

Componentes de formação	Disciplinas	Carga horária semanal/ano		
		10.º	11.º	12.º
Científico-tecnológica	Uma disciplina científica trienal	3	3	3
	Uma disciplina científica bienal	3	3	—
	Duas disciplinas tecnológicas trienais	3+3	3+3	3+3
	Uma disciplina tecnológica bienal	(a) 6	(a) 6	—
	Uma disciplina anual de especificação	—	—	12
<i>Subtotal</i>		18	18	21
Formação pessoal e social.	Área de projecto tecnológico . . .	(a) (3)	(a) (3)	(a) (3)
<i>Subtotal</i>		(3)	(3)	3
	Educação Moral e Religiosa (b)	1,5	1,5	1,5
<i>Total</i>		31,5	31,5	31,5
	Actividades de enriquecimento (c).			

(a) Nos 10.º e 11.º anos de escolaridade, a área de projecto tecnológico integra a carga horária semanal da disciplina tecnológica bienal. No 12.º ano a área de projecto tecnológico é assegurada por uma equipa de dois professores da turma, de entre os que leccionem disciplinas de natureza técnica e ou tecnológica.

(b) Disciplina de frequência facultativa, nos termos do n.º 5 do artigo 5.º

(c) Actividades de carácter facultativo, nos termos do artigo 7.º

O trabalho a desenvolver pelos alunos integrará, obrigatoriamente, actividades experimentais e actividades de pesquisa adequadas à natureza das diferentes áreas ou disciplinas, nomeadamente no ensino das ciências.

SUPREMO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Jurisprudência n.º 2/2001

Processo n.º 86/2000 — 4.ª Secção (Social)

Acordam na Secção Social do Supremo Tribunal de Justiça:

I — O Instituto de Desenvolvimento e Inspeção das Condições de Trabalho levantou um auto de notícia em consequência do qual se instaurou no Tribunal de Trabalho um processo de transgressão contra SECURITAS — Serviços de Tecnologia de Segurança, S. A., identificada nos autos, a qual foi acusada de ter violado o disposto no artigo 6.º da Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto, com as alterações da Lei n.º 30/92, de 20 de Outubro, e assim cometido uma transgressão prevista e punida pelas disposições combinadas daquele artigo 6.º e do artigo 15.º, n.º 1, do mesmo diploma, tendo a transgressora sido condenada na multa de 80 000\$.

Aquela firma recorreu para o Tribunal da Relação de Lisboa, que, por Acórdão de 7 de Dezembro de 1999, revogou a sentença recorrida e absolveu a transgressora.

A Ex.ª Procuradora-Geral-Adjunta naquela Relação interpôs recurso extraordinário para fixação da jurisprudência nos termos dos artigos 437.º e seguintes do Código de Processo Penal, invocando oposição entre as soluções em que assentou a decisão proferida naquele acórdão e aquela em que assentou a decisão da mesma Relação de 3 de Novembro de 1999.

II — Remetidos os autos a este Supremo, foram os mesmos à conferência, que em acórdão interlocutório julgou verificada a oposição de julgados.

Prosseguindo os autos, foram os sujeitos processuais notificados nos termos e para os efeitos do artigo 442.º do Código de Processo Penal.

A Ex.ª Procuradora-Geral-Adjunta neste Supremo, nas suas duntas e bem elaboradas alegações, concluiu que se deve fixar jurisprudência no sentido de que, para efeitos da proibição contida no artigo 6.º da Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto (que se passará a designar por Lei da Greve, ou LG), em relação às empresas cuja actividade é a prestação de serviços de segurança privada a terceiros, atenta a especificidade da sua organização, se deve entender como «estabelecimento» ou «serviço» o local onde, de acordo com a distribuição de serviço organizada pela entidade patronal, estava prevista a apresentação do trabalhador para trabalhar durante a greve. Assim, envolve violação do citado artigo 6.º a substituição do trabalhador que aderiu à greve por outro que à data do pré-aviso da greve e até ao termo desta não estava previsto trabalhar naquele local.

