a qual deve ser respeitada pelas mesmas³⁸.

Consequentemente, na autocomposição podemos incluir a conciliação e a mediação, enquanto na heterocomposição incluímos a arbitragem.

Incluimos a conciliação na autocomposição pois esta é “caracterizada pela intervenção de um terceiro, com o objectivo de promover um acordo entre as partes, embora essa intervenção se limite a assistir as partes na tentativa de chegarem a um consenso, e sem qualquer poder, portanto, de emitir propostas de solução”³⁹. Incluimos a também a mediação porque existe a intervenção de um terceiro, o mediador. Sendo que este tem um papel mais ativo, pois pode apresentar uma proposta de solução em que, as partes podem aceitar total ou parcialmente essa solução ou até mesmo rejeitá-la⁴⁰.

Na heterocomposição incluímos a arbitragem e os tribunais, “por constituírem ambos meios em que o terceiro, na pessoa do árbitro ou juiz, decide o conflito, devendo as partes acatarem a decisão tomada”⁴¹.

Desenhado, ainda que de forma sumária, o quadro distintivo dos vários meios extrajudiciais de resolução de conflitos, tentando traçar um panorama geral nesta matéria, desenvolveremos seguidamente as características específicas de cada meio, tentando perceber melhor o seu modo de atuação.

³⁷ Sobre mecanismos de autocomposição e heterocomposição veja-se, também, Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, p. 90 e Silva, L. D. D. (2005), “Arbitragem e Iuris Laboris Alma”, ob. cit., pp. 201 e 202.

³⁸ Cebola, C. S. M. (2008), *Resolução Extrajudicial de Conflitos: um novo caminho, a costumada justiça*, ob. cit., p. 65.

³⁹ Antunes, C. e Perdigão, C. *Direito da Contratação Colectiva de Trabalho, anotado e comentado*, Livraria Petrony, p. 155.

⁴⁰ Antunes, C. e Perdigão, C. *Direito da Contratação Colectiva de Trabalho (...)*, ob. cit., p. 158.

⁴¹ Cebola, C. S. M. (2008), *Resolução Extrajudicial de Conflitos: um novo caminho, a costumada justiça*, ob. cit., p. 65.

2.1.1. Negociação

Na negociação as partes discutem, elas próprias, o seu problema e, caso essa discussão venha a ser bem-sucedida, obtêm o acordo que extinguirá o conflito⁴². Podemos, então, definir a negociação como o diálogo entre as partes com vista à celebração de um negócio futuro. Como escreve Catarina Frade “a negociação não constitui verdadeiramente um processo de RAL, na medida em que não regista a presença de um terceiro neutro”⁴³.

No âmbito laboral, a negociação representa um papel importante na regulação das relações empregadores-trabalhadores.

Segundo a Convenção n.º 98 da OIT, as questões laborais e a regulamentação das condições de emprego devem ser resolvidas por negociação coletiva. Esta medida deve ser encorajada pelos Governos, mas sem perder o seu carácter voluntário⁴⁴.

Segundo Bernardo da Gama Lobo Xavier: “A OIT tem entendido que o direito de negociação colectiva é uma componente de liberdade sindical e que os governos não devem estabelecer retribuições nem intervir para que elas obedeçam à sua política económica”⁴⁵. No mesmo sentido vai a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais⁴⁶ (art.º 12.º) e a Carta Social Europeia⁴⁷ (art.º 6.º).

Segundo o art.º 28.º da Carta dos Direitos Fundamentais da UE⁴⁸, “os trabalhadores e empregadores, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o Direito Comunitário e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções

⁴² Frade, C. (2003), “A Resolução Alternativa de Litígios e o acesso à justiça (...), ob. cit., p. 10.

Para maiores desenvolvimentos relativos à negociação enquanto técnica de resolução de conflitos, veja-se, entre outros, Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. (1999), *Getting to Yes: Negotiating an Agreement Without Giving In*, 2.ª edição, Random House Business Books, Londres; Patton, B. (2005), “Negotiation”, *The Handbook of Dispute Resolution*, Edit. Michael L. Moffitt e Robert C. Bordone, 1.ª edição, Jossey-Bass, São Francisco, pp. 279-303; Solete, H. M. (2011), “Negociación”, *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*, Coord. Helena Soletto Muñoz, 1.ª edição, Tecnos, pp. 157-187.

⁴³ Frade, C. (2003), “A Resolução Alternativa de Litígios e o acesso à justiça (...), ob. cit., p. 10.

⁴⁴ Martínez, P. R. (2011), “Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem”, *Estudos em Memória do Prof. Doutor J.L. Saldanha Sanchez*, Vol. II, Coord. Paulo Otero, Fernando Araújo e João Taborda, 1.ª edição, Coimbra Editora, p. 860.

⁴⁵ Xavier, B.G.L. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, p. 136.

⁴⁶ A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais foi investida de efeito jurídico vinculativo em Dezembro de 2009, com a entrada em vigor do Tratado de Lisboa.

⁴⁷ A Carta Social Europeia foi assinada por Portugal no dia 3 de maio de 1996, aprovada para ratificação pela Resolução da Assembleia da República n.º 64-A/2001; ratificada pelo Decreto do Presidente da República n.º 54-A/2001, publicada no Diário da República I-A, n.º 241, 1.º suplemento, de 17/10/2001, tendo a sua vigência data de 1 de julho de 2002.

⁴⁸ A Carta dos Direitos Fundamentais da UE contém disposições sobre os direitos humanos. Foi proclamada solenemente em 7 de dezembro de 2000, pelo Parlamento Europeu, pelo Conselho da União Europeia e pela Comissão Europeia.

colectivas, aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a acções colectivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve”⁴⁹.

No âmbito laboral ganha especial importância a figura da concertação social, que surge nos finais dos anos 80, do século passado⁵⁰. Em Portugal a figura da concertação social surge pelo facto de não existir diálogo social, pela falta de experiência na participação dos interesses económicos organizados e pela importância que o Estado tinha na economia e na sociedade⁵¹.

Conforme nos refere Otero e Gama a “concertação social está institucionalizada e tem uma representação tripartida; nela têm assento os representantes dos trabalhadores, através das confederações de trabalhadores, dos empregadores, por via de confederações de empregadores e governo”⁵².

O Conselho Económico e Social tem, para além da função consultiva, um papel importante no diálogo e na concertação entre os parceiros sociais.

Podemos afirmar, que a Comissão Permanente da Concertação Social “contribui para o apaziguamento social e a consequente resolução de conflitos colectivos existentes ou potenciais”⁵³.

2.2.2. Mediação

Podemos definir mediação como sendo a forma de resolução alternativa de litígios, realizada por entidades públicas ou privadas, através da qual duas ou mais partes em litígio procuram voluntariamente alcançar um acordo com assistência de um mediador de conflitos (artigo 2.º da Lei 29/2013, de 19 de abril).

De acordo com a opinião de Maria de Melo Cardoso “a mediação reúne duas partes em conflito, as quais com a ajuda de um mediador progridem de uma forma sistemática, analisando os pontos conflitantes, propondo alternativas com vista a alcançar uma solução

⁴⁹ Xavier, B.G.L. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, Lisboa, p. 136.

⁵⁰ Reis, J. (2009), “Os meios de composição autónoma do conflito colectivo laboral e a constituição”, *Estudos em Homenagem ao prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Vol. II, Org. Diogo Leite de Campos, Coimbra Editora, p. 687.

⁵¹ Ferreira, A. M. C. C. (2005), *Trabalho Procura Justiça (...)*, ob. cit., p. 169.

⁵² Martínez, P. R. (2011), “Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem”, (...), ob. cit., p. 860 e 861.

⁵³ Martínez, P. R. (2011), “Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem”, (...), ob. cit., p. 861. Veja-se, por exemplo, o Acordo de Concertação Social sobre Política de Emprego, Mercado de Trabalho, Educação e Formação, RDES, 2000, n.ºs 3-4, pp. 141 e ss.

que satisfaça ambas as partes, uma solução equitativa que as mesmas possam aceitar razoavelmente”⁵⁴.

No âmbito laboral importa distinguir duas vertentes no que concerne à tipologia dos conflitos emergentes das relações laborais. A primeira respeita à resolução extrajudicial de conflitos individuais de trabalho, no âmbito da qual poderemos, de forma preferencial, inserir o Sistema de Mediação Laboral (SML)⁵⁵ e a resolução extrajudicial de conflitos coletivos de trabalho, regulada pelo Código do Trabalho.

a) O Sistema de Mediação Laboral

O Sistema de Mediação Laboral surgiu em 6 de maio de 2006 com a assinatura de um Protocolo entre o Ministério da Justiça e vários parceiros sociais⁵⁶, “tendo subjacente a prossecução de uma justiça de proximidade, a pacificação social e a libertação de um considerável número de acções dos tribunais do trabalho”⁵⁷. Contudo, nem todas as matérias tiveram logo o acordo de todos, como, por exemplo, no que respeita à competência do sistema. Ao longo das discussões, tanto a matéria relativa à competência em geral, como à competência em especial e a inclusão dos conflitos associados a acidentes de trabalho foram alvo de discórdia, pelo que esta matéria acabou mesmo por não ser englobada no SML⁵⁸.

Segundo o artigo 1.º do Manual de Procedimento e Boas Práticas do Sistema de Mediação Laboral⁵⁹, o SML pode ser utilizado para dirimir conflitos de natureza laboral, desde que não estejam em causa direitos indisponíveis e quando não resultem de acidentes de trabalho. Assim e como nos dá conta Maria de Melo Cardoso “Podem ser submetidos as SML, entre outros, litígios relacionados com o local de prestação de trabalho, horário de trabalho, indemnização por despedimento, etc.”⁶⁰.

⁵⁴ Cardoso, M.M.M. (2011), “A Mediação em Direito Laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 88-89, Coimbra Editora, p. 197.

⁵⁵ Cardoso, M.M.M. (2011), “A Mediação em Direito Laboral”, ob. cit., p. 198.

⁵⁶ Sobre esta matéria ver também, Melo, V. (2006), “Direito, Temporalidade e Justiça Laboral: Um Realçar de Algumas Especialidades”, *Revista do CEJ*, n.º 5, p. 228.

⁵⁷ Cardoso, M.M.M. (2011), “A Mediação em Direito Laboral”, ob. cit., p. 198. Ver também Estevez, S. e Coelho, V. (2008), “O Sistema de Mediação Laboral”, *II Colectânea de Textos Publicados na Newslettergral*, Lisboa, Agora Comunicação, pp. 222 e 223.

⁵⁸ Estevez, S. e Coelho, V. (2008), “O Sistema de Mediação Laboral”, ob. cit., p. 223.

⁵⁹ O Manual de Procedimento e Boas Práticas do Sistema de Mediação Laboral concretiza e especifica algumas das regras procedimentais a aplicar no âmbito do SML e está disponível no seguinte endereço eletrónico, acessado a 18 de maio de 2013, <http://www.cgtp.pt/internacional/solidariedade-e-paz/80-2012/leis-e-direitos/mediacao-laboral/621-sistema-de-mediacao-laboral>.

⁶⁰ Cardoso, M.M.M. (2011), “A Mediação em Direito Laboral”, ob. cit., p. 198.

O funcionamento do SML é assegurado pelo Gabinete para a Resolução Alternativa de Litígios (GRAL), através da “gestão de listas de mediadores de conflitos, habilitados e credenciados para o exercício dessas funções, inscritos por circunscrição territorial”⁶¹. Neste sentido, uma das funções do GRAL é registar e triar os pedidos de mediação, designar os mediadores de conflitos responsáveis por cada caso e indicar os locais onde se irão realizar as sessões de mediação.

O Manual de Procedimentos e Boas Práticas do Sistema de Mediação Laboral diz-nos, no seu artigo 2.º, que a mediação voluntária de conflitos de âmbito laboral integrada no SML não pode ter lugar com trabalhadores menores de 16 anos. O SML tem âmbito territorial nacional (artigo 3.º).

O pedido de mediação inicia-se mediante solicitação expressa do utente, por via telefónica, fax, via postal, correio eletrónico ou através de formulário *on-line* disponível na aplicação informática do SML (artigo 4.º, n.ºs 1 e 2). Neste pedido deve descrever-se sucintamente o objeto do litígio, a pretensão e a entidade visada, deve conter também a identificação, o domicílio e preferencialmente o endereço do correio eletrónico do requerente (artigo 4.º, n.ºs 1 e 3). Caso, a pretensão do requerente não se enquadre no âmbito do SML, é-lhe comunicado tal facto pelo Ponto de Contacto do SML (artigo 4.º, n.º 4).

Se a pretensão do requerente não se enquadrar no âmbito do SML, é-lhe comunicado tal facto pelo Ponto de Contacto do SML (artigo 4.º, n.º 4).

O artigo 5.º diz-nos que o pedido de mediação voluntária é comunicado à outra parte para aceitação ou para declinar participar no procedimento. Na falta de resposta o Ponto de Contacto do SML solicita uma resposta em prazo razoável. Se a outra parte nada disser, é comunicado ao requerente que o pedido não foi aceite.

Caso o procedimento de mediação seja aceite, o Ponto de Contacto do SML indica logo um mediador de conflitos constante das listas aprovadas e atualizadas pelo Ministério da Justiça (artigo 6.º), sendo que as partes têm também a opção de serem elas a escolher o mediador (n.º 2 do artigo 6.º).

Na primeira sessão de mediação, as partes devem ser esclarecidas quanto às regras deste procedimento, os seus direitos e deveres e das informações obrigatórias, tais como a natureza, as características e o objeto da mediação, a metodologia do trabalho e as

⁶¹ Cardoso, M.M.M. (2011), “A Mediação em Direito Laboral”, ob. cit., p. 198. A Portaria 237/2010, de 20 de abril, aprova o Regulamento de reconhecimento dos cursos de formação de mediadores de conflitos para prestar funções no âmbito da mediação pública.

responsabilidades dos mediadores e do mediado. É ainda indicado que optar pelo SML não excluiu a possibilidade de recorrer ao sistema judicial ou a qualquer outro procedimento de resolução extrajudicial de conflitos (artigo 9.º).

Após estes esclarecimentos e assim que o mediador verifique que foi paga a taxa devida pela utilização do serviço ou que foi concedido o apoio judiciário, as partes assinam o termo de consentimento (artigo 8.º).

O procedimento de mediação deve ser concluído no prazo máximo de 90 dias, sendo, contudo, possível prorrogar este prazo, caso as partes, de forma expressa, o solicitem e o mediador concorde. No caso de o mediador verificar que é impossível chegar a um acordo, pode pôr termo à mediação (artigo 12.º).

O facto de o mediador verificar fundamentamente que é impossível as partes chegarem a acordo, ou o facto de qualquer uma das partes comunicar que pretende desistir da mediação, são fundamentos para que o procedimento de mediação se extinga (artigo 14.º).

No caso de existir acordo entre as partes, o mediador, em conjunto com as partes, redige o Termo de Acordo e este é assinado pelos intervenientes. Neste Termo de Acordo é incluída uma cláusula de mediação em que as partes convencionam que, caso não seja cumprido o acordo ou caso se levante alguma questão sobre o mesmo, estas recorrem novamente ao SML, antes de utilizarem outros meios judiciais ou extrajudiciais (artigo 13.º).

A mediação deve assegurar o respeito pelos princípios da independência, da imparcialidade, da transparência, da eficácia, da legalidade, da liberdade, da representação e da equidade, que hoje ganham novo enquadramento legal na Lei n.º 29/2013, de 19 de abril.

Relativamente ao mediador, é necessário que este profissional reúna alguns requisitos, como ter mais de 25 anos, dominar a língua portuguesa, possuir licenciatura adequada, ter um curso de mediação de conflitos que seja reconhecido pelo membro do governo responsável pela área da justiça, estar em pleno gozo dos seus direitos civis e políticos e não ter sofrido ou estar pronunciado em nenhum crime doloso (artigo 15.º).

O artigo 24.º consagra direitos e deveres dos mediadores no âmbito do SML. Estes não podem sugerir ou impor uma decisão aos mediados, devem antes auxiliá-los na comunicação entre eles e questioná-los. Devem insistir a fundo nas questões com o objetivo de ajudar os mediados a criar e avaliar as opções que proporcionem um acordo justo, equitativo e duradouro.

O mediador deve agir com imparcialidade, neutralidade, independência, confidencialidade, flexibilidade, informalidade, diligência e celeridade.

Com o objetivo de melhorar as suas aptidões, o mediador deve realizar ações de formação contínua.

O artigo 25.º consagra os impedimentos a que os mediadores estão sujeitos. Podemos destacar o facto de que não é permitido ao mediador de conflitos intervir, por qualquer forma, em quaisquer procedimentos subsequentes à mediação, como o processo judicial ou o acompanhamento psicoterapêutico; o mediador não pode ser testemunha em ação judicial que oponha os mediados e que se relacione, ainda que indiretamente, com a mediação realizada.

Fica, desta forma, caracterizado o sistema de mediação laboral que, repita-se, destina-se, preferencialmente, aos conflitos individuais de trabalho entre o empregador e o trabalhador.

b) A Mediação no Código do Trabalho

No Código do Trabalho a mediação vem regulada nos artigos 526.º e seguintes. A mediação aqui regulamentada “constitui uma forma de solucionar conflitos coletivos que se pode dizer está a meio caminho entre a mediação e a arbitragem; é algo mais do que a conciliação e menos do que a arbitragem”⁶². A conciliação implica que as partes se sentem a negociar, enquanto na mediação o mediador apresenta soluções para serem aceites pelas partes⁶³.

