

GREVES NO UNIVERSO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

RELATÓRIO 2023

FICHA TÉCNICA

Título • Greves no Universo da Administração Pública – Relatório 2023

Editores • DGAEP Direção-Geral da Administração e Emprego Público

Autoria: Relações Coletivas de Trabalho (RCT)

Endereço • Rua da Alfândega, 5 - 2.º, 1149-095 Lisboa

E-mail • geral@dgaep.gov.pt

drct@dgaep.gov.pt

Data • março de 2024

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. MOTIVAÇÃO E OBJETIVOS	5
3. ENQUADRAMENTO	6
4. METODOLOGIA	8
5. GREVES COMUNICADAS	10
6. CONCLUSÕES	27

ÍNDICE DE GRÁFICOS E QUADROS

Gráfico 1 Greves comunicadas à DGAEP – 2019 a 2023	11
Gráfico 2 Greves por setor/área de atividade em 2023	11
Gráfico 3 Greves por setor/área de atividade - 2021 e 2023	12
Gráfico 4 Motivos de reivindicação em 2023	13
Gráfico 5 Número de dias de greve em 2023	14
Gráfico 6 Período de trabalho em greve em 2023	15
Gráfico 7 Greves desconvocadas em 2023	16
Gráfico 8 Greves comunicadas à DGAEP por setor/área de atividade e por região em 2023	18
Gráfico 9 Greves por área profissional no setor da educação	20
Gráfico 10 Greves por área profissional no setor da justiça	20
Gráfico 11 Greves por área profissional no setor da saúde	21
Gráfico 12 Greves por área profissional no setor da administração local	21
Gráfico 13 Processos de promoção de acordo e arbitragem de serviços mínimos – 2022 e 2023	23
Gráfico 14 Processos de promoção de acordo por setor/área de atividade – 2022 e 2023	24
Quadro 1 Greves comunicadas à DGAEP	10
Quadro 2 Greves comunicadas à DGAEP por setor/área de atividade e por região	17
Quadro 3 Processos de promoção de acordo e arbitragem de serviços mínimos	23

1. INTRODUÇÃO

A greve constitui um direito constitucionalmente consagrado aos trabalhadores subordinados (artigo 57.º CRP) e, no que respeita ao vínculo de emprego público, encontra-se regulamentado especificamente na Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (Capítulo II; Secção I, artigos 394.º e seguintes, doravante designada por LTFP), aprovada em anexo à Lei n.º 35/2014, de 20 de junho, na sua redação atual, e, subsidiariamente, aplica-se ainda o regime geral do Código do Trabalho [artigo 4.º, n.º 1, m) da LTFP].

Dispõe o n.º 1 do artigo 396.º da LTFP, que “As entidades com legitimidade para decidirem o recurso à greve devem dirigir ao empregador público, ao membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e aos restantes membros do Governo competentes, por meios idóneos, nomeadamente por escrito ou através dos meios de comunicação social, um aviso prévio, com o prazo mínimo de cinco dias úteis ou, no caso de órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis, de 10 dias úteis.”.

Decorre, portanto, do regime da greve, a necessidade de uma proposta de definição de serviços mínimos quando a mesma envolva órgãos ou serviços que se destinem à satisfação de necessidades sociais impreteríveis (n.º 2 do artigo 396.º da LTFP). Por sua vez o artigo 397.º da LTFP identifica os setores que integram órgãos ou serviços com necessidades sociais consideradas impreteríveis.

Note-se que, a definição dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar compete, em primeira instância, ao empregador público interessado e aos representantes dos trabalhadores, através de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho ou de acordo específico entre os mesmos (n.º 1 do artigo 398.º da LTFP).

Na ausência de acordo entre representantes dos trabalhadores e representantes do empregador público, quanto à fixação dos serviços mínimos e dos meios necessários para os assegurar, são as duas partes convocadas pela

DGAEP, a pedido do empregador público interessado, tendo em vista a promoção da negociação de um acordo para o efeito (n.º 2 e n.º 4 do artigo 398.º da LTFP).

Na falta de um acordo, a definição dos serviços mínimos e dos respetivos meios necessários para os assegurar é fixada por um colégio arbitral constituído para o efeito, composto por três árbitros (n.º 3 do artigo 398.º da LTFP), constantes das listas de árbitros elaboradas nos termos do artigo 384.º da LTFP.

A competência para “Promover as diligências e preparar os atos que, no âmbito da greve, sejam delegados na DGAEP pelo membro do Governo responsável pela área das finanças e da Administração Pública” estão atualmente cometidas à unidade orgânica da DGAEP, responsável pela área das relações coletivas de trabalho, nos termos do Despacho n.º 5472/2021, de 1 de junho.

É neste contexto normativo que se enquadra o registo dos avisos prévios de greve dos serviços abrangidos pela LTFP comunicados à Direção-Geral da Administração e do Emprego Público, que nos termos do Despacho n.º 107/2015-SEAP, de 27 de março, é assegurado, designadamente, através do “Sistema de Gestão de Greves” do SIOE.

2. MOTIVAÇÃO E OBJETIVOS

A greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores, com a categoria de direito, liberdade e garantia (artigo 57.º CRP), para o que ora nos importa, no universo dos trabalhadores com vínculo de emprego público, sendo que, pode ser promovida por associações sindicais ou assembleias de trabalhadores - estas últimas desde que se encontrem reunidos os pressupostos previstos no artigo 395.º da LTFP.

Dada a relevância da matéria em causa, considera-se que o conteúdo do presente Relatório poderá contribuir para várias reflexões transversais à Administração Pública (doravante AP) considerando que os dados estatísticos aqui apresentados envolvem uma diversidade de interlocutores (em várias áreas de atividade) e referem os motivos que levam ao exercício do direito à greve na AP.

Deste modo, o Relatório sobre as greves no Universo da Administração Pública pretende proceder à caracterização desta realidade com base em indicadores constantes dos gráficos e quadros que vão acompanhando a respetiva análise (quanto ao número, áreas de atividade, tipologia, períodos e dias de greve, motivos de reivindicação, greves por setor e por região do país e área profissional).

Para além daquele objetivo, o presente Relatório visa igualmente destacar uma outra realidade de natureza intrínseca e que se prende com a arbitragem de serviços mínimos.

3. ENQUADRAMENTO

Tendo presente os sucessivos despachos da tutela que determinaram, em diferentes circunstâncias, a recolha de dados de adesão à greve¹, a Divisão das Relações Coletivas de Trabalho (DRCT) tem procedido ao registo das greves na Administração Pública desde 2009, ano que coincide com a publicação do Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas (RCTFP) aprovado pela Lei n.º 59/2008, de 11 de setembro.

Nesta lógica de registo e divulgação pública dos avisos prévios de greve, importa salientar que, a DGAEP/DRCT apenas regista e acompanha os avisos prévios que lhe são comunicados, pelo que os dados tratados em qualquer dos diferentes suportes - Relatório, página eletrónica da DGAEP e módulo de Gestão das Greves do SIOE² - traduzem essa realidade.