A SECURITAS também alegou, concluindo:

- 1) Em dias de greve substituiu vigilantes aderentes à greve por vigilantes não aderentes vindos de outros clientes;
- 2) Substitutos e substituídos estavam afectos ao mesmo serviço: vigilância;
- 3) Os clientes a quem a SECURITAS presta serviços de vigilância não são estabelecimentos seus;
- 4) Deve fixar-se jurisprudência no sentido de ser considerado «estabelecimento» a universalidade de bens e serviços de uma empresa e «serviços» a prestação de uma actividade da empresa.

III — A — Corridos os vistos legais, cumpre decidir.

A matéria de facto do Acórdão de 7 de Dezembro de 1999, tal como dele consta, é a seguinte:

- 1) Após pré-aviso de greve, o Sindicato dos Trabalhadores de Serviços de Portaria, Limpeza, Profissões Similares e Actividades Diversas declarou uma greve para o sector das empresas prestadoras de serviços de vigilância e prevenção para os dias 21 e 22 de Abril de 1997;
- 2) Em 22 de Abril de 1997, pelas 12 horas, no parque automóvel do Instituto Nacional de Estatística, sito em Lisboa, em inspecção feita ao local pela Inspecção-Geral do Trabalho, verificou esta que a arguida mantinha ao seu serviço o vigilante Eduardo Vitorino, que tinha sido destacado pela respectiva chefia para prestar serviço naquele local, somente nesse dia, uma vez que normalmente prestava serviço nas instalações do Centro de Formação Profissional do Sector Alimentar da Pontinha;
- 3) Tal trabalhador encontrava-se de folga e estava a substituir o vigilante Paulo Marques, dirigente sindical, o qual prestava serviço no referido local, mas não fora trabalhar, por ter aderido à greve referida em 1);
- 4) A arguida agiu livre, consciente e deliberadamente, bem sabendo que estava a substituir um trabalhador em greve por outro que à data não se encontrava afecto àquele serviço, naquele local;
- 5) O Eduardo Vitorino tem como local de trabalho convencionado o distrito de Lisboa;
- 6) A arguida teve em vista não violar o contrato que mantinha com o Instituto Nacional de Estatística.

No Acórdão de 3 de Novembro de 1999 a matéria de facto é sensivelmente a mesma, com a alteração do número de trabalhadores, do local em que se encontravam a prestar serviço na altura em que a Inspecção-Geral do Trabalho procedeu à inspecção e do número de trabalhadores que, habitualmente, prestavam serviço naquele local onde foi efectuada a inspecção.

III — B — O n.º 1 do artigo 57.º da Constituição prevê, entre os direitos, liberdades e garantias dos trabalhadores, o direito à greve.

E nem esse direito e o modo como foi exercido pelos trabalhadores vem posto em causa.

Este direito à greve veio a ser regulamentado pelo Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de Agosto, posteriormente revogado pela Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto (posteriormente alterada pela Lei n.º 30/92, de 20 de Outubro, alterações estas que não interessam ao caso).

A disposição da Lei da Greve que interessa para os autos é o seu artigo 6.º Dispõe este preceito:

«A entidade empregadora não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do seu anúncio não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço nem pode, desde aquela data, admitir novos trabalhadores.»

A proibição constante deste dispositivo refere-se, em primeiro lugar, à substituição dos trabalhadores em greve por trabalhadores ligados ao mesmo empregador, tratando-se, neste caso, de uma movimentação interna de pessoal.

Mas, a aplicação deste preceito reveste determinadas dificuldades, designadamente em empresas que se não encontrem organizadas em termos que possibilitem a

distinção de «estabelecimentos» ou «serviços»; e por o objectivo do legislador não ser, de forma clara, o de assegurar em pleno o não preenchimento do posto de trabalho do grevista, na medida em que este resultado pode vir a ser conseguido pela afectação temporária de um trabalhador do mesmo «estabelecimento» ou «serviço». Assim, a lei admite que o trabalho dos grevistas seja assegurado por trabalhadores que não aderiram a essa forma de luta da mesma unidade funcional, mas já não aceita que o efectivo da unidade funcional seja alterado — quer através de transferências quer por admissões — em consequência da paralisação, e com a finalidade de atenuar ou neutralizar os efeitos da greve.