O artigo 526.º, n.º 1 do Código do Trabalho diz-nos que a mediação pode resolver conflitos coletivos de trabalho resultantes da celebração ou revisão de uma convenção coletiva. A mediação, nesta sede, tem lugar em duas ocasiões: por acordo das partes, em qualquer altura, nomeadamente no decurso da conciliação, ou por iniciativa de uma das partes, um mês após o início de conciliação, mediante comunicação, por escrito, à outra parte (artigo 526.º, n.º 3).

O artigo 527.º CT contempla o inerente procedimento de mediação. Quando requerida, a mediação é efetuada por mediador que é nomeado pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado, caso seja necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de atividade. No requerimento de

⁶² Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Almedina, p. 1267.

⁶³ Tem, assim, um papel diferente do que é típico ao mediador no âmbito do SML.

mediação deve indicar-se a situação e o objeto da mesma e ainda a prova da comunicação à outra parte (artigo 527.º, n.ºs 1 e 2).

O serviço competente tem um prazo de 10 dias para verificar a regularidade do requerimento apresentado e para nomear o mediador (artigo 527.º, n.º 3). Se a mediação for solicitada apenas por uma das partes, o mediador deve solicitar que a outra parte se pronuncie sobre o objeto da mesma (artigo 527.º, n.º 4). Após a nomeação do mediador este tem um prazo de 30 dias para remeter às partes a proposta, mas pode, neste prazo, contactar as partes, em separado para tentar obter um acordo (artigo 527.º, n.º 7).

As partes têm a opção de aceitar ou recusar a proposta apresentada e têm um prazo de 10 dias para informar o mediador da sua escolha.

O artigo 528.º, n.º 1 CT estabelece que as partes podem solicitar ao ministro responsável pela área laboral, mediante requerimento conjunto, o recurso a uma personalidade constante da lista de árbitros presidentes para desempenhar as funções de mediador. Caso seja aceite pelo ministro responsável pela área laboral e pela personalidade escolhida, os encargos são suportados por aquele ministério.

Podemos então concluir que a mediação constitui um importante meio de resolução alternativa de litígios também ao nível dos conflitos coletivos, pois, ao contrário da conciliação, que pretende aproximar as partes, aqui “pretende-se que seja apresentada uma solução definitiva e rígida para o conflito”⁶⁴.

2.1.3. Conciliação

No âmbito do Código do Trabalho a conciliação vem regulada nos artigos 523.º a 526.º, para a resolução de conflitos coletivos de trabalho, designadamente resultantes da celebração ou revisão de uma convenção coletiva. Como refere Bernardo Xavier “A conciliação é um processo semelhante ao da negociação, com a diferença de que as conversações têm um especial impulso proveniente de uma entidade estranha ao conflito”⁶⁵.

O número 3 do artigo 523.º diz-nos que a conciliação pode ser promovida por duas vias. São elas: *i*) por acordo das partes (alínea a) e *ii*) por iniciativa unilateral de uma delas, desde que preenchidos dois pressupostos, em alternativa (alínea b). O primeiro dos pressupostos prende-se com o facto de não existir resposta a uma proposta de celebração

⁶⁴ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1267 e 1268.

⁶⁵ Xavier, B.G.L. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1343.

ou revisão de uma convenção coletiva de trabalho. O segundo implica que uma das partes, mediante aviso prévio de oito dias feito por escrito, peça a conciliação⁶⁶.

O artigo 524.º fala-nos sobre o procedimento de conciliação. É o serviço competente do ministério responsável pela área laboral assessorado, sempre que necessário, pelo serviço competente do ministério responsável pelo setor de atividade que efetuam a conciliação após esta ser requerida.

No requerimento de conciliação, e no caso de ser subscrito por apenas uma das partes, deve juntar-se prova do pré-aviso, indicar a situação que fundamenta o pedido de conciliação e qual o seu objeto (artigo 523.º, n.º 2).

Após a apresentação do requerimento, o serviço competente tem um prazo de 10 dias para verificar a regularidade do requerimento e convocar as partes para o início da conciliação. Se estiver em causa a revisão de uma convenção coletiva, o serviço competente deve convidar para a conciliação, a associação sindical ou de empregadores participantes no processo de negociação e não envolvida no requerimento (artigo 523.º, n.º 3). Estes têm o prazo de 5 dias para responder ao convite (artigo 523.º, n.º 4).

Segundo o n.º 6 do artigo 523.º, a conciliação inicia-se com a definição das matérias sobre as quais vai incidir.

Como anteriormente foi dito, na conciliação as partes são auxiliadas por um terceiro, neutro e imparcial, o conciliador. Este tem como principais funções, “fazer propostas, negociar e empenhar-se em obter o consenso entre as partes, competindo-lhe organizar e dirigir a conciliação, colocando a sua preparação teórica e o seu conhecimento prático ao serviço das pessoas que escolheram voluntariamente a sua intervenção”⁶⁷.

A conciliação que aqui descrevemos não se confunde com o procedimento de igual designação previsto no âmbito do Código de Processo do Trabalho ao nível do processo comum de declaração.

De acordo com o artigo 51.º, n.º 2 do CPT, a tentativa de conciliação é presidida pelo juiz do processo e tem como objetivo pôr termo a um litígio, chegando a um acordo equitativo entre as partes, tendo, por esse facto, carácter intrajudicial. O nosso trabalho tem por objeto primordial os meios extrajudiciais de resolução de conflitos, pelo que excluimos do âmbito da nossa análise a conciliação judicial.

⁶⁶ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1266 e 1267.

⁶⁷ Bandeira, S. F. (2002), “A Mediação como meio privilegiado de Resolução de Litígios”, ob. cit., p. 108.

2.1.4. Arbitragem

A arbitragem é uma forma de resolução de litígios em que as partes, voluntariamente, escolhem os árbitros para decidirem por elas as suas divergências através de uma sentença de natureza vinculativa.

Segundo Pedro Romano Martinez, “o incremento da arbitragem deu-se no século XX, particularmente depois da II Grande Guerra, tanto entre privados como também em relações entre particulares e a administração”⁶⁸.

Em Portugal, já desde o século XII que existem várias referências à arbitragem⁶⁹, tendo como influências o Direito Romano e o Código Visigótico, mas foi no século XX, devido a um “crescimento abrupto de litígios nos tribunais estaduais, fenómeno que provocou o congestionamento”⁷⁰ que a arbitragem mais se destacou.

Os tribunais arbitrais têm dignidade constitucional. Com efeito, o n.º 2 do artigo 209.º da Constituição da República Portuguesa diz-nos que podem existir tribunais arbitrais, “como alternativa às jurisdições estaduais, cível e administrativa, a par dos tribunais marítimos e dos Julgados de Paz”⁷¹.

No que respeita às modalidades da arbitragem, esta pode ser, no que respeita à fundamentação da decisão, segundo a equidade ou segundo o direito estrito. A arbitragem pode ainda ser nacional (se tiver lugar em território português) ou internacional (quando põe “em jogo interesses do comércio internacional”)⁷².

No que se refere à estrutura, a arbitragem pode ser *ad hoc* ou institucionalizada.

Na arbitragem institucionalizada “o conflito é dirimido no âmbito de um centro de arbitragem pré-existente (um centro de arbitragem permanente ao qual as partes querendo, podem recorrer, aderindo aos seus regulamentos e regras de funcionamento)”⁷³. Por outro lado, na arbitragem *ad hoc*, o conflito “é solucionado por um tribunal arbitral constituído exclusivamente pelas partes para o efeito, as quais escolhem directamente os árbitros que o

⁶⁸ Martinez, P. R. (2011), “Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem”, ob. cit., p. 867

⁶⁹ Nogueira, J. D. (1995), “Arbitragem na História do Direito Português”, *Revista Jurídica da AAFDL*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, n.º20, pp. 9 e ss.

⁷⁰ Amorim, J. P. e Soares B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais” ob. cit, p. 204.

⁷¹ Amorim, J. P. e Soares, B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais” (...), ob. cit., p.204.

⁷² Amorim, J. P. e Soares B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais”, ob. cit., p. 206.

⁷³ Amorim, J. P. e Soares B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais”, ob. cit., p. 206.

compõem, assim como o local e o modo do seu funcionamento, sem recurso a nenhuma entidade ou organismo externo”⁷⁴.

A arbitragem, genericamente considerada, tem ainda carácter voluntário ou necessário⁷⁵.

A principal diferença entre a arbitragem voluntária e a arbitragem necessária reside no facto de na primeira a decisão ser confiada a um ou a vários árbitros por vontade das partes (sendo regulada em termos gerais na Lei da Arbitragem Voluntária⁷⁶), enquanto na arbitragem necessária o recurso a este procedimento é imposto por lei (estando prevista nos artigos 1525.º a 1528.º do Código de Processo Civil).

Em termos laborais, o legislador introduz uma terceira categoria de arbitragem designando-a de obrigatória, distinguindo-se, assim, no Código do Trabalho, a arbitragem voluntária da arbitragem necessária e ainda da arbitragem obrigatória.

Neste sentido, importa traçar a distinção entre estas várias figuras percebendo-se as suas diferenças e o seu âmbito de aplicação específico.

⁷⁴ Amorim, J. P. e Soares B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais”, ob. cit., p. 206.

⁷⁵ Amorim, J. P. e Soares, B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais”, ob. cit., pp. 204 e 205. Entendendo que a arbitragem necessária não é verdadeira arbitragem, veja-se Barrocas, M. P. (2010), *Manual de Arbitragem*, 1.ª edição, Almedina, p. 32 e pp. 89 e ss.

⁷⁶ Lei n.º 63/2011, de 14 de dezembro.

Capítulo II - Arbitragem Laboral: procedimento e constituição do tribunal arbitral

1. Dos tipos de arbitragem no Código do Trabalho

No Código do Trabalho vêm consagrados, tal como referimos anteriormente, três tipos de arbitragem: arbitragem voluntária (artigos 506.º e 507.º), arbitragem obrigatória (artigos 508.º a 510.º) e arbitragem necessária (artigos 510.º e 511.º).

A arbitragem voluntária aplica-se a todo o tempo, desde que as partes acordem em submeter as questões laborais a este procedimento, nomeadamente quanto à interpretação, integração, celebração ou revisão da convenção coletiva. O artigo 506.º do CT refere “nomeadamente”, pretendendo com isto não esgotar as questões submetidas a arbitragem voluntária, sendo, por isso, um artigo exemplificativo.

Segundo o artigo 507.º, n.º 2, “a arbitragem é realizada por três árbitros, sendo dois nomeados, um por cada parte, e o terceiro escolhido por aqueles”. Aquando do início e do termo do procedimento de arbitragem, as partes devem informar o serviço competente do ministério responsável pela área laboral (n.º 3, do art.º 507.º).

A arbitragem obrigatória é admissível quando o conflito resulte de celebração de convenção coletiva e, nos termos do artigo 508.º, n.º 1, ocorra uma das seguintes situações:

1) existência de negociações prolongadas e infrutíferas, conciliação ou mediação frustradas e ainda não tenha sido possível resolver o conflito por arbitragem voluntária em virtude de má-fé negocial da outra parte, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social;

2) quando a Comissão acima referida assim o recomende, existindo voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores;

3) ou quando estejam em causa serviços essenciais, como a vida, a saúde e a segurança, por iniciativa do Ministro responsável pela área laboral, tendo, também, de ser ouvida a Comissão referida.

As duas últimas possibilidades referidas são aplicáveis em caso de revisão coletiva de trabalho (artigo 508.º, n.º 2 CT).

A arbitragem necessária vem elencada nos artigos 510.º e 511.º do CT. Para Diogo Vaz Marecos este tipo de arbitragem não corresponde verdadeiramente a uma modalidade de arbitragem, não devendo por isso ter sido autonomizada da arbitragem obrigatória⁷⁷.

Este tipo de arbitragem é admissível quando ocorra a caducidade de uma ou mais convenções coletivas aplicáveis a uma empresa, grupo de empresa ou setor de atividade, sem que tenha sido celebrada nova convenção nos 12 meses subsequentes à caducidade da anterior e quando não haja outra convenção que seja aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, grupo de empresas ou sector de atividade (artigo 510.º).

Para a verificação da não existência de outra convenção aplicável a pelo menos 50% dos trabalhadores da mesma empresa, é publicado no *Boletim do Trabalho e Emprego* um aviso, onde é mencionado o requerimento das partes para que os interessados possam deduzir oposição no prazo de 15 dias e por escrito.

Após esta breve explicação sobre os tipos de arbitragem plasmados no CT, dedicaremos o nosso estudo apenas à arbitragem obrigatória aplicada aos serviços mínimos.

Em primeiro lugar, descreveremos o procedimento de criação do tribunal arbitral, tal como vem regulado no Decreto-Lei n.º 259/2009, de 25 de setembro, por forma a perceber as especificidades que reveste este órgão decisório. Numa segunda fase, integrando o Capítulo III do nosso trabalho, abordaremos as decisões deste órgão tendo em conta o regime jurídico dos serviços mínimos durante a greve.

2. O procedimento de arbitragem: análise do DL n.º 259/2009, de 25 de setembro

O procedimento de arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve vem especificamente regulado no DL n.º 259/2009, de 25 de Setembro, que abrange ainda a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, tal como prescrevem os artigos 513.º e 538.º, n.º 4, alínea b) do Código do Trabalho.

O nosso estudo tem como objeto os serviços mínimos durante a greve, pelo que cingiremos a análise do diploma citado apenas a esta temática, descrevendo a tramitação em que se decompõe o procedimento de arbitragem nesta sede.

⁷⁷ Marecos, D.V. (2010), *Código do Trabalho Anotado*, 1.ª edição, Walters Kluwer, Coimbra Editora, p. 1149.

2.1. Listas de árbitros: da sua elaboração e composição

O diploma em estudo inicia as suas prescrições pela indicação da forma como se elabora a lista de árbitros que integrarão o tribunal arbitral competente para decidir os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar, quando inexistir acordo entre as partes. Neste âmbito são elaboradas três listas: duas listas de árbitros de parte, uma com o elenco dos árbitros representantes dos trabalhadores e outra para os árbitros dos representantes dos empregadores e, por fim, uma lista dos árbitros presidentes.

São os representantes das Confederações Sindicais e das Confederações de Empregadores, que integrem a Comissão Permanente de Concertação Social, os responsáveis pela elaboração das listas de árbitros respetivas (artigo 3.º, n.º1). O tribunal arbitral nesta sede é composto por três árbitros, sendo que as listas dos árbitros presidentes são elaboradas por uma comissão composta pelo Presidente do Conselho Económico e Social e por dois representantes das Confederações Sindicais e das Confederações de Empregadores, integrantes da Comissão Permanente de Concertação Social (artigo 3.º, n.º2).

A lista de árbitros presidentes é composta por 16 árbitros, enquanto as listas dos árbitros dos trabalhadores e dos empregadores são compostas por 12 árbitros, cada uma (artigo 2.º, n.º2)⁷⁸. Estas listas são válidas por um período de três anos. Contudo, se estiver a decorrer um processo, os árbitros apenas cessam as suas funções no termo do mesmo (artigo 2.º, n.º 4).

As listas de árbitros são divulgadas e estão acessíveis no próprio *website* do CES⁷⁹.

2.2. Impedimentos dos árbitros: da sua imparcialidade e isenção

A lei estabelece um regime de impedimentos para os árbitros que integrem as listas descritas no ponto anterior. Para Joana Costa Henriques, “esta matéria é da maior importância porque, por um lado, é através dela que se procuram oferecer garantias acerca da imparcialidade e isenção dos Colégios Arbitrais que vierem a ser constituídos, na qualidade de órgãos de resolução de um conflito. Por outro lado, o regime dos

⁷⁸ Este artigo corresponde, com alterações, ao artigo 570.º do CT 2003, tendo, este preceito, alterado o número de árbitros de cada lista. A lista de árbitros presidentes era composta por 12 árbitros e as listas dos árbitros dos trabalhadores e dos empregadores era composta por 8 árbitros, vide Antunes, C. e Perdigão, C., (2011), *Direito da Contratação Colectiva de trabalho* (...), ob. cit., p. 164.

⁷⁹ Veja-se o seguinte endereço eletrónico, acedido a 15 de outubro de 2013, <http://www.ces.pt/24>.

impedimentos, interfere com a operacionalidade do sistema da arbitragem obrigatória”⁸⁰. Com efeito, se for prescrito um número elevado de restrições aos árbitros tal pode colocar em causa a elaboração das próprias listas e, conseqüentemente, restringir a constituição de um tribunal arbitral sempre que necessário. Contudo, sem que se salvasse a imparcialidade dos árbitros não será possível credibilizar as próprias sentenças emitidas por este órgão. Haverá então que encontrar um ponto de equilíbrio entre estes dois parâmetros.

Segundo o n.º 1 do artigo 4.º, os árbitros que consintam integrar as listas de árbitros do CES assinam, perante o Presidente desta entidade, um termo de aceitação. Contudo, no caso dos árbitros presidentes, estes devem declarar ainda no predito termo que não se encontram, nem se encontraram nos 12 meses anteriores sujeitos aos impedimentos especificamente indicados nas alíneas a) e b) do referido artigo. Neste contexto, são considerados impedimentos dos árbitros presidente, por um lado, ser ou ter sido membro de corpos sociais de associação sindical, associação de empregadores ou de empregador filiado numa associação de empregadores e, por outro lado, exercer ou ter exercido qualquer atividade, com caráter regular ou dependente, ao serviço de entidade referida anteriormente.