Refira-se que a informação aqui apresentada integra os pré-avisos dos órgãos e serviços abrangidos pela LTFP, bem como, os da área Governativa da saúde relativos a empregadores que, pela sua natureza jurídica se encontram fora do âmbito de aplicação da LTFP (vd artigo 2.º do anexo à LTFP) - como as unidades de saúde constituídas sob a forma de entidade pública empresarial (EPE), conforme também referido no mencionado Despacho n.º 107/2015-SEAP, de 27 de março. De referir ainda que esta exceção ao universo de empregadores públicos abrangido pela LTFP, resultou de um pedido expresso da área Governativa da Saúde, que também pretende proceder à recolha de dados de greve através do SIOE.

Neste acervo informativo, a par da caracterização das greves comunicadas à DGAEP no universo da administração pública, constam igualmente dados sobre

¹ Despacho MEF, de 15-05-2007; Despacho n.º 476/10/MEF, DE 12-11-2010; Despacho interno n.º 343/11/MEF, de 20-11-2010; Despacho SEAP n.º 1034/2012, de 16-03-2012; Despacho n.º 3876/2012-SEAP, de 12-11-2012 e Despacho n.º 1007/2015-SEAP, de 27-03-2015.

² Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), módulo de gestão das greves, conforme a Lei n.º 57/2011, de 28 de novembro, com a redação dada pela Lei n.º 66-B/2012, de 21 de dezembro.

o número de greves desconvocadas e as que foram objeto de processos de arbitragem para definição de serviços mínimos.

4. METODOLOGIA

Como já referido, o Relatório que agora se apresenta tem como fonte de informação os avisos prévios de greve comunicados à DGAEP, no período compreendido entre 01/01/2023 a 31/12/2023.

A DGAEP toma conhecimento dos avisos prévios através das comunicações efetuadas diretamente pelas associações sindicais, pelo Gabinete do membro do Governo responsável pela área da Administração Pública e ainda por outras entidades, tais como o empregador público afetado pelo aviso prévio de greve.

Os avisos prévios por sua vez, são registados pela DRCT atendendo a um conjunto de elementos caracterizadores que, entre outros, passam designadamente pela identificação da associação sindical responsável pelo pré-aviso; identificação do empregador público; tipo de greve; período de greve; setor/área de atividade consoante a orgânica do Governo da República³.

Na classificação das greves em regra, é feita a distinção entre greve geral da Administração Pública (geral AP) e greve setorial. Entende-se como greve geral AP, aquela que seja expressamente identificada como tal pela associação sindical que a decreta e que abranja transversalmente todos os setores de atividade da Administração Pública, mas também “(...) *pode ainda considerar-se que uma greve convocada por uma ou mais associações sindicais, para o mesmo dia e hora, na medida em que representem trabalhadores de todas as carreiras no âmbito da AP, tem condições para se tornar uma greve geral na medida em que a ela podem aderir todos os trabalhadores, de todas as carreiras*”⁴. São consideradas greves setoriais as que respeitam apenas a um ou alguns setores ou áreas de atividade.

Na informação associada ao registo consta igualmente o elenco dos motivos (reivindicações) constantes dos avisos prévios, classificados de acordo com a

³ XXIII em funções desde 30-03-2022.

⁴ Ver nota de rodapé: 1 – informação 104/DRCT/2015 de 20 de março, sobre a qual foi exarado Despacho n.º 1007/2015/SEAP de 27 de março.

tipologia utilizada pelo Instituto Nacional de Estatística, I.P., para a recolha de idênticos dados no âmbito do setor privado, e que podem ser de natureza salarial; condições de trabalho; acesso a formação profissional, entre outras.

A recolha de dados é inscrita em suporte *Excel*, procedendo a DRCT igualmente ao registo dos pré-avisos de greve comunicados no Sistema de Informação da Organização do Estado (SIOE), que não constitui, contudo, por impossibilidade técnica de extração de dados, a fonte da informação aqui apresentada.

Por último, por forma a conferir enriquecimento informativo, alguns dos dados aqui reportados são apresentados em paralelo entre os anos de 2022 e 2023, no entanto, consta de igual modo, uma breve e sucinta referência às greves comunicadas nos últimos 5 anos.

5. GREVES COMUNICADAS

Relativamente às greves comunicadas à DGAEP nos últimos 5 anos, conforme mostra o **Quadro 1**, infra, verifica-se um padrão nas greves comunicadas entre 2019 a 2022, com exceção do ano de 2020 em que eclodiu a pandemia COVID-19 em Portugal. Doutra passo, em 2023 o aumento das greves comunicadas superou largamente os anos anteriores, em mais do dobro.

Quadro 1 | Greves comunicadas à DGAEP

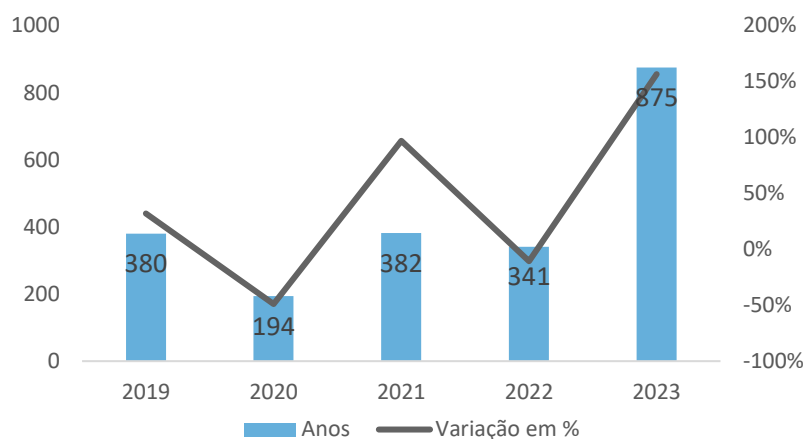
Tipo de Greve	2023	2022	2021	2020	2019
Total	875	341	382	194	380
Setorial	99,0%	99,4%	99,5%	95,0%	98,0%
Geral	1,0%	0,6%	0,5%	5,0%	2,0%

Fonte: DGAEP/DRCT

Assim, pelo **Gráfico 1**, infra, verifica-se que, quando comparados os dados de cada ano, 2020 regista a descida mais acentuada, sendo que, relativamente aos anos 2019 e 2021, apresenta igualmente -49%. Numa análise mais abrangente verifica-se que a oscilação entre as comunicações é evidente, sendo a mais significativa, a que ocorreu no ano de 2023 (objeto da presente análise), uma vez que, relativamente a 2022, regista um aumento de 157%. O mesmo gráfico demonstra que em 2022, ocorre uma diminuição nas comunicações relativamente a 2021 - que representa -11% - sendo esta diminuição ainda mais acentuada quando comparado com o ano 2023.