Assim, e no que se refere à primeira parte deste preceito — substituir os grevistas por pessoas que à data do anúncio da greve não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço —, a sua aplicação tem de ser feita caso a caso, tendo em conta os modos concretos da organização de cada empresa. Em princípio apenas se poderá ter como certo que constitui violação à LG a transferência de local de trabalho, conceito que é, no entanto, relativo, implicando que se tomem em conta os dados pertinentes do IRC aplicável.

A segunda parte desse preceito refere-se ao facto de fazer prestar por outros — não trabalhadores da empresa — tarefas normalmente desempenhadas pelos grevistas, o que está vedado pela greve (cf. M. Fernandes, *Direito de Greve*, p. 44).

Assim, a entidade patronal não pode fazer prestar, por trabalhadores pertencentes a outro serviço ou unidade orgânica, tarefas normalmente desempenhadas pelos trabalhadores aderentes à greve, somente lhe restando a possibilidade de aplicar da forma mais conveniente o trabalho dos que não aderiram à greve e que já pertencessem ao serviço afectado no momento em que o pré-aviso se tornou eficaz, devendo o artigo 6.º da LG estender-se aos «casos em que a entidade patronal intente, antes de efectivada a greve, substituir o pessoal a que se refere a paralisação declarada por pessoas exteriores ao processo de greve» (cf. Lobo Xavier, *Direito da Greve*, p. 159).

Mas estas considerações não resolvem só por si a questão posta. Para tal haverá que ter em consideração a actividade da SECURITAS.

E foi tendo em atenção a actividade da SECURITAS que os acórdãos acima referidos entraram em contradição.

Assim, no de 3 de Novembro de 1999 entendeu-se que, sendo a SECURITAS uma empresa cuja actividade consiste em prestar serviços de segurança privada a outras entidades sediadas em Lisboa e que, abrangendo o local de prestação de trabalho dos seus trabalhadores todo o distrito de Lisboa, nada obstava a que a SECURITAS substituísse um dos seus trabalhadores grevistas por outro que à greve não aderiu, na medida em que os trabalhadores (substituto e substituído) exercessem tarefas de vigilância em diferentes locais de Lisboa, haverá que considerar que eles exerciam tais tarefas no mesmo serviço da SECURITAS, independentemente do local da prestação de trabalho e, por outro lado, a proibição de substituição de grevistas prevista no artigo 6.º da LG tem por fundamento a diferença entre as várias actividades (serviços *n*) da empresa e não o local da prestação de trabalho, devendo, na acepção daquele artigo 6.º, considerar-se como «estabelecimento» a universalidade de bens e serviços de uma empresa, o que abrangeria, no caso da SECURITAS,

todas as instalações, equipamentos e actividades, e como «serviços» a prestação de uma actividade da empresa, que, no caso concreto, é a prestação de uma actividade no campo da segurança.

No Acórdão de 7 de Dezembro de 1999 entendeu-se de forma diferente, decidindo-se que se tem de considerar, para efeitos do artigo 6.º da citada lei, como «estabelecimento ou serviço» o local em que concretamente estava previsto o trabalhador grevista apresentar-se ao trabalho durante a greve, sob pena de se esvaziar o conteúdo do falado artigo 6.º

Assim, a questão essencial que está em causa prende-se com a noção de «estabelecimento» para efeitos daquele artigo 6.º

Como estabelecimento pode entender-se:

- a) Na linguagem corrente ou popular, a loja, o imóvel, as instalações materiais em que as mercadorias são colocadas para venda;
- b) Em sentido técnico-jurídico, designa a unidade ideal, complexa e abstracta, inserida em qualquer sector industrial ou comercial que abrange, além da sede, muitos outros elementos corpóreos e incorpóreos, as mercadorias, os utensílios e equipamentos que, em cada momento, se encontram nas instalações próprias ou arrendadas (cf. Prof. A. Varela, em *Revista de Legislação e de Jurisprudência*, ano 125.º, p. 252, nota 1).

O *estabelecimento* abrange o conjunto de bens e serviços organizados pelo comerciante com vista ao exercício da sua exploração comercial (cf. Prof. F. Olavo, *Direito Comercial*, vol. I, 2.ª ed., pp. 269-270). E, segundo o Prof. F. Correia, estabelecimento comercial vem a significar o mesmo que o complexo da organização comercial do comerciante, o seu negócio em movimento ou apto para entrar em movimento.