Da análise deste artigo resulta, assim, que a lei trata de forma distinta os árbitros presidentes e os árbitros de parte. Para estes últimos e segundo nos dá conta Joana Costa Henriques, “valem um conjunto de impedimentos específicos, ou seja que se reportam aos interesses em jogo num determinado conflito em concreto”⁸¹. Na prática, a imparcialidade é uma exigência que todos os árbitros têm de respeitar. Simplesmente, quanto aos árbitros presidente o controlo dos seus impedimentos é realizado aquando da assinatura do termo de aceitação deste cargo, enquanto para os árbitros de parte a sua imparcialidade é aferida aquando da sua designação para um processo concreto.

Quando um árbitro incumpra os requisitos legais prescritos, fica o mesmo “impossibilitado de integrar qualquer lista de árbitros durante cinco anos e deve devolver os honorários relativos a actividade de arbitragem posterior à verificação do impedimento” (artigo 4.º, n.º 4).

⁸⁰ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens no âmbito do CES sobre o sector dos transportes”, *Estudos de Direito do Trabalho*, Org. António Monteiro Fernandes, Coimbra Editora, p. 390.

⁸¹ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens no âmbito do CES sobre o sector dos transportes” (...), ob. cit., pp. 391 e 392.

No caso de se verificar a morte, renúncia, incapacidade permanente ou no caso de se verificar algum dos impedimentos anteriormente referidos, isto para os árbitros presidente, o árbitro deve ser substituído, nos termos do artigo 5.º, n.º 1.

2.3. Constituição do Tribunal Arbitral

O tribunal arbitral para cada processo em concreto é constituído por sorteio, sendo sorteados um árbitro efetivo e três suplentes (artigo 24.º, n.º 3 e 8.º). A fim de assistir a este sorteio, o Secretário-Geral do Conselho Económico e Social notifica as partes do dia e da hora em que irá decorrer o sorteio, com a antecedência mínima de 24 horas, podendo as partes fazerem-se representar (artigo 8.º, n.º 3).

No caso de não estarem presentes um ou ambos os representantes, o Secretário – Geral do Conselho Económico e Social designa funcionários do CES para substituírem os representantes, sendo realizado o sorteio uma hora depois (artigo 8.º, n.º 4).

De acordo com o n.º 5 do artigo mencionado, é também o Secretário-Geral do Conselho Económico e Social que elabora a ata do sorteio, que deve ser assinada pelos presentes, e comunica-a, por escrito, da forma mais célere possível, através de telegrama, telefax ou correio eletrónico, às partes, aos árbitros que constituem o tribunal arbitral, aos suplentes e ao serviço competente do ministério responsável pela área laboral.

O árbitro que tiver, no ano anterior, qualquer relação, institucional ou profissional com alguma das entidades abrangidas pelo processo arbitral, ou tenha algum interesse, direto ou indireto, no resultado da arbitragem, não poderá ser árbitro no caso em apreço, devendo, nesse caso o presidente do Conselho Económico e Social substituir imediatamente o árbitro pelo suplente (artigo 9.º, n.º 1 e 4)^{82/83}.

⁸² Antunes, C. e Perdigão, C., (2011), *Direito da Contratação Colectiva de trabalho (...)*, ob. cit., p. 171.

⁸³ Para mais desenvolvimentos sobre esta temática ver, com as necessárias alterações, Amado, J. L. (2005), *Temas Laborais*, 2.ª edição, Coimbra Editora, pp. 141 a 143.

2.4. Procedimento prévio à arbitragem sobre os serviços mínimos no setor empresarial do Estado

No âmbito do sector empresarial do Estado, não havendo acordo relativamente à definição de serviços mínimos nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, tal fato é comunicado ao Secretário-Geral do Conselho Económico e Social pelo serviço competente do Ministério responsável pela área laboral, indicando as partes envolvidas e informando que a prestação de serviços mínimos não é regulada por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho, bem como que não houve acordo na reunião convocada, ou que esta não se realizou por falta de comparência (artigo 25.º, n.º 1). Esta comunicação deve ser acompanhada de cópias do aviso prévio de greve e da ata da reunião.

A arbitragem pode decorrer em qualquer dia do calendário e tem início imediatamente após a constituição do tribunal arbitral.

O local de funcionamento do tribunal arbitral é escolhido pelo presidente do Conselho Económico e Social. Podendo este funcionar nas instalações de qualquer uma das partes, desde que as mesmas e os árbitros estejam de acordo (artigo 14.º, n.º 1).

As partes são chamadas para se pronunciarem sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar. Tal como nos indica Joana Costa Henriques, o “Tribunal tem a preocupação de reunir de imediato, ou o mais cedo possível, e de tomar a decisão num curto espaço de tempo, tendo em vista a observância do limite temporal previsto na lei (48 horas antes do fim do pré-aviso de greve)”⁸⁴.

O procedimento de arbitragem tendente à fixação dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar pode dividir-se em três fases distintas⁸⁵.

Numa primeira etapa, depois de constituído o tribunal arbitral, os três árbitros que o compõem reúnem para analisar preliminarmente o caso concreto.

Seguidamente ocorre a audição das partes, regra geral separadamente, para as respetivas alegações, podendo as partes, nos termos do artigo 27.º, n.º 2, juntar os documentos que considerarem pertinentes. No processo de arbitragem sobre serviços mínimos é admitida prova e esta pode ser apresentada por iniciativa do próprio tribunal ou a requerimento de qualquer das partes (artigo 20.º, n.º 1). É dada às partes a possibilidade de assistirem à produção de prova (artigo 20.º, n.º 2).

⁸⁴ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens no âmbito do CES sobre o sector dos transportes” (...), ob. cit., p. 395.

⁸⁵ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens no âmbito do CES sobre o sector dos transportes” (...), ob. cit., p. 396.

Tal como nos refere o artigo 19.º, o tribunal arbitral deve encetar uma tentativa de conciliação para verificar da possibilidade de ser obtido acordo pelas partes. Este acordo pode ser acordo parcial ou total. Em caso de acordo parcial, a arbitragem prossegue em relação à parte restante do seu objeto. No caso de acordo total, a arbitragem extingue-se (artigo 19.º, n.ºs 2 e 3).

Numa última fase e não sendo obtido acordo entre as partes, o colégio arbitral reúne-se para decidir e redigir a decisão final.

O artigo 27.º, n.º 3 estabelece também a possibilidade de este processo ser ainda mais célere, uma vez que, (1) após três decisões no mesmo sentido, (2) quando as partes sejam as mesmas e cujos elementos relevantes para a decisão sobre os serviços mínimos a prestar e os meios necessários para os assegurar sejam idênticos e (3) tendo a última decisão sido proferida há menos de três anos, o tribunal pode, em iguais circunstâncias, decidir de imediato nesse sentido, após a audição das partes e dispensando outras diligências instrutórias.

A decisão arbitral tem de ser notificada até 48 horas antes do início da greve⁸⁶ (artigo 27.º, n.º 4) e deve ser enviada para publicação no Boletim do Trabalho e Emprego, pelo Secretário-Geral do CES para o serviço competente do Ministério responsável (artigo 27.º, n.º 7).

Ainda no que concerne à decisão arbitral neste âmbito, se não for possível formar a maioria dos votos, a decisão é tomada pelo Presidente do tribunal arbitral.

Da decisão arbitral cabe recurso para o tribunal da Relação, com efeito devolutivo. Este recurso deve ser interposto no prazo de 10 dias, a contar da notificação da decisão às partes (artigo 22.º, n.ºs 1 e 2).

⁸⁶ Como refere Joana Costa Henriques, “Trata-se naturalmente de 48 horas úteis, para permitir a notificação dos trabalhadores que forem designados para cumprimento dos mínimos estipulados pelo Sindicato (ou, subsidiariamente pela Entidade Empregadora)”. Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens no âmbito do CES sobre o sector dos transportes” (...), ob. cit., p. 397.

Capítulo III - A arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve

Inicialmente iremos tecer algumas considerações breves e introdutórias à temática da greve por forma a melhor se compreender o regime da fixação dos serviços mínimos e as decisões tomadas pelo tribunal arbitral nesta matéria.

1. A greve: considerações gerais

A greve constitui, nos termos do artigo 57.º, n.º 1 da Constituição da República Portuguesa, um direito garantido constitucionalmente, que a Constituição não só reconhece como prescreve também os mecanismos para a sua efetivação, como por exemplo, a proibição do *lock-out*⁸⁷.

A expressão “greve” tem origem francesa (*grève*), designando-se em inglês *strike*, em espanhol *huelga*, em italiano *sciopero* e em alemão *streik*⁸⁸.

As greves deixaram a sua marca na Humanidade desde o período do Novo Império no Egipto (correspondendo ao período entre a XVIII e a XX Dinastia). Por exemplo, os trabalhadores egípcios recusaram-se avançar com a construção do túmulo de um faraó pois pretendiam manifestar-se contra os maus tratos de que eram vítimas e contra os ordenados que lhes eram atribuídos em espécie⁸⁹.

Em Portugal podemos dividir a evolução legislativa nesta matéria em quatro períodos, designadamente de 1852 a 1910; de 1919 a 1926; de 1926 a 1974 e depois de 1974, constituindo estas épocas históricas marcadas por fatos de natureza política ou social relevantes.

O primeiro surto grevista surge em 1849, com a greve dos operários de cinco fábricas de fundição e serralharia em Lisboa. Em 1852 dá-se a greve dos manipuladores do tabaco e dos tipógrafos, apelidada “Revolução de Setembro”. Tais fatos não podem deixar de estar ligados ao surgimento da primeira manifestação legislativa sobre a greve, em

⁸⁷ Canotilho, J.J. G. e Moreira, V. (2007), *CRP - Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.ª edição revista, Coimbra Editora, p. 753.

⁸⁸ Dando conta da evolução da greve, veja-se quanto ao direito espanhol Martínez S. (1997), “La Huelga ante el Derecho”, *Conflictos, Valores y Normas*, Dykinson, Madrid. Quanto ao direito francês, veja-se Teyssié, B., (1994), *La Grève*, Dalloz, Paris. Quanto ao direito alemão, veja-se Fabricius (1988), *Streik und Aussperrung im Internationalen Recht*, Heidelberg. Sobre direito comparado, também numa perspectiva histórica, veja-se, Liberal. F. (1984), “O Direito de Greve nos Ordenamentos Francês, Alemão e Italiano”, *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Eduardo Correia*, Volume III, Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra, pp. 327 e ss.

⁸⁹ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra, p. 187.

1852⁹⁰, mais concretamente, no artigo 277.º do Código Penal de 10 de Dezembro desse ano, onde estava previsto penas de prisão e multas para quem promovesse a coligação. Como refere Pedro Romano Martinez: “A greve começou por ser entendida como delito e, como tal, era punida criminalmente⁹¹”.

Após 1910, com a implantação da República e com a publicação do Decreto de 6 de Dezembro, publicado no Diário do Governo de 7 de Dezembro de 1919⁹², a greve deixou de ser vista como um crime e passou a ser entendida e aceite como uma liberdade dos trabalhadores. Este Decreto veio revogar o artigo 277.º do Código Penal mencionado anteriormente. Contudo, o direito à greve não era reconhecido aos funcionários públicos.

Com a publicação do Decreto-Lei n.º 392/74, de 26 de agosto, a greve é definida como a «recusa colectiva e concertada do trabalho tendente à defesa e promoção dos interesses colectivos profissionais dos trabalhadores (art.º 1.º), proibia-a às forças militares e militarizadas, aos magistrados judiciais, às forças policiais aos guardas prisionais e aos bombeiros (artigo 3.º) e diferia para lei especial posterior o reconhecimento do direito à greve “dos Servidores do Estado, autarquias locais, institutos públicos e instituições de previdência” (artigo 4.º)»⁹³.

Atualmente, a greve vem consagrada nos artigos 530.º a 543.º do Código do Trabalho (Lei 7/2009, de 12 de fevereiro), não estando definida nem na Constituição da República Portuguesa, nem nos artigos que regulamentam a greve ao nível ordinário. Neste contexto, Pedro Romano Martinez indica que o “legislador não apresentou uma noção de greve, não tanto por ter presente a máxima *omnis definitio iniruris periculosa et*, mas porque qualquer definição seria redutora e poderia conduzir a uma limitação inadmissível do direito à greve”⁹⁴.

Tendo em conta a jurisprudência e a doutrina, a greve tem vindo a ser definida como “a abstenção concertada da prestação de trabalho a efectuar por uma pluralidade de trabalhadores com vista à obtenção de fins comuns”⁹⁵.

Importa, assim, fazer uma breve análise das várias componentes ínsitas nesta definição.

⁹⁰ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho (...)*, ob. cit., pp. 192 e 195.

⁹¹ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1192.

⁹² Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 196.

⁹³ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 198.

⁹⁴ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1197.

⁹⁵ Veja-se, *inter alia*, Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1197; Xavier, B. G. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 149 e Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 202. Ao nível jurisprudencial, veja-se o Acórdão do Supremo Tribunal de Justiça de 30/11/2000 (Doc. N.º JSTJ00038257), em www.dgsi.pt.

A abstenção ao trabalho pode ser analisada em sentido restrito e em sentido amplo. Em sentido restrito, a greve pressupõe que o trabalhador paralise de forma total o exercício das suas funções laborais, enquanto em sentido amplo o trabalhador perturba apenas o cumprimento da relação laboral que o vincula, não estando implicada uma interrupção total da sua atividade laboral.

Nos países da Europa do Norte e nos E.U.A., a abstenção de trabalho pode ocorrer de forma restrita, ou seja, paralisando-se totalmente a prestação de funções pelos trabalhadores, na medida em que as associações sindicais existentes podem compensar os prejuízos a que os trabalhadores estão sujeitos, nomeadamente a perda de salário. Já no Sul da Europa e mais especificamente em Portugal, esta situação não é comum, na medida em que o poder económico das associações sindicais é reduzido e os próprios trabalhadores não têm condições financeiras para poderem realizar greves prolongadas, limitando, assim e de um modo geral, a sua luta a perturbações laborais⁹⁶.

No que se refere à concertação entre trabalhadores, importa referir que a greve e a abstenção de trabalho tem de ser combinada entre trabalhadores, associações sindicais e comunicada ao empregador (artigo 534.º, n.º 1 do CT).

A definição de greve pressupõe uma pluralidade de trabalhadores que possam aderir à greve, mesmo que depois acabem por não a concretizar. Se a greve for decretada numa dada empresa onde existem vários trabalhadores e no dia marcado somente um trabalhador aderir efetivamente à mesma, este trabalhador está a exercer licitamente o seu direito à greve.

Quanto aos fins, as greves podem ter inerentes questões laborais (por exemplo: contra as condições de trabalho), mas também políticas (de que é exemplo a greve dos professores do dia 17 de junho de 2013, contra o regime de avaliação e mobilidade destes profissionais), económicos (v.g. redução de salários ou aumento de impostos) ou mesmo de solidariedade (por exemplo: para salvaguarda das gravuras de Foz Côa).

⁹⁶ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1197 e 1198.

1.1. Modalidades da greve

As modalidades de greve podem ser analisadas com base em dois critérios, os fins ou objetivos, por um lado, e, por outro, a estrutura, também designada de plano de acção da greve⁹⁷.

De acordo com o critério fins ou objetivos, as greves podem ser profissionais, políticas e de solidariedade⁹⁸.

As greves profissionais estão diretamente ligadas às condições de trabalho, como, por exemplo, salário, segurança e higiene, duração do trabalho. Estas greves podem ainda ser ofensivas, quando visam a alteração das condições já existentes; ou defensivas, quando visam impedir que as condições já existentes se agravem.

Quando uma greve visa pressionar o Estado no sentido de este alterar a sua política governativa em determinada matéria, estamos perante uma greve política. Pretende-se com este tipo de greve mostrar o descontentamento relativamente às decisões políticas e rumo governativo em diversas situações, alertar a opinião pública e advertir as autoridades competentes.

As greves de solidariedade são as que vão contra medidas consideradas injustas, aplicadas a um ou vários trabalhadores da mesma empresa, ou de outras empresas e até mesmo estrangeiras.

Maria Palma Ramalho refere que as greves políticas e as de solidariedade são “comportamentos grevistas cujos objectivos transcendem a entidade patronal, que, embora continue a ter que suportar os prejuízos decorrentes da greve, não pode satisfazer, pelo menos directamente, as reivindicações dos trabalhadores que motivaram o comportamento grevista”⁹⁹.

De acordo com o critério estrutural ou plano de acção da greve, podem classificar-se as greves como clássicas, greves com ocupação de lugares de trabalho, greves de braços caídos, greves rotativas, greves trombose, greves intermitentes, greves de zelo, greves de rendimento, greves administrativas e greves às avessas. Neste estudo apenas analisaremos as greves rotativas, trombose e intermitentes, tendo em conta que utilizam meios especialmente gravosos para o empregador.

⁹⁷ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 188.

Sobre este tema *vide*, entre outros, AA.VV, (1990), *Temas do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora.

⁹⁸ Tomaremos como referência para estas definições Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 188 e 189.

⁹⁹ Ramalho, M. R. P, (2013), *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina, p. 290.

A greve rotativa “é a greve cuja paralisação atinge sucessivamente, apenas determinada(s) categoria(s) de empregadores, ou determinado(s) sector(s) de actividade de uma empresa, com potenciais ou efectivas repercussões sobre os restantes”¹⁰⁰.