⁵ 2018 registou um aumento de 100% relativamente a 2017, no que respeita às comunicações de greve.

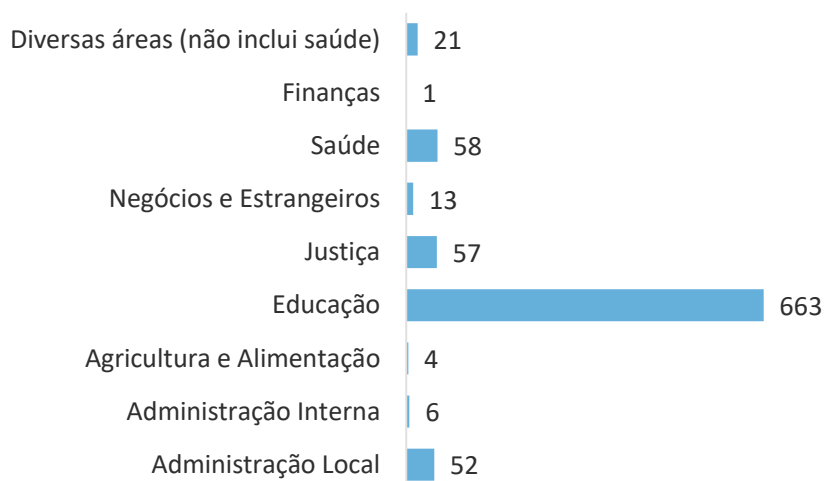
Gráfico 1 | Greves comunicadas à DGAEP – 2019⁶ a 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

Dando seguimento ao que nos propomos com o presente relatório, ou seja, proceder a uma análise comparativa mais centrada nos anos 2022 e 2023, é possível verificar através do **Gráfico 2**, quais os setores/áreas de atividade onde foram promovidas estas greves, revelando maior evidência, os setores da Educação (com mais destaque), seguindo-se a Saúde, Justiça e Administração Local.

Gráfico 1 | Greves por setor/área de atividade em 2023



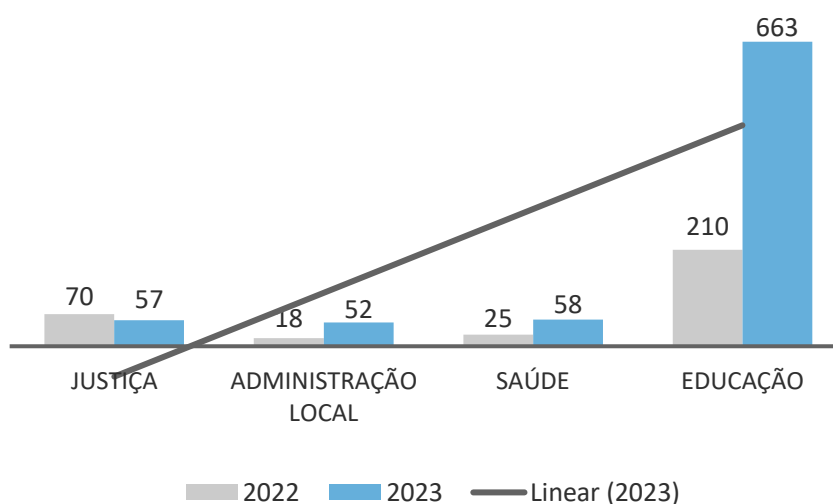
Fonte: DGAEP/DRCT

⁶ 2018 registou 288 comunicações de greve.

O aumento das comunicações, de ano para ano nos setores com maior representação, é de igual modo bem visível através do **Gráfico 3**, à exceção da Justiça, que registou uma descida, contudo, mantém-se entre os setores mais representados.

Como se pode verificar, o fator mais determinante no aumento do número de greves comunicadas em 2023 face a 2022 e aos anos anteriores, prende-se com o aumento de avisos prévios de greve comunicados na área da Educação, que evoluiu de 210 em 2022 para 663 em 2023, ou seja, um crescimento em mais do triplo.

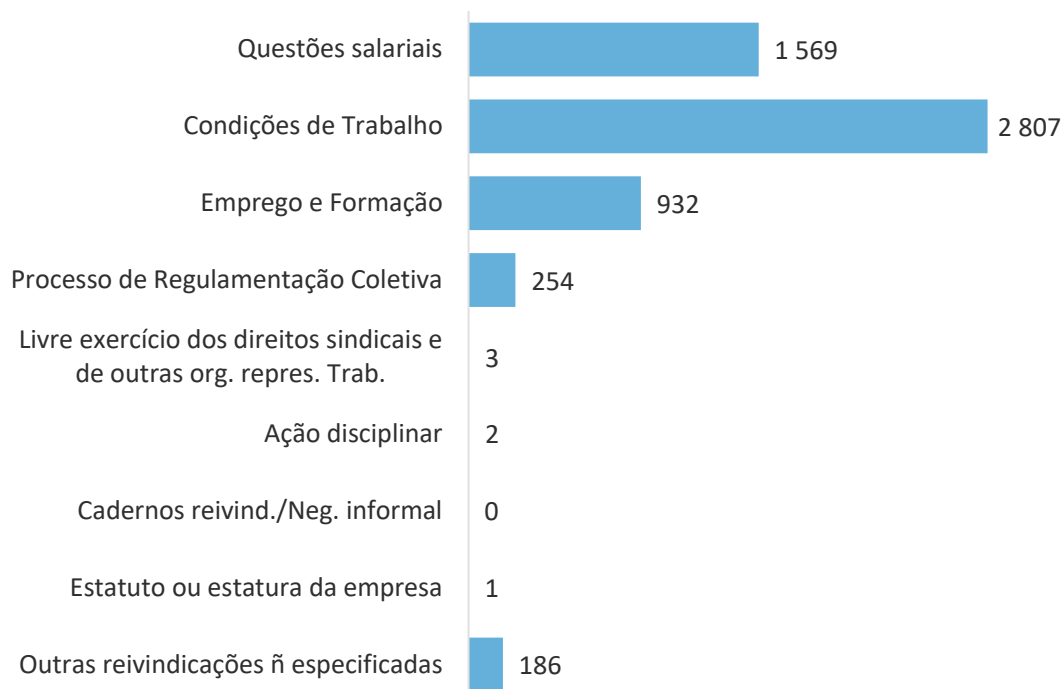
Gráfico 2 | Greves por setor/área de atividade - 2021 e 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

No que respeita aos motivos de reivindicação, pela análise do **Gráfico 4**, verifica-se que as questões salariais, bem como as associadas às condições de trabalho, são as mais frequentes, representando um volume significativo, e até mesmo distante, relativamente aos restantes motivos elencados.