Mas, o conceito de *estabelecimento*, tal como é entendido em termos de direito comercial, não tem de ser precisamente o mesmo a que o legislador recorreu em termos de direito laboral, designadamente no artigo 37.º da LCT. Com efeito, no estabelecimento comercial — entendido de acordo com o conceito comercialista — «podem frequentemente distinguir-se ‘conjuntos subalternos’, que de algum modo nos surgem ainda como ‘organizações’. E os próprios comercialistas falam de ‘uma noção mais restrita’ de estabelecimento, que corresponderia à pura e simples ‘unidade técnica de venda, de produção de bens, ou de fornecimento de serviços’, advertindo que o estabelecimento, ‘como organização afectada ao exercício de um comércio ou indústria’, ‘pode compreender mais do que uma unidade técnica’». «De toda a maneira, uma coisa é certa: mesmo para aqueles que entendem muito latamente a hipótese dos preceitos em referência, a aplicação destes supõe sempre que os ‘núcleos’ ou ‘ramos’ do estabelecimento global que foram transferidos ‘são dotados de uma autonomia técnico-organizativa própria’, que constituem uma ‘unidade produtiva autónoma’, ‘com organização específica’.» (Cf. Prof. Vasco da Gama Xavier, *Revista de Direito e Estudos Sociais*, Julho/Setembro de 1986, ano XXVIII, n.º 3, pp. 443 e segs.).

E na jurisprudência, e neste último sentido, se pronunciou este supremo nos Acórdãos de 30 de Junho de 1999, *Revista*, n.º 390, p. 98, e no Acórdão de 2 de Junho de 1996, in *Colectânea de Jurisprudência — Acórdãos do STJ*, ano IV, t. III, p. 236.

Do acima referido verifica-se que a noção de *estabelecimento* assume várias acepções, desde aquele mais restrito do conceito mais técnico-jurídico da doutrina comercialista, até a uma mais ampla, a qual não pode deixar de se ligar ao contexto normativo no qual se insira.

Face ao que se deixa dito, haverá que ter em conta, no que se refere à oposição de acórdãos, ter em vista a interpretação do citado artigo 6.º da LG na parte em que o mesmo dispõe: «[...] a entidade empregadora não pode, durante a greve, substituir os grevistas por pessoas que à data do seu anúncio não trabalhavam no respectivo estabelecimento ou serviço [...]»

Ora, a proibição estabelecida naquele preceito não pode, pela diversa natureza das realidades a ter em conta, ser tida com uma delimitação precisa, com validade de referência às diversas hipóteses que se colocam no âmbito da organização da empresa, tendo de se apurar causuisticamente tomando em conta aos moldes concretos de cada empresa e à história e à *ratio legis* da norma do artigo 6.º, referido.

Assim, o Decreto-Lei n.º 392/74, no que se refere à proibição de a entidade patronal substituir os trabalhadores grevistas por outros trabalhadores, consagrava uma solução diferente da actual LG. Na verdade, o artigo 14.º daquele diploma dispunha que «enquanto durar a greve não pode a entidade patronal substituir os grevistas por pessoas que, à data da entrega das reivindicações, não estejam ligadas à empresa por um contrato de trabalho».

Este dispositivo apenas impedia que, durante a greve, a entidade patronal substituísse os trabalhadores aderentes à greve por pessoas com as quais a empresa não tivesse contrato de trabalho. Assim, possibilitava-se que a entidade patronal agregasse ao sector atingido pela greve os trabalhadores a ela ligados por contrato de trabalho, mas inseridos noutra «estabelecimento» ou «serviço».

Esta possibilidade foi afastada pela actual LG, na medida em que proíbe a entidade patronal de substituir os trabalhadores aderentes à greve por outros que à data do anúncio da greve não trabalhassem no estabelecimento ou serviço afectado pela greve.

A razão de ser da proibição constante do dito artigo 6.º situa-se, como acima se disse, na necessidade de impedir a frustração ou o esvaziamento do direito à greve.

Apesar de a aplicação da proibição contida no artigo 6.º da LG ter de ser feita casuisticamente, como se referiu, pode ter-se como certo que constitui violação do citado artigo, para além do caso de admissão de novo pessoal, a transferência de local de trabalho (cf. M. Fernandes, *ob. cit.*, p. 44).