Em França, as greves rotativas são consideradas lícitas quando o sector em causa é privado, embora também sejam consideradas exceccionalmente como abusivas quando haja uma paralisação total da empresa e quando esteja em causa a vontade de desorganizar a produção¹⁰¹.

Em Portugal, as greves rotativas são consideradas como verdadeiras greves, sendo, contudo, consideradas abusivas quando resultam em danos injustos e desproporcionais para a empresa, de acordo com o Parecer da Procuradoria-Geral da República, de 3 de março de 1977.

Ainda em França, mas quanto ao sector público, as “*grèves tournantes*” foram expressamente proibidas pela Lei de 31 de Julho de 1963¹⁰².

A greve trombose pode também ser designada de greve estratégica ou de estrangulamento, precisamente porque “caracteriza-se por envolver um número limitado de trabalhadores colocados em sectores de tal modo estratégicos que a sua paralisação implica o estrangulamento da actividade produtiva da empresa”¹⁰³.

Em Itália esta modalidade de greve é considerada abusiva, pois os danos por ela causados são desproporcionais e porque viola a obrigação da boa-fé¹⁰⁴.

Em França, aplica-se à greve trombose os mesmos princípios da greve rotativa¹⁰⁵.

Também em Portugal, as greves tromboses são consideradas lícitas, em princípio e abusivas quando tenham como objetivo desorganizarem a produção e causar danos desnecessários, novamente de acordo com o Parecer da Procuradoria-Geral da República, de 3 de março de 1977.

A greve intermitente caracteriza-se pela existência de curtas interrupções de trabalho, que provocam falhas na produtividade e, conseqüentemente, conduzem a um

¹⁰⁰ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 189. Ver também Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos do Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 306 e 307.

¹⁰¹ Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos do Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 308.

¹⁰² Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos do Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 308.

¹⁰³ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 190.

Ver acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de dezembro de 1990, Colectânea de Jurisprudência 90, 5, 179.

¹⁰⁴ Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos do Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 307.

¹⁰⁵ Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos do Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 324.

baixo rendimento, similar a uma situação de paralisação durante o tempo total de laboração¹⁰⁶.

Em Itália, Mazzoni¹⁰⁷ considera que esta modalidade de greve é ilícita quando os danos causados à entidade empregadora sejam exorbitantes ou desproporcionais e quando a intenção dos grevistas seja mesmo desorganizar a produção.

Em França, as greves intermitentes são lícitas.

Pedro Romano Martinez apresenta uma outra classificação relativa às modalidades da greve¹⁰⁸.

Numa primeira categoria podemos ter greves gerais ou parciais/sectoriais. Em sentido amplo, a greve geral subentende que todos os trabalhadores do país paralisam o seu trabalho. Em sentido restrito, a greve geral implica a paralisação de todos os trabalhadores de uma empresa ou de um ofício. As greves parciais ou sectoriais caracterizam-se pela paralisação de alguns trabalhadores de determinado ofício ou de um núcleo de uma empresa.

Outra distinção passa pela diferenciação entre greves típicas ou próprias e as greves atípicas ou impróprias. As greves típicas implicam uma total paralisação dos trabalhadores. Pelo contrário, as atípicas implicam não uma paralisação, mas uma perturbação na relação laboral¹⁰⁹.

Temos ainda as greves lícitas e as ilícitas. As greves lícitas são permitidas pelo Direito, enquanto as ilícitas contrariam o Direito. Para Pedro Romano Martinez, as greves ilícitas podem enquadrar-se em três situações, baseadas em cinco fundamentos: “são ilícitas as greves que, não obstante terem sido desencadeadas dentro dos pressupostos gerais deste instituto, prosseguem fins ilícitos; a greve desencadeada não respeitou as regras jurídicas; serão ilícitas as greves que impliquem a utilização de meios que não se coadunam com os princípios gerais do ordenamento jurídico”¹¹⁰. Em relação aos fundamentos, em primeiro lugar “será ilícita a greve que prosseguir fins ilícitos”¹¹¹, como por exemplo, uma greve que tenha por objetivo enfraquecer economicamente a empresa. O segundo fundamento consubstancia-se no desrespeito pelas regras relativas à competência para declarar a greve, o aviso prévio, etc..

¹⁰⁶ Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos do Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 291.

¹⁰⁷ Mazzoni, G. (1977), *Manuale di Diritto del lavoro*, I, 5.ª ed., Giuffrè, Milano, p. 1307.

¹⁰⁸ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1200 a 1202.

¹⁰⁹ Exemplo: greve de zelo ou greve de rendimento.

¹¹⁰ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1201 e 1202.

¹¹¹ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1249.

Em quarto lugar, o autor apresenta como fundamento para a ilicitude da greve o facto de a atividade laboral não sofrer uma paralisação, mas sim estar sujeita a um mau cumprimento das funções laborais.

Como quarto fundamento temos o facto de a atividade laboral não sofrer uma paralisação, mas sim estar sujeita a um mau cumprimento das funções laborais.

Por último, temos, por exemplo, as greves políticas, ou seja, greves não motivadas por questões laborais. Como nos dá conta o autor de referência, “Nas greves não laborais é de aceitar que o empregador não suporte o risco a elas inerente como o pagamento de salários a não grevistas ou a responsabilidade pelo não cumprimento de contratos”¹¹².

Segundo o artigo 541.º do CT, se o trabalhador aderir a uma greve contrária à lei, isto é, ilícita, a sua falta ao trabalho considera-se injustificada, o que implica perda de retribuição e, como consta do n.º1 do artigo 256.º do CT, constitui também uma violação do dever de assiduidade.

Traçado um panorama geral relativamente às várias categorias de greve, analisaremos seguidamente o regime legal inerente a este instituto, tendo por base os artigos 530.º a 543.º do Código do Trabalho.

1.2. Enquadramento legal atual do direito à greve

O direito à greve é, nos termos do artigo 530.º, n.º 1 do atual CT, um direito dos trabalhadores, constituindo, de igual modo, um direito fundamental face à sua consagração no artigo 57.º da Constituição da República Portuguesa, conforme aduzimos anteriormente. Consequentemente, o direito à greve é aplicável às entidades públicas e privadas, abrangendo todos os que caíam na alçada do conceito constitucional de trabalhadores.

Analisando o artigo 530.º, n.º 1 do CT e o n.º 2 do artigo 57.º da CRP, podemos afirmar que a greve apenas abrange trabalhadores subordinados, existindo, por isso, diversas paralisações designadas de greve quando na realidade não o são. É o caso das greves dos estudantes, advogados, etc.¹¹³.

Também as greves de zelo (quando os trabalhadores efetuam o seu trabalho de forma tão rigorosa e minuciosa que a sua produção é afetada), de cortesia (os trabalhadores não efetuam o seu trabalho com urbanidade), entre outras, não devem ser consideradas como greve. Por outro lado, a greve trombose e a greve do trabalho suplementar já devem

¹¹² Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1251.

¹¹³ Marecos, D.V. (2010), *Código do Trabalho Anotado*. Walters Kluwer, Coimbra Editora, p. 1176.

ser consideradas como greve. A greve trombose porque paralisa um setor importante da empresa, não podendo, por isso, deixar de ser considerada como uma verdadeira greve¹¹⁴. Em relação à greve do trabalho suplementar, apesar de esta ser apenas uma abstenção de uma parte da prestação de trabalho, os trabalhadores encontram-se vinculados contratual e legalmente (artigo 227.º, n.º3 do CT) e, por isso, deve ter estatuto de greve.

Relativamente à legitimidade para declarar a greve, esta é atribuída às associações sindicais (artigo 531.º, n.º 1 do CT) e também às assembleias de trabalhadores da empresa (artigo 531.º, n.º2 do CT), desde que estejam preenchidos determinados requisitos cumulativos plasmados no artigo em referência, em concreto: (1) que a maioria dos trabalhadores não esteja representada por associações sindicais; (2) que haja uma assembleia convocada para o efeito por 20% ou 200 trabalhadores; (3) que a maioria dos trabalhadores participe na votação e, por último, (4) que a deliberação seja aprovada por voto secreto pela maioria dos votantes.

Um trabalhador em greve e durante a sua realização é representado pela associação/associações sindicais que decidiram o recurso à greve, como consta do n.º1 do artigo 532.º do CT. Se o recurso à greve for decidido pela assembleia de trabalhadores da empresa, o trabalhador passa a ser representado por uma comissão de greve, eleita pela assembleia (artigo 532.º, n.º1, in fine do CT)¹¹⁵.

O artigo 534.º, n.º1 do CT estabelece que o prazo para comunicar o recurso à greve é de 5 dias úteis, passando para 10 dias úteis quando estejam em causa empresas ou estabelecimentos destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, como por exemplo, bombeiros e CTT (artigo 537.º do CT). Este aviso prévio de greve deve ser dirigido ao empregador, ou à associação de empregadores, e ao ministério responsável pela área laboral¹¹⁶.

De acordo com Pedro Romano Martinez, “O aviso prévio pode constituir e muitas vezes representa uma forma de evitar a greve”. Isto é, com o pré-aviso, o empregador fica a conhecer quais as reivindicações que os trabalhadores pretendem fazer prevalecer durante a greve e, por isso, não querendo correr o risco de uma paralisação, o empregador cede às exigências invocadas, podendo, por isso, a greve ser desconvocada.

¹¹⁴ Cfr. Acórdão do Tribunal da Relação de Lisboa, de 12 de Dezembro de 1990.

¹¹⁵ Sobre este tema, ver Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1205.

¹¹⁶ Sobre este tema vide, também, Xavier, B. G. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 157; Marecos, D.V. (2010), *Código do Trabalho Anotado*, ob. cit., p. 1178 e Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 212.

O aviso prévio deve ser feito por meios idóneos, como, por exemplo, por escrito ou através de meios de comunicação social, como estipula o artigo 534.º, n.º2 do CT¹¹⁷.

Juntamente com este aviso prévio deve também ser feita uma “proposta de definição dos serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e instalações ou serviços mínimos”¹¹⁸. Também pode acontecer que esta questão esteja já prevista em sede de regulamentação coletiva de trabalho e, por isso, não será necessário que o aviso prévio contenha uma proposta neste âmbito.

Durante a greve o empregador não está proibido de celebrar novos contratos de trabalho, desde que essas novas contratações não tenham como objetivo substituir os trabalhadores em greve, tal como se prescreve no artigo 535.º do CT. Esta norma “consagra um mecanismo de protecção e de dinamização dos efeitos destrutivos da greve que tem poucos exemplos em direito comparado europeu”¹¹⁹.

A esta proibição Bernardo da Gama Lobo Xavier chamou de “cristalização do efectivo”, ou seja “ao empregador fica vedada, após o pré-aviso de greve, toda a deslocação de trabalhadores que se destine a substituir os grevistas”¹²⁰.

1.3. Efeitos da greve

Quanto aos efeitos da greve deve ter-se em conta o artigo 536.º do CT. Uma das principais consequências decorrentes da lei é a suspensão dos efeitos principais do contrato. Com efeito, segundo o n.º 1 do artigo mencionado, a greve suspende o contrato de trabalho, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e de assiduidade. Quer isto dizer que, “durante a greve o trabalhador perde o direito à retribuição na proporção da interrupção verificada, fica desobrigado de cumprir a sua prestação e desvincula-se dos deveres de subordinação”¹²¹. Contudo, não perde os seus direitos em matéria de segurança social, ou prestações devidas por acidente de trabalho e/ou doença profissional e tem, ainda, o direito de recuperar o seu posto de trabalho após o termo da greve¹²².

¹¹⁷ Desenvolvendo esta temática, veja-se Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1214 e 1215.

¹¹⁸ Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1215.

¹¹⁹ Xavier, B. G. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 161.

¹²⁰ Xavier, B. G. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 162. Ver também Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1230.

¹²¹ Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 223.

¹²² Ver também Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1225 a 1230.

Em relação ao termo da greve, esta termina por acordo entre as partes, por deliberação da entidade que a declarou ou no final do período para o qual foi declarada (artigo 539.º do CT).

Caso tenha sido publicitada a duração da greve, esta pode terminar antes do tempo definido, nunca podendo exceder, contudo, o período indicado. Caso a entidade que a declarou pretenda que esta se prolongue, deve realizar novo pré-aviso¹²³.

O trabalhador, quer adira ou não à greve não pode ser discriminado pela decisão que adote, não pode estar sujeito a qualquer tipo de coação, nem sofrer qualquer prejuízo (artigo 540.º do CT). O princípio da igualdade, constante no artigo 13.º da Constituição da República Portuguesa, diz-nos que “todos os cidadãos têm a mesma dignidade social e são iguais perante a lei” e que “ninguém pode ser privilegiado, beneficiado, prejudicado, privado de qualquer direito ou isento de qualquer dever em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual”. Podemos então afirmar que colidiria com este princípio a situação de um trabalhador ser discriminado ou sofrer um qualquer tipo de comportamento que o prejudicasse por ter aderido a uma greve.

Ficam desta forma traçadas em linhas muito gerais a concretização do direito à greve no nosso ordenamento jurídico. No capítulo seguinte cingiremos a nossa análise aos serviços mínimos durante a greve, desenvolvendo a aplicação da arbitragem nesta matéria.

2. Direito à greve e serviços mínimos – direitos em colisão?

A Constituição da República Portuguesa (artigo 57.º, n.º 3), bem como o Código do Trabalho (artigo 537.º, n.ºs 1 e 3) prescrevem que, durante uma greve devem ser assegurados os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os serviços mínimos indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Na Lei da Greve de 1977 (Lei n.º 65/77, de 26 de agosto) já era fixada a obrigação de prestar serviços mínimos, contemplando o seu artigo 8.º um leque exemplificativo de quais os setores obrigados a cumprir este tipo de serviços¹²⁴.

¹²³ Marecos, D.V. (2010), *Código do Trabalho Anotado*, ob. cit., p. 1191.

¹²⁴ Constavam naquele diplomas os serviços de correios e telecomunicações; serviços médicos, hospitalares e medicamentosos; abastecimento de água; bombeiros.

Mais tarde, este diploma foi alterado pela Lei n.º 30/92, de 20 de outubro, onde, para além de terem sido inseridos outros setores de atividade obrigados a cumprir serviços mínimos¹²⁵, também se “estabeleceu um sistema de organização desses mesmos serviços, que previa a sua definição em convenção colectiva ou por acordo entre o empregador e os representantes dos trabalhadores e, supletivamente, por despacho ministerial, regulando ainda a designação dos trabalhadores adstritos a esses serviços”¹²⁶.

Quer a Lei da Greve de 1977, quer a sua revisão em 1992, levantaram dúvidas sobre a constitucionalidade da fixação dos serviços mínimos, entendendo-se que esta imposição violava o artigo 57.º, n.º 2, da CRP, pois implicaria limites à greve, restringindo o direito de greve dos trabalhadores e, por isso, existiria uma inconstitucionalidade¹²⁷.

Joana Costa Henriques¹²⁸ menciona que o direito à greve, apesar de constitucionalmente consagrado, pode ser limitado. Somente no que respeita aos motivos ou finalidades da greve é que são expressamente proibidas limitações a este direito. Com efeito, o artigo n.º 57.º, n.º 2 da CRP, estabelece que “compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito”.

Excluindo esta situação, podem ser consagradas limitações ao exercício do direito de greve, desde que, atendendo ao artigo 18.º, n.º 2 da CRP, tais restrições se limitem “ao necessário para salvaguardar outros direitos ou interesses constitucionalmente protegidos”. A própria CRP, após a revisão constitucional de 1997, passou a estabelecer expressamente duas limitações ao direito à greve relativamente aos serviços necessários à manutenção de equipamentos e instalações e também aos serviços indispensáveis à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 57.º, n.º 3 da CRP e, ao nível do direito ordinário, no artigo 537.º, n.ºs 1 e 3 do CT). Nas situações referidas terão de ser fixados serviços mínimos que implicam que determinadas atividades tenham de ser asseguradas por trabalhadores especificados, constituindo, nessa medida, restrições à forma de exercício do direito à greve.

Na mesma senda, Pedro Romano Martinez afirma que, o direito à greve não é um direito absoluto, pelo que o seu exercício deve ser conjugado com outros direitos também consagrados na Constituição da República Portuguesa, incluindo a satisfação de

¹²⁵ Foram introduzidos os serviços de salubridade pública, incluindo a realização de funerais; serviços de energia e minas; transportes, incluindo portos, aeroportos, estações de caminho-de-ferro e de camionagem, relativamente a passageiros, animais e géneros alimentares deterioráveis e a bens essenciais à economia nacional, abrangendo igualmente as respetivas cargas e descargas.

¹²⁶ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 3.ª edição, Almedina, pp. 482 e 483.

¹²⁷ Martinez, P. R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 1237.

¹²⁸ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...), ob. cit., p. 274.

necessidades sociais essenciais, permitindo-se, portanto, limites ao exercício do direito de greve¹²⁹.

José João Abrantes refere que: «não se trata aqui de uma privação do direito de greve, da sua titularidade, mas apenas, de uma limitação ao seu exercício a nível dos serviços essenciais à comunidade, a ser entendida restritivamente, em vista de um determinado resultado: terá que haver uma “relação directa e imediata entre a restrição sofrida pelo exercício do direito de greve e o gozo de outros direitos fundamentais co-envolvidos”»¹³⁰.