Gráfico 3 | Motivos de reivindicação em 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

Verifica-se assim que, em 2023, dos motivos reivindicativos de greve, os que apresentam maior expressividade, à semelhança de 2022, são os relacionados com as condições de trabalho. Por sua vez, de entre estas reivindicações, as que revelam maior impacto estão associadas à reforma; organização do tempo de trabalho, seguidos da organização do sistema de trabalho e questões de segurança e saúde no trabalho. De notar que em 2022, ainda que estas reivindicações sejam as que revelam maior expressão, o motivo relacionado com a organização do tempo de trabalho, teve maior impacto do que o da reforma.

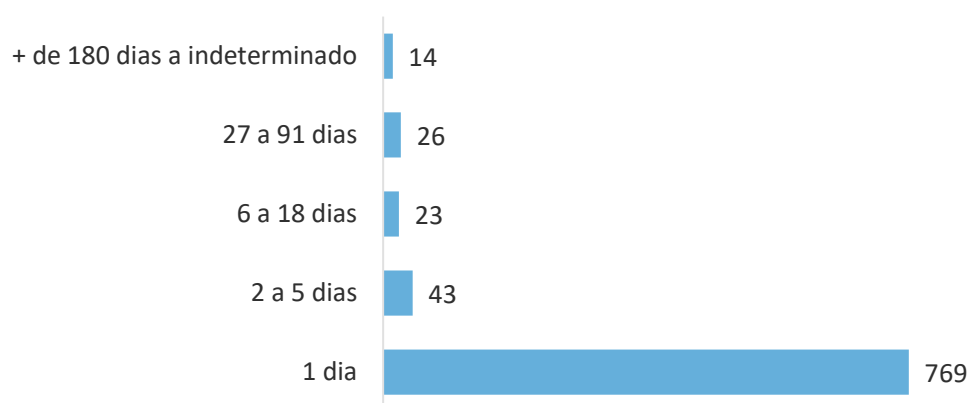
De referir ainda que, sobre as reivindicações de cariz salarial, o segundo motivo mais representativo nos dois anos mencionados, o enfoque em 2023 recai sobre as questões relacionadas com a classificação, enquadramento e carreiras, designadamente concursos, classificações, reclassificações e quadros, seguido do motivo relativo à respetiva produção de efeitos, e ainda os motivos relacionados com a alteração do leque salarial, bem como o aumento e/ou

criação de prestações complementares. Em 2022, também as reivindicações sobre a classificação, enquadramento e carreiras, designadamente concursos, classificações, reclassificações e quadros, revelaram maior impacto.

Também as reivindicações sobre o emprego e formação, assinalam alguma representatividade, salientando-se aqui as questões de 'estabilidade no vínculo contratual.

No que respeita ao número de dias de greve, foi criado o **Gráfico 5⁷**, infra, que demonstra desde logo que a grande maioria dos avisos prévios foram com a duração de apenas 1 dia, situação que aliás se tem reproduzido ao longo dos anos, aos quais o ano aqui em referência não divergiu.

Gráfico 4 | Número de dias de greve em 2023



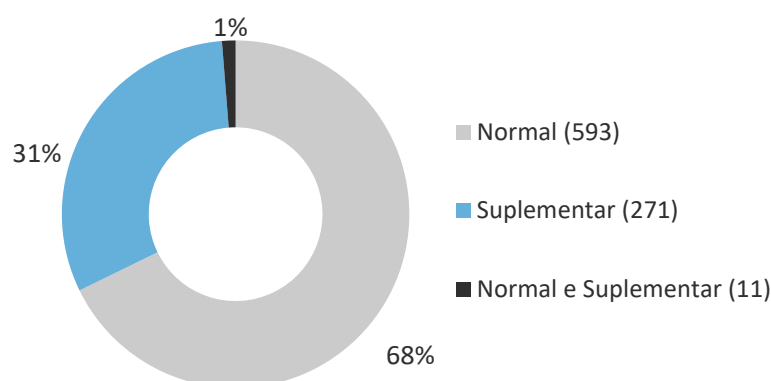
Fonte: DGAEP/DRCT

Com efeito, do gráfico anterior, resulta que das 875 greves comunicadas, 769 foram greves com duração de 1 dia, posição esta que representa cerca de 87,9% das greves comunicadas, seguida de 4,9%, de greves com duração de 2 a 5 dias.

Considera-se de igual modo relevante retratar os períodos de trabalho em greve, situação espelhada no **Gráfico 6**, que a seguir se apresenta.

⁷ Dada a elevada disparidade na duração dos dias de greve e por forma a simplificar a leitura do quadro em apreço, considerou-se ser de agrupar os dias de greve em 5 grupos, por forma a garantir que a informação aqui refletida não perde coerência.

Gráfico 5 | Período de trabalho em greve em 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

Assim, da leitura do referido gráfico, verifica-se que em 2023 os avisos prévios que contemplavam o horário completo prevaleceram sobre os de horário suplementar. Saliente-se aliás que em 2023 registou-se um aumento das greves convocadas por forma a abranger o horário completo do tempo de trabalho, que passou de 36% (ano de 2022) para 68%, passando o horário suplementar a registar 31%, quando em 2022 chegou aos 64%.

De notar ainda que neste ano de referência (2023), registou-se o aumento dos casos em que foram identificados os 2 tipos de horário no respetivo aviso prévio, e, muito embora quando comparados com os regimes de horário *padrão* (normal e/ou suplementar), possa ter uma representação pouco relevante, na verdade, não deixa de ser uma opção em pelo menos 11 dos casos, que acaba por resultar numa representação de 1%⁸.

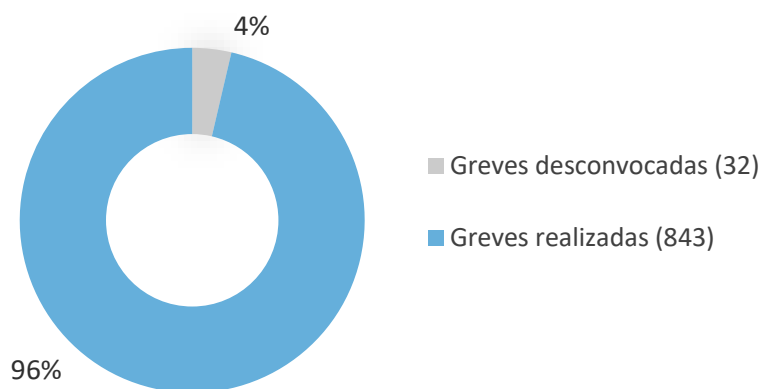
Traga-se à colação que a “*reforma*” constitui o motivo mais invocado para a greve dentro das reivindicações relacionadas com as condições de trabalho – tanto mais que dentro deste grupo, este motivo foi identificado 709 vezes, logo seguido do motivo inerente à organização do tempo de trabalho, que foi identificado 631 vezes. Em 2022, também estes dois motivos foram os que

⁸ Em 2023 dos 11 casos, 10 foram greves que abrangeram a Administração Local e/ou Regional, sendo a exceção uma greve que envolveu os trabalhadores da Polícia Judiciária que exercem materialmente as funções de perito forense, que por sua vez abrangia a Administração Central e Regional, sendo que em 2022 apenas o STAL promoveu uma greve incluindo os 2 horários.

revelaram maior expressividade, contudo, as questões inerentes à reforma vieram em segundo plano.