Quanto à aplicação dos princípios acima referidos a empresas como a SECURITAS, haverá que ter em conta a especificidade dessas empresas de serviços de segurança privada a terceiros, especificidade essa que se traduz em as tarefas de vigilância dos seus trabalhadores serem normalmente executadas em locais que são propriedade de terceiros, aos quais a entidade patronal desses trabalhadores presta serviços de segurança, locais que, embora não sejam propriedade da entidade patronal, constituem os *locais de trabalho* dos seus trabalhadores.

Assim, será de concluir que em relação àquelas empresas o único critério no que respeita aos objectivos da proibição contida no falado artigo 6.º é o que atende

ao local de trabalho onde os seus trabalhadores deveriam exercer as suas tarefas de vigilância de acordo com a distribuição de serviço organizado pela empresa para vigorar durante o período que viria a ser abrangido pela greve.

O fundamento do Acórdão de 7 de Dezembro de 1999 concluiu não haver violação da proibição contida no artigo 6.º da LG pelo facto de quer os trabalhadores substituídos quer os substitutos executarem as mesmas tarefas de vigilância, sendo irrelevante a alteração do local da prestação do seu trabalho. E ainda se fundamenta em que aquela violação deriva na diferença entre as várias actividades executadas pelos trabalhadores e não no local da prestação do trabalho.

Assim, e contra essa fundamentação, temos que nada impede a entidade empregadora de, recorrendo ao *jus variandi*, substituir um trabalhador grevista por outro que execute a sua actividade no mesmo estabelecimento daquele, embora com actividade diferente. Com a fundamentação daquele acórdão tal violaria o dito artigo 6.º

E contra a fundamentação daquele acórdão importa ter em conta que se não deve confundir «local de trabalho» com toda a área geográfica dentro da qual o contrato de trabalho permite à entidade patronal movimentar os trabalhadores que exercem tarefas de vigilância. E isto porque a proibição daquele artigo 6.º respeita ao local de trabalho em que o trabalhador exercia *efectivamente* a sua actividade à data do anúncio da greve, e não os locais hipotéticos para onde a entidade patronal tinha o poder de o transferir.

A solução contrária — idêntica à do Acórdão de 7 de Dezembro de 1999 — poderia proporcionar às empresas com uma organização igual à da SECURITAS defraudar a lei, pois poderiam dilatar sem limites, no momento de conformar a sua organização, a área abrangida pela possibilidade de livre colocação dos seus trabalhadores.

Conceder que para efeitos de «estabelecimento» ou «serviço» se deveria considerar toda a área geográfica prevista nos contratos de trabalho celebrados pelas empresas como a SECURITAS seria dar-lhes a possibilidade de defraudar a intenção da lei e esvaziar o conteúdo do direito à greve, contra o estabelecido no artigo 6.º da LG.

IV — Assim, acorda-se na Secção Social deste Supremo Tribunal de Justiça em resolver o conflito de jurisprudência existente entre aqueles dois citados acórdãos, fixando-se a seguinte jurisprudência:

- 1) Em relação às empresas cuja actividade é a prestação de serviços de segurança privada a terceiros, atenta a especificidade da organização dessas empresas, deve-se entender, para efeitos da proibição constante do artigo 6.º da Lei n.º 65/77, de 26 de Agosto, como «estabelecimento» ou «serviço» o local onde, de acordo com a distribuição de serviço organizada pela entidade patronal, estava prevista a apresentação do trabalhador para prestar a sua actividade durante a greve;
- 2) Assim, verifica-se a violação daquele artigo 6.º — a substituição de um trabalhador que aderiu à greve por outro que à data do pré-aviso da greve e até ao termo desta não estava previsto trabalhar naquele local.

Nos termos e para os efeitos do n.º 2 do artigo 445.º do Código de Processo Penal, reenviem-se os autos para o Tribunal da Relação de Lisboa.

Custas pela SECURITAS.

Lisboa, 30 de Novembro de 2000. — *Vitor Manuel de Almeida Deveza* (relator) — *José Manuel Martins d'Azambuja Fonseca* — *João Alfredo Dinis Nunes* — *António Manuel Pereira* — *José António Mesquita* — *Mário José de Araújo Torres*.