Ao nível jurisprudencial, tomando como referência o Acórdão n.º 1/2013, do Conselho Económico e Social, que teve como objeto de análise a greve no Metropolitano de Lisboa no dia 15 de janeiro de 2013 é expressamente afirmado que a definição de serviços mínimos constitui uma limitação ao direito de greve, ainda que vise a proteção de valores com igual dignidade constitucional¹³¹. Assim, o predito Acórdão n.º 1/2013 prescreve que a limitação do direito à greve deve ser determinada com base numa “ponderação de bens”, quer isto dizer que deve ser analisada cada situação concreta, tendo em conta quais os serviços afetos e que interesses podem ser ameaçados pela paralisação da atividade laboral, avaliando-se se é ou não socialmente tolerável o seu sacrifício em detrimento do direito à greve.

Desta feita, a decretação de serviços mínimos tem de respeitar os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, nos termos do artigo 538.º, n.º 5 do CT. Estes princípios evidenciam, assim, que a restrição do direito à greve deve ser mínima e indispensável¹³², tal como analisaremos com maior detalhe.

¹²⁹ Martínez, P. R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1237 e 1238.

Sobre este tema, ver também Abrantes, J. J. (1995), “Greve e Serviços Mínimos”, *Direito do Trabalho*. Ensaios, Lisboa, p. 208.

¹³⁰ Abrantes, J. J. (2004), “A Greve no Novo Código do Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, pp. 655 e 656.

¹³¹ No mesmo sentido vejam-se o Acórdão n.º 02/2013, relativo a uma greve de trabalhadores da CP Comboios de Portugal, EPE (SFRCI), no dia 20 de janeiro de 2013 e o Acórdão n.º 59/2012, tendo por base a greve na companhia Carris de Ferro de Lisboa, S.A. (CARRIS), no dia 14 de novembro de 2012. Os acórdãos do CES relativos à arbitragem dos serviços mínimos podem ser consultados no seguinte endereço eletrónico, www.ces.pt, consultado em 28 de Setembro de 2013.

¹³² Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...)”, ob. cit., p. 279. Ver também Abrantes, J. J. (2004), “A Greve no Novo Código do Trabalho”, ob. cit., pp. 654 a 657.

2.1. Serviços Mínimos – da sua regulamentação

A fixação dos serviços mínimos constituindo uma restrição ao direito à greve, não afronta a titularidade deste direito, contendendo apenas com a forma como é exercido¹³³. Contudo, o seu carácter limitativo exige uma regulamentação específica norteadora da sua aplicação concreta, a qual se encontra plasmada nos artigos 537.º e 538.º do Código do Trabalho, cuja análise nos deterá nos pontos seguintes.

2.1.1. Âmbito dos Serviços Mínimos

A determinação dos serviços mínimos convocará uma avaliação e definição das obrigações, prestações e funções dos trabalhadores em greve cuja suspensão não pode ocorrer, por forma a não ficarem preteridos direitos fundamentais dos cidadãos. Nas palavras de Joana Costa Henriques, “o serviço mínimo consiste na quota de actividade do serviço que não pode ficar interrompida ou suspensa durante a greve, sob pena de prejuízo irremediável de direitos fundamentais dos utentes”¹³⁴.

Para Francisco Liberal Fernandes¹³⁵ o conceito de serviços mínimos pode ser analisado em três dimensões¹³⁶. Na primeira, designada dimensão objetiva externa, são tidas em conta as necessidades dos cidadãos, genericamente considerados, devendo determinar-se o nível adequado para o cumprimento dessas necessidades. O importante é manter os direitos fundamentais dos cidadãos intatos durante a greve, pelo que este parâmetro atenderá às repercussões externas da greve¹³⁷.

A segunda dimensão, considerada a dimensão objetiva interna, consiste em definir quais as atividades da empresa, do serviço ou do estabelecimento que devem ser mantidos durante a greve, por forma a assegurarem-se as necessidades já mencionadas, bem como definir os meios técnicos e categorias profissionais inerentes.

Quanto à terceira dimensão, a chamada dimensão laboral, esta consiste em definir quais os trabalhadores que serão designados para prestar as atividades necessárias.

¹³³ Neste sentido, veja-se, Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...), ob. cit., p. 275.

¹³⁴ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...), ob. cit., p. 303.

¹³⁵ Fernandes, F. L. (2010), *A Obrigação de Serviços Mínimos como técnica de regulação da greve nos serviços essenciais*, Coimbra Editora, p. 456.

¹³⁶ Fernandes, F. L. (2010), *A Obrigação de Serviços Mínimos (...), ob. cit.*, p. 456.

¹³⁷ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...), ob. cit., p. 303.

Será, então, avaliando estes três parâmetros que se definirão num caso concreto os serviços mínimos a respeitar.

Conjugando os artigos 18.º, n.ºs 2 e 3 e 57.º, n.º 3 da Constituição da República Portuguesa é fundamental, tal como referimos anteriormente, ter-se em conta os princípios da necessidade, adequação e proporcionalidade, por forma a ser encontrado “um ponto de equilíbrio óptimo entre o direito de greve e os direitos com este conflitantes”¹³⁸.

Norteador por este imperativo constitucional, o legislador definiu limitativamente no Código do Trabalho as duas situações que justificam a determinação de serviços mínimos, em concreto os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa (artigo 537.º, n.º 3) e, em segundo lugar, os serviços destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (artigo 537.º, n.º 1). Em ambas as situações podem vir a ser fixados serviços mínimos, contudo os objetivos prosseguidos são distintos¹³⁹.

Efetivamente, relativamente ao primeiro tipo de serviços está em causa uma limitação de caráter geral, podendo aplicar-se em todo e qualquer setor, na medida em que se visam proteger os equipamentos e as instalações da empresa no âmbito da qual se verifica a greve, independentemente do seu objeto comercial ou dos serviços que presta.

Já na segunda situação verifica-se uma tutela legal especial, dirigida à proteção de necessidades sociais impreteríveis e, portanto, não se aplicará a todo e qualquer setor, mas apenas a prestadores de serviços específicos que satisfaçam aquele tipo de necessidades.

2.2. Dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa

No que concerne, aos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa, sendo ela pública ou privada, o que está em causa é, em última instância, a proteção do próprio local de trabalho. Isto é, os trabalhadores devem garantir que no término da greve o seu posto de trabalho se mantém e que as condições de produção futuras não são afetadas pela ausência de trabalhadores.

Desta feita, a lei estabelece no artigo 537.º, n.º 3 do CT dois objetivos essenciais à fixação de serviços mínimos neste âmbito. Por um lado, pretende a lei proteger a segurança

¹³⁸ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...), ob. cit., p. 304.

¹³⁹ Fazendo esta distinção, veja-se Fernandes, A. M. (2010), *Direito do Trabalho*, 14.ª edição, Almedina, pp. 967 a 972.

da empresa, visando-se prevenir estragos no equipamento ou acidentes nas instalações, bem como o desvio de bens pertencentes à unidade em causa.

Por outro lado, deseja-se a manutenção “dos componentes materiais da organização produtiva”¹⁴⁰, por forma a que os mesmos mantenham a sua capacidade de laboração após o fim da greve.

A definição dos serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações nem sempre é consensual. Por exemplo, e em relação ao setor do transporte ferroviário, no Processo n.º 02/2013, que teve por objeto a greve de trabalhadores da CP, no dia 20 de janeiro de 2013, o Conselho Económico e Social (CES), decidiu que deveriam ser assegurados aqueles serviços e também a satisfação de qualquer necessidade de emergência que viesse eventualmente a ocorrer.

Em comparação com o serviço de metro, e de acordo com o Acórdão n.º 60/2012, relativo à greve no metropolitano de Lisboa, no dia 14 de novembro de 2012, com o Acórdão n.º 1/2013, também relativo à greve no metropolitano de Lisboa, mas no dia 15 de janeiro de 2013 e com o Acórdão n.º 14/2013, sobre o mesmo assunto, mas para uma greve a ocorrer no dia 20 de março de 2013, foram sempre definidos os serviços necessários à segurança e manutenção do equipamento e das instalações, pois, estão em causa equipamentos e instalações de alto valor económico, que ao deteriorarem-se podem prejudicar gravemente a continuidade dos trabalhos após a greve.

Em relação aos transportes coletivos rodoviários, no Processo n.º 59/2012, relativo à greve na Carris de Lisboa, no dia 14 de novembro de 2012, o Tribunal Arbitral determinou serviços mínimos para a segurança das instalações e do equipamento no âmbito da responsabilidade dos trabalhadores abrangidos pelo aviso prévio de greve, para proteção dos próprios veículos da empresa.

Em relação aos trabalhadores no setor da aviação, e tomando como referência os Acórdãos proferidos apenas no ano de 2013, até ao momento, de um modo geral, não foram definidos serviços para assegurar a manutenção e segurança das instalações e equipamentos. Contudo, no Acórdão n.º 32/2013, no âmbito da greve geral da TAP, PGA, PORTWAY e SPDH, agendada para o dia 27 e junho de 2013, bem como no Processo n.º 67/2012, relativo à greve na empresa NAV, Portugal, EPE, para o período de 1 a 5 de dezembro de 2012, foram decretados serviços mínimos, para manutenção de equipamentos

¹⁴⁰ Fernandes, A. M. (2010), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 968.

e sistemas de navegação aérea, pois foram considerados serviços indispensáveis à salvaguarda da prestação futura do serviço de aviação.

No âmbito dos transportes fluviais, nos Acórdãos do Processo n.º 02/2011, relativo à greve dos trabalhadores da SOFLUSA, S.A., no dia 11 de fevereiro de 2011 e do Processo n.º 11-12/2012, abrangendo também os trabalhadores da SOFLUSA, S.A., e da TRANSTEJO, S.A., no dia 22 de março de 2012, foram definidos serviços para a segurança e manutenção de equipamentos e instalações no sentido de se mantarem 1 dos 3 navios atracados à zona de embarque/desembarque, sempre preparado para sair no caso de existir uma situação de emergência. No Acórdão n.º 13/2013, abrangendo as greves na CP, CP carga e REFER, dos dias 6 e 7 de março de 2013, são também designados serviços mínimos para a manutenção corretiva e supervisão das infra – estruturas por forma a garantir as suas condições de exploração.

Também no setor dos correios, no Processo n.º 21/2013, relativo à greve nos CTT/CPLCentro, no dia 10 de maio de 2013, foram definidos serviços mínimos para a segurança e manutenção de equipamentos e instalações, afeto ao tratamento e à rede de transportes¹⁴¹.

Dos casos analisados resulta claro que os serviços mínimos fixados visam garantir a manutenção da organização e capacidade produtivas da empresa para salvaguarda dos interesses dos próprios trabalhadores, protegendo-se o seu local de trabalho.

2.3. Dos serviços destinados à satisfação e necessidades sociais impreteríveis

A segunda situação que justifica a definição de serviços mínimos a serem assegurados durante a greve respeita à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, tal como previsto no artigo 537.º, n.º 1 do CT. Importa, desta forma, perceber quais os requisitos de aplicação desta norma, em concreto o que se entende por necessidades especiais impreteríveis e como se determinam.

¹⁴¹ No mesmo sentido vão o Acórdão n.º 23/2013, que teve como objeto de discussão a greve nos CTT, S.A., no dia 7 de junho de 2013, o Acórdão n.º 25 e 26/2013, relativo à greve nos CTT/CPLCentro, nos dias 17 e 18 de junho de 2013 (total) e nos dias 19, 20 e 21 de junho de 2013 (parcial), o Acórdão n.º 31/2013, que teve como assunto a greve nos CTT, S.A., no dia 27 de junho de 2013 e o Acórdão n.º 35/2013, relativo à greve nos CTT/CDP Valongo, no dia 2 de julho de 2013, todos do CES.

2.3.1. Análise dos setores elencados no artigo 537.º, n.º 2 do CT

O n.º 2 do artigo 537.º do CT apresenta um elenco dos setores que têm inerente a satisfação de necessidades sociais impreteríveis, designadamente, correios e telecomunicações, serviços médicos, hospitalares e medicamentosos, salubridade pública, serviços de energia e minas, abastecimento de águas, bombeiros, serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado, transportes e a segurança de valores monetários.

Da análise desta norma é importante referir, desde logo, que as expressões “empresa” e “estabelecimentos” não devem ser interpretadas de forma ampla, na medida em que no âmbito de uma empresa ou estabelecimento podem estar abrangidos pelos serviços mínimos apenas uma secção ou setor dos mesmos, excluindo-se os que não desenvolvam uma atividade considerada vital e que, por isso, não são sujeitos ao cumprimento deste tipo de serviços para satisfação dessas necessidades. Pode vislumbrar-se esta situação num caso em que a greve ocorra no setor hospitalar, sendo necessário garantir os serviços mínimos nas urgências, mas não nos serviços administrativos do hospital.

Em segundo lugar, resulta da letra lei o carácter meramente exemplificativo do artigo 537.º, n.º 2 do CT, podendo abranger-se outros setores além dos enumerados. Deste modo, importará analisar com maior detalhe cada setor referido legalmente, tentando descortinar-se quais as necessidades impreteríveis visadas pela tutela legal.

i) Correios e telecomunicações

Os CTT têm as suas origens em 1520, constituindo um meio de comunicação bastante importante na sociedade. Na verdade, os correios desempenham um papel fundamental, por exemplo, no âmbito da Segurança Social, uma vez que os vales postais titulam prestações por encargos familiares ou substantivas de rendimentos de trabalho, os quais têm impreterivelmente de ser distribuídos, não podendo a greve acarretar prejuízo para os cidadãos seus titulares. De igual modo, se estiver em causa correspondência, devidamente identificada, que contenha medicamentos, não podem estes ficar a aguardar que a greve termine para serem distribuídos, face às necessidades dos seus destinatários. No âmbito judicial e policial, se for solicitado o envio, aceitação ou tratamento de encomendas com carácter urgente, estes pedidos também devem ser atendidos, não podendo a greve afetar tais serviços.

Podemos referir, como exemplo, o Acórdão n.º 35/2013, que analisou a greve nos CTT/CDP Valongo, no dia 2 de julho de 2013, onde se justifica que “...a greve poderá afetar, ainda que em escala reduzida, interesses fundamentais dos cidadãos relacionados com o direito à saúde, o acesso à justiça ou com o direito à segurança social”.

Relativamente às telecomunicações, que remontam a 1877 com a descoberta do telefone por Alexander Graham Bell, a sua importância é uma evidência em todos os setores da sociedade, quer em termos pessoais, como também profissionais, pela troca de informação imediata que possibilita.

ii) Serviços médicos, hospitalares e medicamentosos

Este setor é de extrema importância por ter inerentes necessidades relacionadas com a saúde das pessoas, inadiáveis uma vez que a ausência de tratamento pode conduzir ao óbito ou agravamento do estado clínico. Exemplificativamente, se uma pessoa tem um acidente de viação e sofre um traumatismo craniano, não pode ficar à espera que a greve termine para ser operado.

No Acórdão n.º 59/2010, relativo à greve no centro hospitalar de Lisboa Norte, EPE e hospital Garcia da Horta, EPE, agendada para 24 de novembro de 2010, o CHLN discorda dos serviços mínimos relativos à uni dose, afirmando que “...a greve não pode afetar a distribuição personalizada dos medicamentos aos doentes, que deve continuar a ser feita em caixa individual para cada um e passará a ser realizada «por grosso», pelos farmacêuticos, obrigando os enfermeiros a proceder à distribuição por cada paciente”. Posto isto, o Tribunal Arbitral considerou ser necessário proceder a uma adequação dos recursos humanos necessários para este fim.

iii) Salubridade pública, incluindo a realização de funerais

Neste setor está em causa a saúde pública, incluindo-se os serviços de tratamento mínimo de resíduos e também a prevenção de incêndio nos aterros ou o serviço de realização de funerais.

Neste último caso, os funerais devem ser realizados logo que possível para evitar a petrificação e não se pôr em causa a saúde da população. Por exemplo, se uma pessoa falece em Portugal Continental, mas é residente na ilha da Madeira, deve ser assegurado o seu transporte para aquele destino, com a maior brevidade possível, a fim de ser realizado o funeral.

Neste contexto, o Acórdão n.º 06/2012, relativo à greve na RESISTRELA – Valorização e Tratamento de Resíduos Sólidos, S.A., agendada para dia 12 de fevereiro de 2012, menciona que “...importa acautelar a segurança de pessoas e bens, tendo em conta os riscos de prejuízo para a salubridade pública e de incêndio...”, definindo por isso um trabalhador para garantir as descargas no aterro, bem como a prevenção de incêndios e um trabalhador para monitorizar a atividade da ETAR.

iv) Serviços de energia e minas, incluindo o abastecimento de combustíveis

Neste setor está em causa a distribuição de energia e de combustíveis, como a eletricidade, da qual todos nós dependemos e combustíveis, sem os quais a vida de todos os cidadãos estaria condicionada. Os bens ínsitos nesta alínea são de extrema importância na vida da população, sendo por isso considerada por uma necessidade social impreterível, incluída de forma expressa no artigo 537, n.º 2 do CT.

Contudo, e tomando como referência o Acórdão n.º 27/2010 que teve por objeto de decisão a greve de trabalhadores da Galp Energia SGPS e da Petrogal, S.A., marcada para o período de tempo entre os dias 18 e 22 de maio de 2010, foram analisados três requisitos, cumulativos, cuja verificação seria indispensável para que o tribunal arbitral se pudesse pronunciar sobre os serviços mínimos.

Os três requisitos referidos no predito Acórdão são: “(i) a qualificação das empresas em causa como empresas do sector empresarial do Estado; (ii) a existência de necessidades sociais impreteríveis cuja satisfação deve ser assegurada, e (iii) a inexistência de acordo sobre a definição dos serviços mínimos entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio”.