Ainda, a par do número de comunicações de greve ter aumentado significativamente, também o número de greves desconvidadas teve maior expressão, como se verá através do gráfico infra.

Gráfico 6 | Greves desconvidadas em 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

De acordo com o **Gráfico 7**, supra, verifica-se que, face ao número de greves desconvidadas, que corresponde a 32 greves e como tal corresponde a 4% das comunicações realizadas, e significa à partida que, em 2023 ter-se-ão concretizado 96% das greves comunicadas à DGAEP. Neste âmbito, o ano de 2022, face ao número de greves que se concretizaram, apresenta uma expressão mais significativa (de 97%), sendo que, sobre o número de desconvidações, 2023 supera 2022, que regista 3% das comunicações realizadas (atendendo as 11 desconvidações de greve comunicadas).

Conforme mencionado na introdução do presente, por forma a melhor caracterizar a realidade das greves prende-se com os setores e/ou região em que os avisos prévios incidem a sua intenção de greve, pelo que de seguida se apresenta uma breve descrição das comunicações rececionadas nesta Direção-Geral, partindo da informação que consta no Quadro 2.

Quadro 2 | Greves comunicadas à DGAEP por setor/área de atividade e por região

Setor/Área de Atividade	Região Lisboa	Região Porto	Norte	Centro	Sul	Ilhas	Todo o país
Administração Local	46		1	4	1		
Administração Interna	1						5
Agricultura e Alimentação							4
Educação	32	9	50	50	36		486
Justiça	9	7	5	6	3	2	25
Negócios Estrangeiros							13
Saúde	22		4	10	5		17
Área não distinguida	3						19
	113	16	60	70	45	2	569
	Total Geral						875

Fonte: DGAEP/DRCT

Antes de mais, salienta-se que, à semelhança da metodologia adotada nos últimos relatórios, para uma melhor perceção da distribuição das greves comunicadas por região do país e por setor/área de atividade, foi efetuada a divisão do país em 6 regiões distintas: Região de Lisboa, Região do Porto, Norte, Centro, Sul e Ilhas⁹, assim distribuídas:

- A Região de Lisboa é composta pela Área Metropolitana de Lisboa, que inclui os concelhos de Alcochete, Almada, Amadora, Barreiro, Cascais, Lisboa, Loures, Odivelas, Oeiras, Mafra, Moita, Montijo, Palmela, Seixal, Sesimbra, Setúbal, Sintra e Vila Franca de Xira, e nela foi incluído o distrito de Santarém;
- A Região do Porto é composta pela Área Metropolitana do Porto que contempla os concelhos de Vila do Conde, Póvoa de Varzim, Trofa, Santo

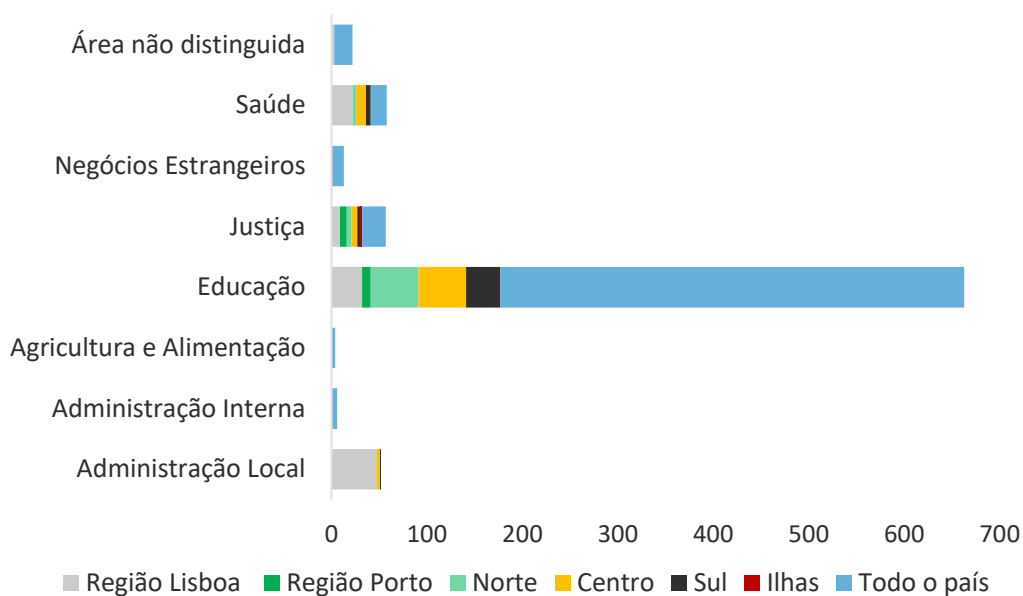
⁹ Divisão do país efetuada internamente usando como base de referência a Nomenclatura das Unidades Territoriais para Fins Estatísticos-NUTS III (PORDATA)

Tirso, Maia, Matosinhos, Valongo, Porto, Paredes, Gondomar, Vila Nova de Gaia, Espinho, Santa Maria da Feira, Arouca, São João da Madeira, Oliveira de Azeméis e Vale de Cambra;

- Região Norte, que contempla as zonas do Alto Minho, Cávado, Ave, Alto Tâmega, Tâmega e Sousa, Douro e Terras de Trás-os-Montes;
- Região Centro, que contempla as zonas do Oeste, Região de Aveiro, Região de Coimbra, Região de Leiria, Viseu Dão Lafões, Beira Baixa, Médio Tejo e Beiras e Serra da Estrela;
- Região Sul, que contempla o Alentejo Litoral, Baixo Alentejo, Lezíria do Tejo, Alto Alentejo, Alentejo Central e Algarve;
- Região Ilhas, que compreende a Região Autónoma dos Açores e a Região Autónoma da Madeira.

Através do gráfico seguinte, evidenciam-se quais os setores/áreas de atividade envolvidos nos avisos prévios das greves comunicadas.

Gráfico 7 | Greves comunicadas à DGAEP por setor/área de atividade e por região em 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

No **Gráfico 8**, anterior, são apresentadas as greves comunicadas por setor/área de atividade, repartidas pelas diversas regiões do país, denotando-se uma maior percentagem para as greves que abrangem todo o país, as quais representam cerca de 76%, sobre o seu total.

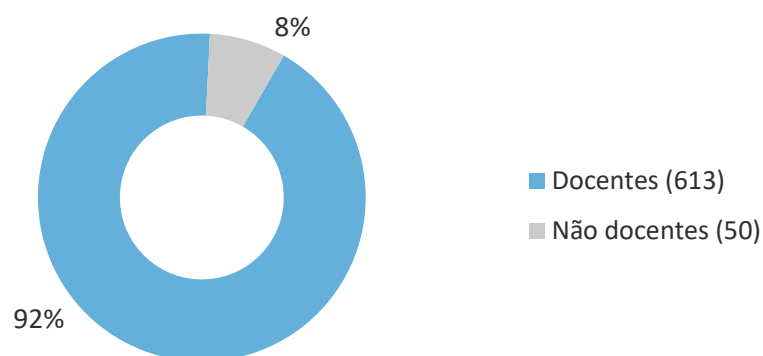
Pela análise do mesmo gráfico (melhor discriminado no quadro 2¹⁰), verifica-se que o setor da Educação, além de ser o setor que mais se destaca relativamente ao número de greves comunicadas, a sua abrangência contempla também, maioritariamente, todo o país - em 73% das greves comunicadas/promovidas. De igual modo, ainda que com menor expressividade, também nos setores da justiça e negócios estrangeiros, as greves visaram abranger todo o país, verificando-se uma incidência de, respetivamente, 44% e 100%.

Contrariamente, e ainda que também revele significativamente menor expressão, o setor da saúde mostra uma dispersão que contempla várias regiões do país, sendo que a região de Lisboa é a que tem maior incidência de greves (38%), e mais ainda no setor da Administração Local que concentra nesta mesma região a maioria das greves comunicadas, tendo mesmo uma expressão de 88%.

Outra caracterização que tem sido relevante para retratar esta realidade prende-se com as áreas de atividade, pelo que, para melhor análise e perceção dos setores com maior incidência de avisos prévios se apresentam os **Gráficos 9, 10, 11 e 12**, os quais demonstram o detalhe por área profissional, no ano de 2023.

Assim, dos quatro setores - Educação, Justiça, Saúde e Administração Local – inicia-se a presente análise pelo setor da Educação, conforme **Gráfico 9**, infra.

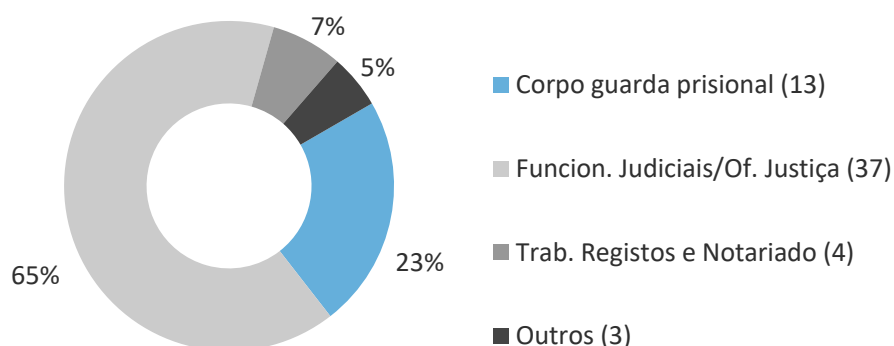
¹⁰ Ver na página 14 do presente.

Gráfico 8 | Greves por área profissional no setor da educação

Fonte: DGAEP/DRCT

Da análise do gráfico supra destaca-se desde logo a incidência de avisos prévios destinada aos profissionais docentes, a qual se distâcia significativamente dos profissionais não docentes¹¹, ou seja, verificam-se 613 comunicações de greve para o pessoal docente que representa 92% dos avisos prévios, tendo os profissionais das outras carreiras associadas 50 comunicações de greve, com uma representatividade de 8%.

Em 2023 verifica-se ainda um aumento das greves a contemplar os profissionais não docentes, sendo inclusivamente, mais significativo relativamente a 2022 que, embora registe idêntica tendência (mais greves a abranger os docentes), os avisos prévios a considerar os profissionais não docentes tiveram uma rentatividade de apenas 1%.

Gráfico 9 | Greves por área profissional no setor da justiça

Fonte: DGAEP/DRCT

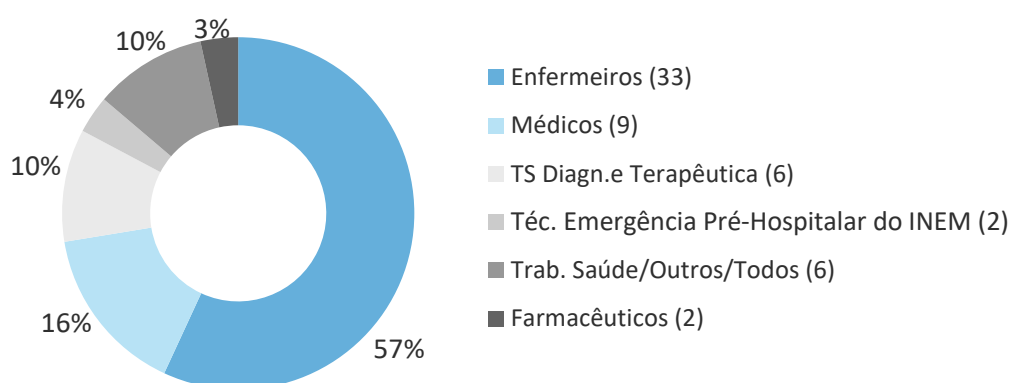
¹¹ Entenda-se que aqui cabem profissionais das carreiras gerais – auxiliares/vigilantes; assistentes técnicos e técnicos superiores que não pertencem à carreira docente.

No setor da justiça, conforme **Gráfico 10**, em 2023 também se destaca a área profissional dos funcionários judiciais/oficiais de justiça, com 37 greves comunicadas, contrariando a tendência do ano transato, que registou maior número de greves nos trabalhadores do corpo da guarda prisional.

Por sua vez, no setor da saúde, verifica-se pelo **Gráfico 11** que a área profissional com maior número de greves, à semelhança de 2022, continua a ser mais significativa na carreira de enfermagem, que regista 33 comunicações, sobre o total das greves comunicadas.

Verifica-se ainda o aumento do número de greves a contemplar os profissionais da carreira médica e/ou carreira especial médica, que neste ano de referência regista 9 comunicações, sendo que em 2022, não teve comunicações registadas.

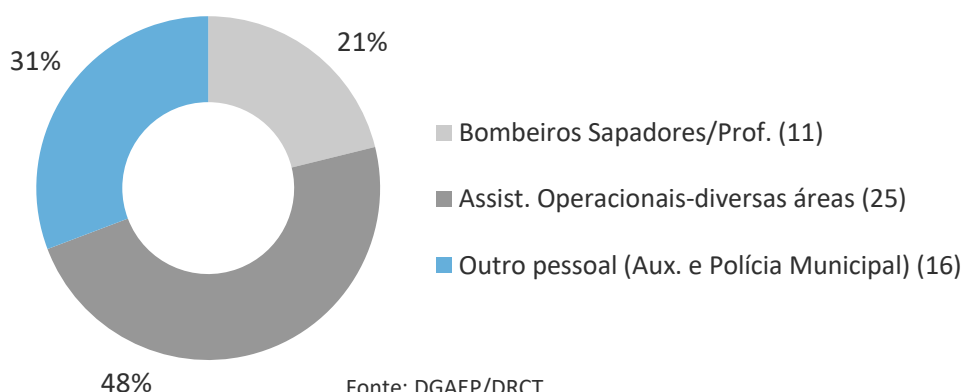
Gráfico 10 | Greves por área profissional no setor da saúde



Fonte: DGAEP/DRCT

E por último, temos ainda o setor da Administração Local.