O primeiro dos requisitos verificou-se, ou seja, a Galp e a Petrogal foram consideradas empresas do sector empresarial do Estado. O segundo dos requisitos também se verifica, pelas razões que aduzimos relativas à importância dos bens em causa. Contudo, relativamente ao terceiro dos requisitos, existe uma ata da reunião realizada no dia 6 de maio, onde ficaram definidos quais os abastecimentos prioritários a garantir as condições de segurança e ambientais em vigor na empresa. Posto isto, o tribunal arbitral decidiu, por unanimidade, não haver lugar à satisfação de serviços mínimos face à sua prévia definição.

v) Abastecimento de águas

Neste setor está em causa o abastecimento e saneamento de águas para utilização humana, existindo uma grande preocupação com a salvaguarda da defesa da saúde pública.

O Acórdão n.º 60/2010 que versou a greve nas Águas Centro Alentejo, S.A., do dia 24 de novembro de 2010, decretou serviços mínimos, designando dois técnicos para cada turno em Évora, por forma a assegurar-se o respetivo abastecimento de águas.

vi) Bombeiros

Este setor é vital e não postergável, uma vez que um incêndio não combatido conduzirá à destruição de florestas, habitações e demais infraestruturas existentes no território. Consequentemente, em caso de incêndio são os bombeiros os primeiros a serem convocados para o local, não podendo, por isso, uma greve afetar tal serviço.

O espírito que norteia a classe torna praticamente inexistente as greves neste setor e, em consequência, a pronúncia do tribunal arbitral neste âmbito é diminuta.

vii) Serviços de atendimento ao público que assegurem a satisfação de necessidades essenciais cuja prestação incumba ao Estado

A alínea g) do artigo 537.º, n.º 2 do CT abrange os serviços prestados pela Função Pública genericamente considerada, Autarquias Locais, Centros Hospitalares, Segurança Social ou Serviços de Finanças.

A função pública tem como principal objetivo servir o interesse público e prestar o apoio solicitado pelos cidadãos em cada âmbito específico dos respetivos serviços do Estado.

Podemos dar como exemplo neste setor, o Acórdão n.º 50/2007, que se pronunciou sobre o pré-aviso de greve da Federação Nacional dos Sindicatos da Função Pública, marcada para dia 30 de novembro, no INEM/Instituto Nacional de Emergência Médica.

Aqui foram decretados serviços mínimos, sendo nomeados, para fazer o atendimento e triagem das chamadas, para o Norte 6 operadores para o período da noite e 10 operadores para o período da manhã e tarde; para o Centro, 5 operadores para a noite e 7 operadores para a manhã e tarde; para Lisboa e Vale do Tejo, foram decretados 10 operadores para a noite e 12 para os períodos da manhã e da tarde e para o Algarve, para os três períodos de tempo, foram nomeados 4 operadores.

viii) 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 respetivas cargas e descargas

Neste setor estão em causa os meios de transportes de pessoas, animais e alimentos. É um setor relevante, tendo em conta, designadamente, a utilização dos transportes coletivos pelos trabalhadores na sua deslocação para o seu local de trabalho, sendo que uma greve neste âmbito pode prejudicar a sua chegada aos locais pretendidos.

Também o transporte de alimentos deterioráveis não pode ser afetado por uma greve, face ao prejuízo económico que advirá da deterioração destes bens, os quais não são reutilizáveis ou recuperáveis.

Este é um dos setores para o qual é mais frequente o recurso ao tribunal arbitral. Podemos referir, como por exemplo, só para o ano de 2013, o Acórdão n.º 32/2013, relativo à greve geral na TAP, PGA, PORTWAY e SPDH, marcada para dia 27 de junho de 2013, onde foram decretados serviços mínimos, sendo impostos vários voos, como voos militares. Tal decisão teve como base, o facto de a greve ser de curta duração e por ter sido comunicada com antecedência superior à estabelecida por lei, minorando por isso o impacto na sociedade; o Acórdão n.º 17-18/2013, que se pronunciou sobre a greve na CP, CP carga e REFER, aqui foram impostos serviços mínimos, nomeadamente, na circulação de comboios de transporte de matérias perigosas e o Acórdão n.º 11/2013, relativo à greve na STCP, S.A., marcada para dia 5 de março de 2013, onde foram decretados serviços mínimos que se traduziram em garantir serviços de apoio à linha aérea e desempanagem, ponto de socorro, entre outros.

ix) Transporte e segurança de valores monetários

Este setor tem em vista a transferência de valores monetários entre bancos ou o carregamento de caixas automáticas de multibanco em áreas externas aos bancos. Neste sentido, a greve não pode afetar o transporte nos casos referidos, uma vez que tal inviabilizaria o próprio comércio jurídico entre os cidadãos e poderia criar situações de falta de aquisição de bens essenciais, como medicamentos ou alimentos por falta de acesso ao dinheiro necessário. Os próprios bancos teriam dificuldades em efetuar operações bancárias correntes, essenciais à população.

Até à presente data¹⁴² não foi proposto ao Tribunal Arbitral qualquer conflito relacionado com este setor.

Ficam desta forma explanados os setores visados pela norma em análise, percebendo-se quais as necessidades que a jurisprudência do tribunal arbitral tem vindo a proteger. Contudo, como referimos, o artigo em análise não é taxativo. No ponto seguinte analisaremos a aplicação de serviços mínimos a outros setores não referidos expressamente no n.º 2 do artigo 537.º.

2.3.2. Da aplicação do artigo 537.º a outros setores: o caso especial dos serviços escolares

A não taxatividade do artigo 537.º, n.º 2 do CT, afirmada anteriormente, torna relevante a análise da sua aplicação a outros âmbitos não abrangidos de forma expressa pela letra da lei.

Neste contexto importa examinar, a título exemplificativo, o Acórdão n.º 4/2013 da Direcção - Geral da Administração e do Emprego Público, que teve por objeto a discussão em torno da definição de serviços mínimos no âmbito da greve dos professores, decretada para o dia 17 de junho de 2013¹⁴³.

Esta greve coincidia com o primeiro dia das provas de exames finais nacionais do ensino secundário, pelo que a sua concretização colocava em causa a realização das provas essenciais à finalização do ciclo de estudos dos alunos do 12.º ano, tendo gerado, por esse facto, uma acesa discussão e controvérsia no seio da comunidade escolar.

O Ministério da Educação veio salientar e argumentar a importância da realização dos exames nacionais para os alunos abrangidos. Aduziu ainda que a organização dos preditos exames envolve a apreciação de todo um conjunto de dados que torna muito complexa a elaboração do respetivo calendário e que, por isso, não seria possível suspender as provas finais já agendadas. O Ministério da Educação defendeu, assim, que seria necessário definir serviços mínimos nas escolas para o dia 17 de junho de 2013, por forma a garantir a realização dos referidos exames finais, constituindo esta uma necessidade social impreterível.

¹⁴² Dia 23 de outubro de 2013.

¹⁴³ O Acórdão da DGAEP relativo à arbitragem dos serviços mínimos pode ser consultado no seguinte endereço eletrónico, jusjournal.woltersklumer.pt, consultado em 06 de outubro de 2013.

Em sentido oposto, as estruturas sindicais, SINDEP, SIPE, SEPLEU e SINAPE invocam que não tendo o legislador incluído a educação e os serviços escolares no elenco do artigo 537.º, n.º 2 ou no artigo 399.º, n.º 2 do RCTFP¹⁴⁴, tal não poderá deixar de significar que não caracterizou este setor ou as necessidades que lhe estão inerentes como essenciais e que, conseqüentemente, a greve decretada não colocaria em causa a satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Para a FENPROF, apesar do setor da educação não estar consagrado no n.º 2 do artigo 537.º, tal artigo não é taxativo, ou seja, permite incluir outros setores, para além dos expressamente elencados. Sem embargo, será sempre necessário ponderar os interesses em causa e conflituantes, isto é, defende a concretização do princípio da proporcionalidade na apreciação dos casos concretos. Em consequência, no caso em apreço, seria imprescindível averiguar se o dia de greve agendado, ao coincidir com a realização dos exames finais nacionais, poderia, ou não, representar a violação de uma necessidade social impreterível que legitime a fixação de serviços mínimos, concluindo esta entidade que não.

Quando nos referimos a necessidades sociais impreteríveis estão inerentes todas as atividades ou sectores que visam a satisfação de interesses essenciais, intrínsecos a bens e direitos constitucionalmente protegidos, sendo que da sua não prestação, resultam danos graves irremediáveis para os seus destinatários diretos ou para a população no geral.

O direito à educação vem consagrado no artigo 73.º, n.º 1 da CRP, sendo, por isso, um direito fundamental a que correspondem necessidades essenciais da população. Contudo, haverá que determinar no caso concreto se a greve marcada porá em causa a prestação de serviços inadiáveis e suscetíveis de perigar necessidades impreteríveis, ou seja, cumpre averiguar se o direito à educação pode ser gravemente prejudicado pela greve agendada.

Ora, de acordo com o próprio Acórdão em estudo, “o direito à educação e ao ensino não é decisivamente posto em causa por uma greve que determinou a paragem de alguns dias num processo educativo que se desenrola ao longo de todo um ano o qual provocará um atraso que poderá bem ser superado ou minimizado com aulas complementares ou outras intervenções posteriores que permitam recuperar o tempo perdido”.

Porém, o que verdadeiramente está em causa neste caso não é uma simples paragem de um dia nas aulas dos alunos, mas sim a realização de exames finais nacionais por alunos

¹⁴⁴ O Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas foi aprovado pela Lei n.º 59/2008 de 11 de setembro, com as alterações introduzidas pela Lei n.º 3-B/2010, de 28 de abril, Decreto-Lei n.º 124/2010, de 17 de novembro, Lei n.º 64-B/2011, de 30 de dezembro, Lei n.º 66/2012, de 31 de dezembro e Lei n.º 68/2013, de 29 de agosto.

do 12.º ano, que permitirão o acesso a uma candidatura ao ensino superior. Sendo que a não realização destes exames teria consequências bastantes gravosas para os alunos, que veriam suspenso o seu futuro educativo, assim como para os pais que investiram nos estudos dos filhos e que, com esta paralisação, veriam esse futuro ficar comprometido.

Posto isto, teremos de ponderar as consequências da greve, em concreto se a sua realização afeta, de forma irremediável, a realização dos exames finais nacionais.

As estruturas sindicais invocaram que por a greve se encontrar agendada para dia 17 de junho apenas ficaria afetado o exame a realizar nesse dia e não os restantes, tratando-se de uma greve de curta duração, apenas de um dia. Estes fundamentos apresentados pelas estruturas sindicais foram ponderados e aceites pelo tribunal arbitral que decidiu o processo, entendendo-se por necessidade social impreterível aquela que, estando em conflito com a greve, é de tal forma essencial que fica grave ou irremediavelmente afetada com a realização da greve. No caso concreto, seria possível o adiamento do exame marcado para dia 17 de junho para outro dia dentro do período normal de exames.

Veio o Ministério Público discordar de tal possibilidade invocando que esse adiamento traria implicações em sede de procedimento de acesso ao ensino superior.

Posto todos estes argumentos o tribunal arbitral decidiu, não fixar serviços mínimos para a greve, “considerando que a greve de professores marcada para dia 17 de junho, pese embora coincidente com o 1.º dia de exames finais nacionais do ensino secundário, não afecta de modo grave e irremediável o direito ao ensino na sua vertente de realização dos exames finais nacionais, não se estando por isso perante a violação de uma necessidade social impreterível”.

Posto isto, podemos concluir que, é necessário analisar o caso em concreto, para determinar se se trata de uma necessidade social impreterível e se fica prejudicado de forma grave e irremediável o serviço em questão.

No caso em estudo, apesar de o direito à educação não estar elencado no n.º 2 do artigo 537.º, foi considerado um setor com inerentes necessidades sociais impreteríveis, mas não foram decretados os serviços mínimos porque a greve em questão sendo de apenas um dia e porque não prejudicaria de forma grave e irremediável o direito à educação.

3. Necessidades Sociais Impreteríveis – da sua definição

A análise realizada nos pontos anteriores permitiu-nos perceber as razões que justificaram a enumeração dos setores previstos no artigo 537.º, n.º 2 do CT, verificando-se a possibilidade de definição de serviços mínimos em outros âmbitos não abrangidos expressamente pela norma. Estão assim reunidas as premissas para melhor se compreender o conceito de necessidades sociais impreteríveis.

Para Monteiro Fernandes¹⁴⁵, constituem parâmetros de definição de necessidades sociais impreteríveis: “a insusceptibilidade de auto-satisfação individual, em termos de razoável onerosidade; a existência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos viáveis da satisfação das necessidades concretas em causa; e a impreteribilidade ou inadiabilidade, que significa não poderem as necessidades, pela sua natureza, ficar privadas de satisfação...”.

Joana Costa Henriques não perfilha, na totalidade, da posição de Monteiro Fernandes, considerando que a existência de meios paralelos sucedâneos ou alternativos não será suficiente para identificar as necessidades sociais impreteríveis, isto porque, segundo refere, “a necessidade não é qualificada como social nem como impreterível pela existência ou não de meios paralelos ou alternativos para a sua satisfação”¹⁴⁶. Este parâmetro deverá, segundo a autora de referência, apenas ser tido em conta para a fixação de serviços mínimos em cada caso concreto.

Por outro lado, Maria do Rosário Palma Ramalho define necessidades sociais impreteríveis com base no caráter urgente das mesmas, apenas abrangendo as “necessidades cujo cumprimento seja inadiável ou irrepitível sem prejudicar ou pôr em risco grave os interesses por elas tutelados”¹⁴⁷.

Conforme nos refere Bernardo da Gama Lobo Xavier para a OIT, “a expressão serviços essenciais deve aplicar-se em sentido estrito e designar apenas os serviços cuja interrupção poria em perigo, no conjunto ou em parte da população, a vida, segurança e saúde da pessoa”¹⁴⁸.

O conceito de serviço essencial está de facto interligado com o conceito de necessidades sociais impreteríveis, pois são considerados serviços essenciais aqueles que proporcionam e asseguram direitos fundamentais (direito à vida, à segurança, à saúde...).

¹⁴⁵ Fernandes, A.M. (2010), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 972.

¹⁴⁶ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...), ob. cit., p. 291.

¹⁴⁷ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 487 e 488. 141. Neste mesmo sentido, veja-se Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 216 a 218.

¹⁴⁸ Xavier, B. G. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 163.

Assim, estando em causa um destes direitos constitucionalmente protegidos, a empresa ou estabelecimento que preste esse serviço tem como objetivo a satisfação de necessidades impreteríveis¹⁴⁹.

Segundo Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁵⁰ apenas é exigível a prestação de serviços mínimos para satisfação das necessidades sociais impreteríveis quando esteja em causa a satisfação de “necessidades sociais vitais”, correspondendo estas a um “interesse essencial para a vida e organização da comunidade social”

Feita uma resenha doutrinal sobre o conceito de necessidades sociais impreteríveis, importa analisar a jurisprudência arbitral neste contexto¹⁵¹.

Iremos começar a analisar o setor dos transportes, mais concretamente o transporte ferroviário, no sentido de perceber que necessidades sociais impreteríveis têm justificado que sejam, ou não, decretados serviços mínimos e quais os motivos dessa decisão.

No Acórdão n.º 02/2013, que teve como assunto a greve de trabalhadores da CP Comboios de Portugal, marcada para o dia 20 de janeiro de 2013, o tribunal decidiu não definir serviços mínimos invocando que a greve em causa era de curta duração, de apenas um dia e que tinha lugar a um domingo. Neste contexto considerou o tribunal que por estar em causa uma greve ao domingo as necessidades sociais colocadas em causa pela ausência do serviço de transporte das populações não almejavam o grau de impreteríveis, até porque o domingo é, socialmente, um dia de descanso e não de trabalho.

Por outro lado, a mesma apenas abrangia os trabalhadores representados pelo SFRCI e a paralisação respeitava somente aos comboios de passageiros de longo curso e regionais, não estando em causa os comboios urbanos e suburbanos, nem o transporte de mercadorias. Outro dos fundamentos invocados foi o fato de esta paralisação não prejudicar o acesso aos cuidados de saúde e a serviços de segurança, existindo neste caso outros meios alternativos de transporte. Percebe-se neste acórdão que o tribunal arbitral teve em conta a existência de meios alternativos de satisfação da necessidade preterida, tal como indicava Monteiro Fernandes.

Em sentido oposto decidiu-se no Acórdão n.º 3/2013, que analisou a greve na CP Comboios de Portugal, EPE, CP carga, S.A. e REFER, EPE, para o período de 18 de janeiro a 28 de fevereiro de 2013, onde foram decretados serviços mínimos. O tribunal

¹⁴⁹ Henriques, J. C. (2011), “A fixação de serviços mínimos: as arbitragens (...)”, ob. cit., p. 292.

¹⁵⁰ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 485 a 487.

¹⁵¹ Cumpre referir que o recurso ao tribunal arbitral resulta do não acordo entre as partes envolvidas que, desta forma, apenas é convocado quando inexistente consenso sobre a definição ou concretização dos serviços mínimos durante uma greve.

arbitral considerou que, apesar da greve abranger períodos de trabalho extraordinário, descanso semanal e um dia feriado, apenas se justifica decretar serviços mínimos para o dia feriado no trabalho a prestar junta da CP e da REFER. Já em relação à CP carga, os serviços mínimos devem ser assegurados durante todo o período de tempo em que decorre a greve¹⁵², pois foi considerado que o transporte de matérias perigosas constituía uma necessidade social impreterível.