Gráfico 11 | Greves por área profissional no setor da administração local



Fonte: DGAEP/DRCT

No setor da administração local, conforme observável através do **Gráfico 12**, verifica-se que em 2023, também nesta área as greves mais comunicadas diferem do ano 2022 uma vez que no ano em referência neste relatório, a maior representatividade – 48% - abrange os profissionais da carreira de assistente operacional, ainda que de diversas áreas de atuação. No ano transato, a maior representatividade dizia respeito ao pessoal ligado à carreira de auxiliar e/ou polícia municipal, que registou 8 das 18 greves comunicadas (corresponde a 45% das greves comunicadas).

Assim, no que diz respeito aos setores da Educação e Justiça, sobressaem os profissionais docentes e os funcionários judiciais/oficiais de justiça, com 92% e 65% do total das greves, de cada um dos setores, respetivamente.

Finalizando a nossa análise, apresenta-se a descrição relativa à arbitragem de serviços mínimos, e, à semelhança dos relatórios anteriores, inicia-se a mesma com informação sobre os processos de promoção de acordo, desenvolvidos tendo em vista alcançar acordo quanto à definição de serviços mínimos e respetivos meios para os assegurar¹², passando de seguida para os processos de arbitragem que resultaram do não acordo ou ausência de reunião.

Assim, verifica-se que em 2023, dos processos de promoção de acordo desenvolvidos para definição de serviços mínimos e meios para os assegurar, que resultaram de pedidos dirigidos à DGAEP pelas respetivas entidades empregadoras, não foi, na maioria dos casos, alcançado o acordo entre as partes durante as reuniões de promoção de acordo, contrariando a realidade de 2022 (onde se registou um número significativo de acordos, maioritariamente, no âmbito das greves do corpo da guarda prisional), conforme se verifica através do **Quadro 3**.

¹² Considerando que a sua não previsão em instrumento de regulamentação coletiva de trabalho próprio.

Quadro 3 | Processos de promoção de acordo e arbitragem de serviços mínimos

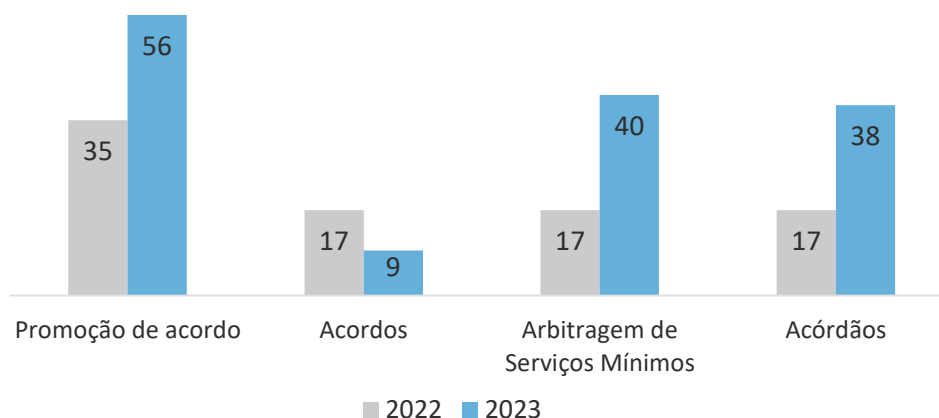
PA – ASM	2022	2023
Promoção de acordo	35	56
Acordos	17	9
Arbitragem de Serviços Mínimos	17	40
Acórdãos	17	38

Fonte: DGAEP/DRCT

Em concreto, pelo **Quadro 3**, acima, verifica-se que no ano de 2023 foram abertos 56 processos de promoção de acordo (PA) que originaram 40 processos de arbitragem de serviços mínimos (ASM) e consequente prolação de 38 acórdãos arbitrais, sendo que em 2022, o acordo entre as partes foi possível de alcançar em pelo menos metade dos processos abertos.

Assim resulta que, em 2023, dos 56 processos de PA, houve acordo em 9 processos - 1 por iniciativa das partes antes da realização da reunião e 8 em sede de reunião de promoção de acordo. Salienta-se que os processos aqui retratados são de diferentes setores, como sendo: 5 da Justiça, 3 da Agricultura e Alimentação e 1 da Saúde, o que determinou a não abertura do procedimento de arbitragem de serviços mínimos nestes casos.

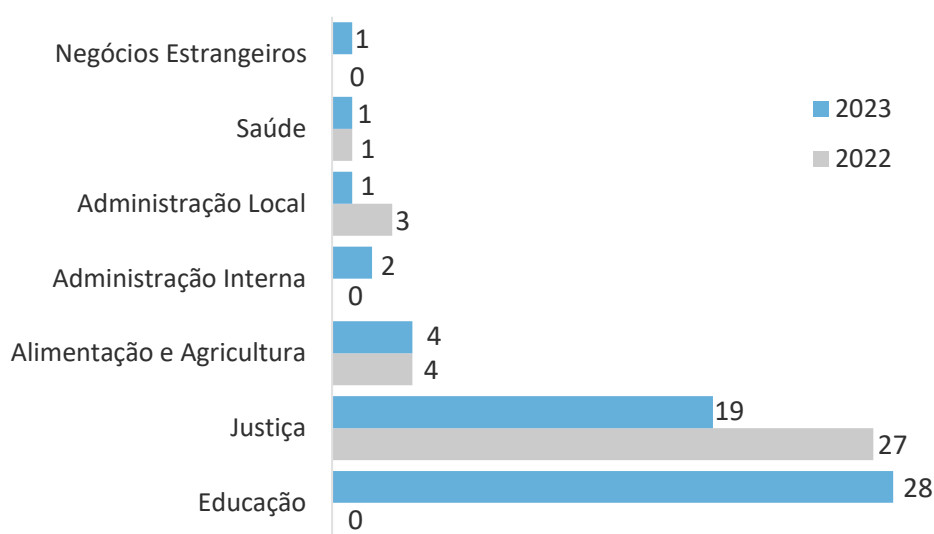
Gráfico 12 | Processos de promoção de acordo e arbitragem de serviços mínimos – 2022 e 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

Comparativamente a 2022, da análise do **Gráfico 13**, verifica-se que 2023, em resultado de um maior número de greves comunicadas, também foram abertos mais 21 processos de promoção de acordo, e, verificando-se a inexistência de acordo entre as partes interessadas, foram de igual modo abertos mais 23 processos de arbitragem, que por sua vez culminaram em mais 21 Acórdãos.