Da análise da jurisprudência do tribunal arbitral do CES, no âmbito dos serviços mínimos, percebe-se que a batuta deste órgão assenta em três parâmetros essenciais, concretamente, a necessidade, a adequação e a proporcionalidade.

Ainda no âmbito do setor dos transportes, mas em relação ao serviço de metro, e analisando o Acórdão n.º 14/2013, que teve por objeto a greve no metropolitano de Lisboa E.P.E., no dia 20 de março de 2013, verifica-se que se decretaram os serviços mínimos precisamente atendendo aos princípios da adequação, da necessidade e da proporcionalidade.

No que respeita à necessidade estava em causa o sector dos transportes coletivos de passageiros, expressamente previsto no n.º 2 do artigo 537.º, percebendo-se que se visou proteger a liberdade de circulação das pessoas diretamente relacionada com vários outros direitos, como sendo, a saúde (e a necessidade de deslocação para os centros hospitalares por forma a que os cidadãos possam ter consultas médicas), a educação (e a necessidade de frequência das aulas pelos alunos) ou o trabalho (e o cumprimento da atividade profissional de cada cidadão). O tribunal arbitral entendeu no referido acórdão que, no período da greve, previsto para as 6h até às 11h da manhã, a maioria dos passageiros que se desloca neste meio de transporte são pessoas que vão para o emprego, para a escola e até, possivelmente, para o médico, sendo que a existência de serviços mínimos torna-se necessária para reduzir os prejuízos causados aos utentes.

Já no que concerne à adequação, o tribunal arbitral analisou as propostas apresentadas pelas estruturas sindicais e a sua adaptação às necessidades que se querem proteger. Neste contexto, as estruturas sindicais propuseram que, das 4 linhas ferroviárias, apenas deveriam funcionar 2 e que, nessas mesmas 2 linhas, em vez de 13 composições de metro, operariam apenas 7. No predito acórdão, o tribunal arbitral considerou adequada

¹⁵² No mesmo sentido vão o Acórdão n.º 07/2013, relativo à greve na CP e CP carga, de 31 de janeiro a 28 de fevereiro e na CP, CP carga e REFER, de 1 a 28 de fevereiro e o Acórdão n.º 08/2013, relativo à greve na CP de 7 a 28 de fevereiro e greve na CP, CP carga e REFER, do dia 12 de fevereiro.

esta proposta por considerar que, desta forma, se conseguiriam assegurar os objetivos essenciais visados pelos utentes.

Relativamente à proporcionalidade foram considerados os três intervenientes no processo de greve – trabalhadores, empresa e público, concluindo-se que os serviços mínimos, no caso concreto, correspondem a menos de 1/3 do serviço normal do metro, verificando-se assim a proporcionalidade dos mesmos.

Podemos então concluir que, ponderando os interesses da população no que respeita particularmente ao transporte na área metropolitana de Lisboa, e garantidas as condições de segurança, justifica-se a fixação de serviços mínimos, pois estão, preenchidos os pressupostos de necessidade, adequação e proporcionalidade.

Ainda no setor dos transportes, mas agora no âmbito da camionagem, analisámos vários acórdãos¹⁵³ e em todos eles foram decretados serviços mínimos atendendo aos critérios que temos vindo a desenvolver.

Tomando como exemplo o Acórdão n.º 06/2013, que analisou a greve na STCP, SA., marcada para o dia 1 de fevereiro de 2013, o tribunal arbitral tomou em consideração que se trata de uma greve geral com a duração de um dia inteiro e que tal implicará uma paralisação geral dos serviços de transporte. Considerou também que as linhas propostas pela estrutura sindical desempenham um papel importante na satisfação das necessidades sociais impreteríveis da população em causa na predita greve. Posto isto, decidiu decretar serviços mínimos, no sentido de serem assegurados os carros de apoio à linha aérea e desempanagem, ponto de socorro e foram ainda definidas 55 linhas no regime diurno, 6 no regime noturno e 5 na madrugada. Considerou-se, então, ser imprescindível assegurar o funcionamento deste número de carreiras, para que as populações não ficassem prejudicadas nas suas deslocações.

Confrontando um outro setor, agora na área dos correios e das telecomunicações, importa verificar quais as razões invocadas pelo tribunal arbitral a este nível. No Acórdão n.º 63/2012, relativo à greve nos CTT, marcada para dia 14 de novembro de 2012, o tribunal arbitral decretou serviços mínimos, socorrendo-se na sua fundamentação de outros acórdãos já proferidos neste âmbito¹⁵⁴. Invocou, assim, os mesmos fundamentos do

¹⁵³ Acórdão n.º 11/2013, relativo à greve na STCP, SA., no dia 5 de março de 2013; Acórdão n.º 54/2012, relativo à greve na STCP, SA., no dia 30 de outubro de 2012; Acórdão n.º 57/2012, relativo à greve na STCP, SA., no dia 14 de novembro de 2012 e Acórdão n.º 59/2012, relativo à greve na companhia CARRIS de ferro de Lisboa, S.A., também marcada para dia 14 de novembro de 2012.

¹⁵⁴ Acórdão n.º 25/2011, relativo à greve nos CTT, no dia 19 de maio de 2011; Acórdão n.º 44/2011, relativo à greve nos CTT, marcada para 24 de novembro de 2011 e Acórdão n.º 14/2012, relativo à greve nos CTT, marcada para dia 22 de março de 2012.

Acórdão n.º 25/2011, relativo à greve nos CTT, no dia 19 de maio de 2011, nos termos do qual “No respeito dos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade (art. 538.º, n.º 5 do CT), foram ponderados os interesses da população no que respeita particularmente à distribuição de encomendas postais contendo medicamentos e produtos perecíveis e de vales postais com prestações destinadas a assegurar encargos familiares”. Posto isto, o tribunal arbitral decidiu que, face a esta greve ser de apenas um dia, não seria necessário a abertura de uma estação de correios em cada município, sendo apenas exigível garantir “a distribuição de telegramas, vales telegráficos e vales postais da segurança social ou títulos equivalentes, a recolha, tratamento, expedição e distribuição de correio e de encomendas postais que contenham medicamentos ou produtos perecíveis e a abertura dos Centros de Tratamento de Correspondência e dos Centros de Distribuição Postal necessários para esses fins”.

Da análise levada a efeito neste ponto resulta ser essencial a perceção caso a caso das necessidades afetadas por uma greve, devendo o tribunal arbitral nortear a sua decisão casuisticamente pelos princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade nos termos expostos, aferindo se os bens ameaçados constituem uma necessidade social impreterível e de que forma devem ser assegurados os serviços mínimos para salvaguardar os objetivos pretendidos.

4. Determinação dos Serviços Mínimos – por negociação e decisão administrativa

Nas considerações anteriores, analisámos os critérios de aplicação de serviços mínimos durante a greve ao nível jurisprudencial. Contudo, conforme consta no artigo 538.º, n.ºs 1 e 2 do CT, os meios necessários para a segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os meios para assegurar o cumprimento das necessidades sociais impreteríveis podem ser definidos:

- por instrumento de regulamentação coletiva de trabalho;
- ou por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores (ou a respetiva associação de empregadores);
- ou ainda, supletivamente, por negociação de um acordo sobre os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar, sendo a mesma convocada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral (se necessário assessorado pelo serviço competente do ministério responsável pelo setor de atividade).

No que concerne à convenção coletiva de trabalho, segundo o artigo 492.º, n.º 2, alínea g) do CT, devem estar regulados neste instrumento os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como os serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, se a atividade dos empregadores abrangidos satisfaça este tipo necessidades, devendo ainda estar abrangidos pelas suas estipulações os meios necessários para os assegurar em situação de greve. Como refere Maria Palma Ramalho, “Através deste tipo de cláusulas, ficam assim prevenidos futuros conflitos em relação a esta matéria. Se existir tal previsão, compete à entidade promotora da greve fazer referência ao instrumento colectivo aplicável, no aviso prévio (artigo 534.º, n.º 4 do CT)”¹⁵⁵.

Relativamente ao acordo entre os representantes dos trabalhadores e empregadores, ou a respetiva associação de empregadores, este mecanismo de definição dos serviços mínimos passa pela apresentação, logo no aviso prévio, de uma proposta neste âmbito (artigo 534.º, n.º 3 do CT).

A via referida no artigo 538.º, n.º 2 do CT, relativa à negociação de um acordo sobre os serviços mínimos convocada pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral, apenas é aplicável no âmbito dos serviços indispensáveis à satisfação das necessidades sociais impreteríveis, comportando as seguintes etapas. Em primeiro lugar, as partes são convocadas para reuniões de negociação, pelo serviço competente do ministério responsável pela área laboral. Se em causa estiver uma greve similar a duas greves anteriores, para as quais tenham sido definidos serviços mínimos por decisão arbitral idêntica, o serviço anteriormente referido pode, conforme estabelece o artigo 538.º, n.º 3 do CT, propor a aplicação da mesma definição, a qual pode ser rejeitada pelas partes.

Se não for alcançado acordo entre as partes em negociação nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar são definidos por despacho conjunto do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo setor de atividade, devidamente fundamentado ou, no caso de se tratar de empresa do setor empresarial do Estado, por tribunal arbitral, constituído nos termos já anteriormente referidos [artigo 538.º, n.º 4, alíneas a) e b) do CT]. Consideramos este mecanismo bastante acertado, na medida em que desta forma se evitam conflitos de interesses, pois se o Estado é o titular da empresa na qual se verifica a greve poderiam

¹⁵⁵Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 490.

levantar-se dúvidas de parcialidade e falta de isenção ao ser um organismo do Governo a definir os serviços mínimos nesta sede.

Independentemente da via seguida num caso concreto, após a determinação dos serviços mínimos, será necessário designar os trabalhadores que prestarão esses mesmos serviços. Segundo o n.º 7 do artigo 538.º do CT, devem ser os representantes dos trabalhadores em greve a definir esses trabalhadores e informar o empregador sobre essa designação, até 24 horas antes do início da greve. Se não o fizerem tal responsabilidade passa para o empregador. Isto mesmo é confirmado, de um modo geral e tomando como referência os acórdãos proferidos no ano de 2012 no setor dos transportes, mais concretamente nas greves de comboios, nos quais o tribunal arbitral reforça sempre a ideia de que devem ser os representantes sindicais a designar os trabalhadores necessários para assegurar os serviços mínimos e que, na eventualidade de não o fazerem até 24 horas antes do início do período de greve, este dever remete-se para as empresas¹⁵⁶.

Esta designação deve ser realizada atendendo ao princípio da boa-fé (artigo 522.º do CT), isto é, devem ser designados os trabalhadores mais adequados para desempenhar aquela função.

5. Efeitos jurídicos da execução dos serviços mínimos

A designação de determinados trabalhadores para a execução dos serviços mínimos fixados, levanta o problema de saber quais as repercussões para estes ao nível do seu contrato de trabalho.

Para alguns autores, como Monteiro Fernandes¹⁵⁷, que adota a teoria da suspensão total do contrato de trabalho durante uma greve, os trabalhadores que prestem os serviços mínimos estão fora do contrato de trabalho, pelo que as suas atividades devem ser designadas como o cumprimento de um dever de solidariedade social e não como prestação de trabalho. Consequentemente, “no desempenho dos serviços mínimos, esses trabalhadores não se subordinam ao empregador e, em bom rigor, o seu trabalho não deveria ser por ele remunerado”¹⁵⁸.

¹⁵⁶ Acórdão n.º 03/2012, que teve por objeto a greve na CP Comboios, EPE, CP carga e REFER, EPE, marcada para o período de 18 de janeiro a 28 de fevereiro de 2012.

¹⁵⁷ Fernandes, A. M. (1982), *Direito de Greve, Notas e Comentários à Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto*, Almedina, Coimbra, pp. 60 e ss.

¹⁵⁸ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 492, ver também Fernandes, F. L. (2010), *A Obrigação de Serviços Mínimos (...)*, ob. cit., pp. 474 e ss.

Outros autores, como Menezes Cordeiro¹⁵⁹, adotam a teoria da suspensão limitada do contrato de trabalho durante uma greve. Quer isto dizer que as prestações prestadas são realizadas sob a subordinação do empregador e é este que paga a retribuição devida¹⁶⁰. Também Maria do Rosário Palma Ramalho¹⁶¹ adota esta segunda posição, dizendo que “para efeitos do cumprimento dos serviços mínimos, o trabalhador grevista está subordinado ao empregador, que sobre ele mantém tanto o poder directivo como o poder disciplinar”¹⁶².

Legalmente, o seu artigo 536.º, n.º 1 do CT, diz-nos que a greve suspende o contrato de trabalho do trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade. Contudo, nos termos do artigo 537.º, n.º 4 do CT, 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. Neste contexto, será “lícita a ordem do empregador quanto ao modo de desempenho do serviço mínimo, mas já não o será uma ordem que conduza ao alargamento da prestação para além daquele mínimo”¹⁶³. O trabalhador está, assim, apenas obrigado a cumprir os serviços mínimos fixados, por acordo ou por decisão arbitral, sendo esse também o âmbito de subordinação ao empregador.

Ainda em relação ao regime de prestação dos serviços mínimos poderá questionar-se se o empregador deve recorrer aos trabalhadores não grevistas para desempenhar as funções dos trabalhadores em greve, tomando sempre em conta os limites estabelecidos no artigo 535.º do CT?

Na análise jurisprudencial efetuada e tomando como referência os acórdãos proferidos no ano de 2013 no setor dos transportes, podemos observar que é sempre referido nos laudos arbitrais examinados que o recurso ao trabalho dos aderentes à greve só é lícito se os serviços mínimos não puderam ser assegurados por trabalhadores não aderentes nas condições normais da sua prestação de trabalho¹⁶⁴.

Em contrapartida, ao nível das greves no metropolitano, e de acordo com o Acórdão n.º 1/2013, relativo à greve no metropolitano de Lisboa, E.P.E., do dia 15 de

¹⁵⁹ Cordeiro, A. M. (1994), *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra, p. 390.

¹⁶⁰ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 493.

¹⁶¹ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 493.

¹⁶² Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 493.

¹⁶³ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 493.

¹⁶⁴ A título de exemplo vejam-se o Acórdão n.º 07/2013, que teve por objeto a greve na CP e CP carga, nos dias 31 de janeiro a 28 de fevereiro de 2013 e na CP, CP carga e REFER, de 1 a 28 de fevereiro de 2013; o Acórdão n.º 06/2013, relativo à greve na STCP, SA., no dia 1 de fevereiro de 2013; e o Acórdão n.º 32/2013, relativo à greve geral da TAP, PGA, PORTWAY e SPDAH, marcada para dia 27 de junho de 2013.

janeiro de 2013, o Acórdão n.º 04/2013, respeitante à greve de trabalhadores no metropolitano de Lisboa, EPE, no dia 22 de janeiro de 2013; o Acórdão n.º 05/2013, quanto à greve no metropolitano de Lisboa, E.P.E, do dia 29 de janeiro de 2013 e o Acórdão n.º 14/2013, relativo à greve no metropolitano de Lisboa, E.P.E., no dia 20 de março de 2013, nada é dito sobre quais devem ser os trabalhadores a cumprir os serviços mínimos. Apenas referem que, de acordo com o disposto no art. 538.º, n.º 7, do CT, os representantes dos Sindicatos deverão identificar, de forma clara e inequívoca, os trabalhadores adstritos a cumprir tal obrigação, que poderão ser dirigentes sindicais, desde que trabalhem na Empresa. Não obstante o silêncio do *decidendi* consideramos que, num caso concreto, deverão em primeiro lugar preferir os trabalhadores não aderentes à greve, salvaguardando-se o direito fundamental à greve dos que o pretendem exercer.

6. Incumprimento de serviços mínimos e a faculdade do recurso à requisição civil

Importa, por último, perceber quais as consequências inerentes ao incumprimento dos serviços mínimos decretados. Como foi referido anteriormente e adotando a posição de Maria Palma Ramalho¹⁶⁵, o empregador exerce sobre o trabalhador que cumpra os serviços mínimos o poder diretivo, mas também o poder disciplinar na estrita medida dos serviços estabelecidos. Neste sentido, compete ao empregador sancionar disciplinarmente o trabalhador pelo não cumprimento das suas obrigações, em concreto pelo inadimplemento dos serviços mínimos fixados.

No âmbito do poder disciplinar, o empregador pode aplicar as seguintes sanções: repreensão, repreensão registada, sanção pecuniária, perda de dias de férias, suspensão do trabalho com perda de retribuição e de antiguidade ou ainda despedimento sem indemnização ou compensação [artigo 328.º, n.º1, al. a) a f) do CT]¹⁶⁶.

O trabalhador está também sujeito a responsabilidade civil (artigo 541.º, n.º2 do CT). Esta consequência aplica-se quando existam “danos causados ao empregador ou a terceiros, seja pelo incumprimento da prestação de serviços mínimos pelo trabalhador, seja, eventualmente, pela conduta da entidade promotora da greve, com referência a esses

¹⁶⁵ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 493.

¹⁶⁶ Para uma análise mais detalhada sobre este tema *vide* Fernandes, F. L. (2010), *A Obrigação de Serviços Mínimos (...)*, ob. cit., pp. 555 a 568.

serviços (por exemplo, a associação sindical que designa para a prestação de serviços mínimos um trabalhador sem competência para a função a desempenhar)”¹⁶⁷.

Uma das consequências específicas face ao incumprimento dos serviços mínimos é a designada requisição civil. Com efeito, nos termos do n.º 3, do artigo 541.º do CT, se não forem cumpridos os serviços mínimos, o Governo pode determinar a requisição ou mobilização civil (consagrada no Decreto-Lei n.º 637/74, de 20 de novembro, que regula os seus pressupostos).

Em causa estarão serviços essenciais de interesse público ou setores vitais da economia nacional. Assim, a requisição civil tem carácter excecional, podendo ter por objeto a prestação de serviços por pessoas, 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, segundo o artigo 1.º, n.º 2 do diploma supra citado¹⁶⁸.

O artigo 3.º do Decreto-Lei mencionado elenca os diversos setores para os quais a requisição civil pode ser chamada. São eles: o abastecimento de água (captação, armazenagem e distribuição); a exploração do serviço de correio e de comunicações telefónicas, telegráficas, radiotelefónicas e radiotelegráficas; a exploração do serviço de transportes terrestres, marítimos, fluviais ou aéreos; as explorações minerais essenciais à economia nacional; a produção e distribuição de energia elétrica, bem como a exploração, transformação e distribuição de combustíveis destinados a assegurar o fornecimento da indústria em geral ou de transportes públicos de qualquer natureza; a exploração de indústrias químico-farmacêuticas; a produção, transformação e distribuição de produtos alimentares, com especial relevo para os de primeira necessidade; a construção e reparação de navios; indústrias essenciais à defesa nacional; funcionamento do sistema de crédito; a prestação de cuidados hospitalares, médicos e medicamentosos e a salubridade pública, incluindo a realização de funerais.

Este processo inicia-se com o reconhecimento da sua necessidade em Conselho de Ministros (artigo 4.º, n.º 1 DL n.º 637/74) e efetiva-se por Portaria dos Ministros interessados (artigo 4.º, n.º 2 DL n.º 637/74). No caso de a requisição civil implicar as forças armadas, a sua efetivação ocorre por Portaria do Chefe do Estado-Maior-General das Forças Armadas, referenciada pelo Ministro da Defesa Nacional e pelos Ministros interessados (artigo 4.º, n.º 3 DL n.º 637/74).

¹⁶⁷ Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 495.

¹⁶⁸ Fernandes, A. M. (2010), *Direito do Trabalho*, ob. cit., p. 981.

Esta decisão será comunicada aos interessados através dos meios de comunicação social, produzindo efeitos imediatamente, podendo, nos casos individuais, ser transmitida através de documento escrito autenticado pelos Ministros interessados ou pela entidade em que tenham delegado (artigo 8.º DL n.º 637/74)¹⁶⁹.

Fica desta forma explanada, ainda que resumidamente, a via supletiva a que o Governo poderá lançar mão em caso de incumprimento dos serviços mínimos fixados.

¹⁶⁹ Sobre o tema da requisição civil ver também Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 494 a 497 e Martinez, P. R. (2007), *Direito do Trabalho*, ob. cit., pp. 1242 e 1243.

Conclusão

Os conflitos são inerentes às relações humanas.

Na nossa sociedade é comum assistirmos diariamente ao surgimento de diversos conflitos, sejam eles sociais, familiares, pessoais, laborais, entre outros.

O objeto do nosso trabalho restringe-se ao âmbito dos conflitos laborais, cingindo a nossa análise aos meios de resolução alternativa de litígios e, de forma particular, à arbitragem.

Estes meios são, como o próprio nome indica, alternativos aos tribunais judiciais, tendo surgido com o objetivo de facilitar o acesso à justiça.

Os ADR (*Alternative Dispute Resolution*) ou, na designação portuguesa, RAL (Resolução Alternativa de Litígios) tiveram um recrudescimento nos anos sessenta do século XX, nos E.U.A., em muito devido aos problemas evidenciados pelo sistema judicial norte-americano. A sua aplicação é norteada pelo objetivo de facilitar o acesso à justiça por todos os cidadãos, apresentando-se como vias extrajudiciais.

No nosso trabalho analisámos, ainda que resumidamente, quatro meios de resolução alternativa de litígios: a negociação, a mediação, a conciliação e a arbitragem. Da análise que tecemos, percebemos que na negociação não é impreterível a existência de um terceiro neutral para ajudar as partes a resolver o seu conflito, desenvolvendo-se, genericamente, através de um diálogo direto entre as partes que discutem o seu problema tentando chegar a um acordo.

No âmbito laboral, a negociação assume uma importância fulcral se pensarmos no papel exercido, por exemplo, pela concertação social na pacificação das relações entre os vários parceiros sociais, com inegável repercussão ao nível das políticas laborais e, concomitantemente, na vida de todos os cidadãos.

Relativamente à mediação, este meio caracteriza-se pela existência de um mediador que reúne as partes para as ajudar a solucionar o conflito. O mediador analisa os pontos conflituantes, podendo (ou não) propor sugestões de acordo no sentido de encontrar uma solução equitativa para a disputa que entretece as partes.

No âmbito laboral foi criado o Sistema de Mediação Laboral (SML) para a resolução de conflitos individuais de trabalho, sendo que, para a resolução de conflitos coletivos, a mediação encontra consagração no Código do Trabalho (artigos 526.º e seguintes). Percebemos que não obstante a mesma designação, as técnicas recorrentes no SML e o papel do mediador nesta sede é diametralmente oposto ao que se prevê no Código

do Trabalho. Com efeito, se no SML o objetivo basilar do mediador é promover o diálogo entre os mediados, já no Código do Trabalho o mediador apresenta-se como o técnico que deve propor a solução para a divergência que opõe as partes, assumindo muito mais a posição de consultor ou perito, do que a de mero facilitador do diálogo.

Na conciliação, regulada nos artigos 523.º a 526.º do CT, o conciliador visará promover o diálogo entre as partes, à semelhança do que se verifica no SML, pelo que esta diferença de papéis e designações pode prejudicar a difusão destes mecanismos, podendo gerar confusões indesejáveis.

A arbitragem é o objeto central do nosso estudo, traduzindo o meio no qual as partes escolhem o(s) árbitro(s), que decidirão o conflito, tomando uma decisão vinculativa, consistindo, por esse facto, num mecanismo heterocompositivo.

No primeiro capítulo do nosso trabalho desenvolvemos então os MARL, tendo-se tornado claro o papel que estes mecanismos desempenham na resolução dos conflitos laborais, cada um com as suas especificidades, evitando, assim, o recurso imediato aos tribunais judiciais sempre que surge um conflito.

O segundo capítulo focou o tema da arbitragem laboral.

Constatámos que o Código do Trabalho estabelece uma distinção entre arbitragem voluntária, a arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária e, estudadas estas três modalidades, passámos à análise do DL n.º 259/2009 que regula o regime jurídico da arbitragem obrigatória e a arbitragem necessária, bem como a arbitragem sobre os serviços mínimos durante a greve e os meios necessários para os assegurar.

Face à imposição legal da arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve, o estudo da constituição do tribunal arbitral nesta sede revelou-se absolutamente essencial para percebermos as garantias oferecidas por este sistema que retira, nesta matéria, a jurisdição aos tribunais judiciais. Neste contexto, não só a competência arbitral encontra-se gerida por uma entidade imparcial, o CES, como foram elaboradas listas de árbitros de parte representando os trabalhadores e os empregadores, ficando, por esta via, garantida a isenção da decisão final do tribunal arbitral.

No capítulo III abordámos a arbitragem no âmbito dos serviços mínimos durante a greve. Iniciámos o nosso estudo com algumas considerações gerais sobre a greve, abordando as suas modalidades, fazendo um enquadramento legal atual deste direito e desenvolvendo os seus efeitos. O estudo geral do direito à greve visou perceber a sua compatibilização com a definição de serviços mínimos e os termos desta iminente colisão de direitos.

Da análise dos artigos 57.º da CRP e artigos 530.º e ss. do CT, podemos afirmar que o direito à greve não só constitui um direito dos trabalhadores, como também assume carácter fundamental ao obter consagração expressa na CRP.

Acompanhamos a doutrina nesta matéria, concluindo-se que o direito à greve, apesar de ser um direito fundamental, pode ser limitado, devendo ser conjugado com a defesa de outros direitos, de igual modo consagrados na CRP. Inclui-se nesta limitação a definição dos serviços mínimos durante a greve, sendo que estes devem ser definidos respeitando os princípios da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Por outro lado, o legislador delimitou as duas situações que justificam a determinação de serviços mínimos, em concreto os serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa e os serviços destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.

Da análise jurisprudencial levada a cabo ao longo deste trabalho podemos concluir que a definição de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações da empresa visa, em casos muito concretos, salvaguardar os interesses não só da empresa e da preservação da sua capacidade produtiva, como dos próprios trabalhadores que, após a greve, desejam regressar ao seu local de trabalho.

Relativamente aos serviços destinados à satisfação de necessidades sociais impreteríveis analisámos concretamente cada um dos setores elencados no artigo 537.º, n.º 2 do CT, percebendo-se a essencialidade dos bens oferecidos em todos os setores ali elencados para cada um de nós cidadãos.

O elenco do artigo mencionado supra não tem carácter taxativo, pelo que considerámos relevante analisar a sua aplicação a setores não abrangidos pelo teor literal da norma. Neste âmbito analisámos o Acórdão n.º 4/2013 que teve por objeto a greve dos professores, marcada para o dia 17 de junho de 2013. Não obstante o tribunal arbitral ter negado a definição de serviços mínimos, pudemos constatar a essencialidade das necessidades visadas pela proteção legal, estando o setor da educação abrangido pela *ratio* da norma e, constituindo, por isso, um setor com inerentes necessidades sociais impreteríveis.

Da realização do presente trabalho e da análise jurisprudencial levada a efeito tornaram-se evidentes as vantagens aplicativas da arbitragem em questões que, pela sua complexidade, convocam a decisão de um órgão composto por técnicos e peritos idóneos, suscetíveis de produzir uma decisão com elevado rigor jurídico e com a celeridade necessária.

Os velhos temores, que muitas vezes subsistem em relação aos ADR, parecem perante a evidência das valências que estes mecanismos demonstram possuir na resolução dos conflitos jurídicos. Os ADR em geral e, em concreto, a arbitragem, desempenham, assim, um papel essencial na concretização plena do direito, constitucionalmente consagrado, do acesso à justiça, como uma prerrogativa de todos os cidadãos.

Bibliografia

- AA.VV, (1990), *Temas do Direito do Trabalho*, Coimbra Editora.
- AA.VV, (1992), *Estudios sobre Huelga*, Madrid.
- Abrantes. J. J. (1995), “Greve e Serviços Mínimos”, *Direito do Trabalho*, Ensaios, Lisboa, p. 399.
- Abrantes. J. J. (2004), “A Greve no Novo Código do Trabalho”, *A Reforma do Código do Trabalho*, Coimbra Editora, pp. 651-661.
- Amado, J. L. (2005), *Temas Laborais*, 2.^a edição, Coimbra Editora.
- Amorim, J. P. e Soares, B. M. (2013), “Algumas considerações em torno dos Centros de Arbitragem Voluntária institucionalizada e dos respectivos regulamentos arbitrais”, *A Arbitragem Administrativa e Tributária - problemas e desafios*, Coord. Isabel Celeste M. Fonseca, 2.^a edição, Almedina, Coimbra, pp. 222.
- Antunes, C. e Perdigão, C. (2011), *Direito da Contratação Colectiva de Trabalho, anotado e comentado*, Livraria Petrony.
- Bandeira, S. F. (2002), “A Mediação como meio privilegiado de Resolução de Litígios”, *Julgados de Paz e Mediação Um Novo Conceito de Justiça*, AAFDL, Lisboa, pp. 95-137.
- Barrocas, M. P. (2010), *Manual de Arbitragem*, Almedina, Coimbra.
- Canotilho, J.J. G. e Moreira, V. (2007), *CRP - Constituição da República Portuguesa Anotada*, Volume I, 4.^a edição revista, Coimbra Editora.
- Cardoso, M.M.M, (2011), “A Mediação em Direito Laboral”, *Prontuário de Direito do Trabalho*, n.ºs 88-89, Coimbra Editora, pp. 197 - 248.
- Cebola, C. S. M. (2008), *Resolução Extrajudicial de Conflitos: um novo caminho, a costumada justiça*, Dissertação de Mestrado apresentada na Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, não publicada.
- Cordeiro, A. M. (1994), *Manual de Direito do Trabalho*, Almedina, Coimbra.
- Correia, A. D. (2008), *Notas Críticas sobre o Código do Trabalho, Comentários Explicativos*, 2.^a edição, RH, Lisboa.
- Estevez, S. e Coelho, V. (2008), “O Sistema de Mediação Laboral”, *II Colectânea de Textos Publicados na Newsletter Gral*, Agora Comunicação, Lisboa, pp. 221 - 224.
- Fabricius, F. (1988), *Streik und Aussperrung im Internationalen Recht*, Heidelberg: Verlag Recht Und Wirtschaft.

- Fernandes, A. M. (1982), *Direito de Greve, Notas e Comentários à Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto*, Almedina, Coimbra.
- Fernandes, A. M. (2010), *Direito do Trabalho*, 14.ª edição, Almedina.
- Ferreira, A. M. C. C. (2005), *Trabalho Procura Justiça, Os Tribunais de Trabalho na Sociedade Portuguesa*, 4.ª edição, Almedina.
- Fisher, R., Ury, W. & Patton, B. (1999), *Getting to Yes: Negotiating an Agreement Without Giving In*, 2.ª edição, Random House Business Books, Londres;
- Frade, C. (2003), "A Resolução Alternativa de Litígios e o acesso à justiça: A mediação do sobreendividamento", *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n.º 65, pp. 107-128.
- Henriques, J. C. (2011), "A fixação de serviços mínimos: as arbitragens no âmbito do CES sobre o sector dos transportes", *Estudos de Direito do Trabalho*, Coimbra Editora, pp. 259 – 404.
- Leite, J. (2004), *Direito do Trabalho*, Vol. I, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Leite, J. (2009), *Direito do Trabalho*, Serviços de Acção Social da Universidade de Coimbra.
- Liberal. F. (1984), "O Direito de Greve nos Ordenamentos Francês, Alemão e Italiano", *Estudos em Homenagem ao Prof. Doutor Eduardo Correia*, Vol. III, Boletim da Faculdade de Direito, Coimbra.
- Marecos, D.V. (2010), *Código do Trabalho Anotado*, 1.ª edição, Walters Kluwer, Coimbra Editora.
- Martinez, P. R. (2011), "Soluções alternativas de resolução de conflitos, em especial a arbitragem", *Estudos em Memória do Prof. Doutor J.L. Saldanha Sanches*, Vol. II, Coord. Paulo Otero, Fernando Araújo e João Taborda, 1.ª edição, Coimbra Editora, pp. 959 - 997.
- Martinez, P.R. (2007), *Direito do Trabalho*, 4.ª edição, Almedina.
- Martínez S. (1997), "La Huelga ante el Derecho", *Conflictos, Valores y Normas*, Dykinson, Madrid.
- Mazzoni, G. (1977), *Manuale di Diritto del lavoro*, I, 5.ª ed., Giuffrè, Milano.
- Melo, V. (2006), "Direito, Temporalidade e Justiça Laboral: Um Realçar de Algumas Especialidades", *Revista do CEJ*, n.º 5, pp. 217 - 278.

- Nogueira, J. D. (1995), “Arbitragem na História do Direito Português”, *Revista Jurídica da AAFDL*, Associação Académica da Faculdade de Direito de Lisboa, n.º 20, pp. 9 – 35.
- Patton, B. (2005), “Negotiation”, *The Handbook of Dispute Resolution*, Edit. Michael L. Moffitt e Robert C. Bordone, 1.ª edição, Jossey-Bass, São Francisco.
- Pedroso, J., Cruz, C., (2000), *A Arbitragem Institucional: Um Novo Modelo de Administração de Justiça – o caso dos conflitos de consumo*, Coimbra: CES.
- Piñeiro, N. P.G. (2006), “La Solución Extrajudicial de Los Conflictos de Trabajo”, *Sistemas de Solución Extrajudicial de Conflictos*, Coord. Rafael Hinojosa Segovia, Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, p. 164.
- Ramalho, M. R. P. (2013), *Estudos de Direito do Trabalho*, Vol. I, Almedina.
- Ramalho, M. R. P. (2012), *Tratado de Direito do Trabalho, Parte III – Situações Laborais Colectivas*, 3.ª edição, Almedina.
- Reis, J. (2009), “Os meios de composição autónoma do conflito colectivo laboral e a constituição”, *Estudos em Homenagem ao prof. Doutor Manuel Henrique Mesquita*, Vol. II, Org. Diogo Leite de Campos, Coimbra Editora, pp. 679 - 709.
- Sander, F., (1979), “Varieties of Dispute Processing”, *The Pound Conference: Perspectives on Justice in the Future*, Edit. Leo L., e Russell R. W., West, pp. 65-87.
- Silva, L. D. D. (2005), “Arbitragem e Iuris Laboris Alma”, *Questões Laborais*, Ano XII, n.º 26, Coimbra Editora, pp. 194 a 208.
- Solete, H. M. (2011), “Negociación”, *Mediación y resolución de conflictos: técnicas y ámbitos*, Coord. Helena Soletto Muñoz, 1.ª edição, Tecnos.
- Teyssié, B., (1994), *La Grève*, Dalloz, Paris.
- Wilde, Z. e Gaibrois, L. M. (2003), *O que é a Mediação*, Agora Publicações, Lisboa.
- Xavier, B.G.L. (2011), *Manual de Direito do Trabalho*, 2.ª edição, Verbo, Lisboa.