Gráfico 13 | Processos de promoção de acordo por setor/área de atividade – 2022 e 2023



Fonte: DGAEP/DRCT

Relativamente aos setores/áreas de atividade onde incidiram os processos de promoção de acordo e subsequente arbitragem de serviços mínimos, o **Gráfico 14**, anterior, mostra no ano de 2023, uma maior dispersão, comparativamente a 2022. No entanto, em 2023 verifica-se uma grande concentração de processos para definição de serviços mínimos e meios para os assegurar no setor da Educação, os quais, inclusivamente, na grande maioria (26 dos 28 processos¹³) culminaram na necessidade de constituir Colégios Arbitrais¹⁴ sendo que em 2022, não houve qualquer registo/pedido neste setor.

¹³ A razão pela qual os 2 processos não foram alvo de arbitragem deveu-se: 1.º - por recusa, em razão de se ter verificado, após a sua abertura, ser inviável a realização tempestiva dos procedimentos previstos nos artigos 396.º e seguintes da LTFP; 2.º - após abertura de processo, o mesmo foi dado sem efeito a pedido do representante do Ministério da Educação.

¹⁴ De notar que em atenção ao volume de processos de promoção de acordo, alguns processos foram apensados, por forma a garantir a fixação, ou não, de serviços mínimos em tempo útil, sendo os processos: 15/2023/DRCT-PA e 17/2023/DRCT-PA;

Outros setores, em que ocorreu o recurso a este procedimento em 2023 e não em 2022, foram do setor dos Negócios Estrangeiros (com 1 pedido¹⁵) e Administração Interna (com 2 pedidos), sendo que neste último caso, ambos os processos de acordo, culminaram na necessidade de constituir Colégios Arbitrais, e conseqüentemente, na emissão de acórdãos de serviços mínimos.

O setor da justiça manteve a sua atividade nesta matéria, e, ainda que com menor impacto relativamente a 2022, no ano de 2023 foram desenvolvidos 19 processos¹⁶ de promoção de acordo (menos 8 que no ano transato), assim como o setor da Administração Local que registou 1 pedido (menos 2 que em 2022).

Nos setores da Saúde e Alimentação e Agricultura, verifica-se o mesmo número de processos nos dois anos aqui considerados, sendo, respetivamente, 1 e 4 pedidos.

Atendendo ao exposto nos parágrafos que antecedem, constata-se que 2023 demonstra uma nova realidade relativamente aos avisos prévios de greve na Educação, uma vez que, embora tenha sido o setor/área de atividade com maior registo de comunicações de greve ao longo dos vários anos – ex. 2019 a 2022 – em contrapartida, não era o setor com maior representatividade nesta matéria referente aos processos de arbitragem de serviços mínimos, situação que em 2023 se reverteu, considerando que o maior número deste tipo de processos, encontra-se precisamente na Educação, seguido da Justiça (que por sua vez mantém um elevado número de processos, quando comparado com os outros setores).

Por último, e ainda relativamente a esta matéria, será de igual modo relevante mencionar que no ano em referência (2023), sobre os Acórdãos de Serviços Mínimos emitidos foram apresentados 25 recursos, dos quais 20 são da área da Educação e 5 da área da Justiça. De notar que este número de recursos não tem precedentes, considerando em particular os últimos 5 anos, em que o maior

31/2023/DRCT-PA e 32/2023/DRCT-PA; 35/2023/DRCT-PA e 36/2023/DRCT-PA e por último 37/2023/DRCT-PA e 38/2023/DRCT-PA.

¹⁵ Também este pedido veio a ser recusado, após a sua abertura, por ser inviável a realização tempestiva dos procedimentos previstos nos artigos 396.º e seguintes da LTFP.

¹⁶ Foram também apensados 2 processos na área da Justiça: 21/2023/DRCT-PA e 22/2023/DRCT-PA.

número de recursos registado é de 10, que remonta a 2019, sendo que em 2020 foi apresentado 1 recurso, em 2021 foram apresentados 3 e em 2022, foram apresentados 2 recursos, sendo todos eles (2019 a 2022) na área da Justiça.

6. CONCLUSÕES

Durante o ano de 2023 foram comunicados à DGAEP 875 avisos prévios de greve, situação que quando comparada com o ano anterior, mostra um aumento de 157%, relativamente a 2022, sobressaindo como maior volume de comunicações dos últimos 5 anos (2019-2023).

O fator mais determinante no aumento do número de greves comunicadas em 2023 face a 2022 (e aos anos anteriores), prende-se com o aumento de avisos prévios de greve comunicados na área da Educação, que evoluiu de 210 em 2022 para 663 em 2023, ou seja, um crescimento em mais do triplo.

Sem embargo, tenha-se em conta que, as greves efetivamente decretadas pelas diferentes associações sindicais poderão ter sido em número superior, uma vez que a DGAEP não consta do elenco dos destinatários obrigatórios da comunicação dos avisos prévios de greve (cf. artigo 396.º da LTFP), razão que poderá explicar que nem todos os avisos prévios de greve na Administração Pública abrangida pela LTFP chegam ao conhecimento da DGAEP.

No ano de 2023, manteve-se a classificação das greves que vem sendo adotada desde 2019, ou seja, as greves foram classificadas como greves gerais AP ou greves setoriais, e tal como no ano anterior, as greves setoriais – que representam 99% - apresentam uma maior expressividade nos setores da Educação, Justiça, Saúde e Administração Local.

Os motivos de reivindicação mais frequentes são os relativos às condições de trabalho, logo seguidos pelos motivos associados às questões salariais, tendo sido a maioria das greves convocadas para o período normal de trabalho (68%) e com a duração de apenas um dia (com uma expressão de 87,9% sobre os demais dias de greve).

A maioria das greves foi decretada para todo o país, tendo sido o setor da Justiça aquele em que se verificou uma maior repartição das greves pelas várias regiões do país.

Quanto às áreas profissionais que se destacam, relativamente ao volume de greves decretadas, são os funcionários judiciais / oficiais de justiça (Justiça), bem como os docentes (Educação).

No período em referência foram abertos mais 21 processos de promoção de acordo de serviços mínimos, e desenvolvidos mais 23 processos de arbitragem de serviços mínimos, relativamente ao ano anterior (2022).

Salienta-se neste domínio a área da Educação que, em 2023, totaliza 28 processos, dos quais 26 resultaram na prolação de Acórdão arbitral de serviços mínimos, em contraponto com o ano de 2022, no qual não apresentou qualquer registo. Os setores dos Negócios Estrangeiros e Administração Interna também apresentam registos, pese embora com menor ocorrência.

Foram, também, apresentados pelas partes 25 recursos de acórdãos de serviços mínimos para o Tribunal da Relação de Lisboa, maioritariamente no âmbito de entidades afetas à área da Educação (20 recursos), acrescendo 5 recursos respeitantes a entidades da área da Justiça.

