

ISSN 1679-8694



PODER JUDICIÁRIO
JUSTIÇA DO TRABALHO
TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 15ª REGIÃO

**REVISTA DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO
DA 15ª REGIÃO
CAMPINAS/SP**

Direção e coordenação da Escola Judicial
Repositório Oficial de Jurisprudência

Campinas n. 56 p. 1 - 344 jan./jun. 2020

SOBRE OS PIQUETES DE GREVE: entre Mike Tyson e Mahatma Gandhi

ABOUT THE STRIKE PICKS: between Mike Tyson and Mahatma Gandhi

AMADO, João Leal*

1 A GREVE COMO DIREITO FUNDAMENTAL

Meio de pressão e meio de expressão dos trabalhadores assalariados. Meio de luta pelas suas reivindicações e meio de afirmação da sua dignidade e da sua cidadania. Sintoma inequívoco de democracia, pois as ditaduras tendem a conviver mal com a rebeldia que a caracteriza. Mecanismo de autotutela e de insubmissão, meio de os trabalhadores causarem prejuízos a outrem (desde logo ao empregador) à custa do seu próprio prejuízo (sacrifício do salário), a greve tem, não raro, sido equiparada à guerra. É uma equiparação que, até certo ponto, se compreende. Na greve como na guerra temos um conflito, definem-se estratégias e afinam-se táticas, utiliza-se a propaganda e a pressão psicológica, existem piquetes, por vezes até sentinelas e espiões, quando não “fura-greves”, quais desertores. Mas é uma equiparação relativamente à qual convém ter as devidas cautelas metodológicas, desde logo porque, ao contrário do que sucede na guerra, na greve busca-se apenas derrotar - e não exterminar - o inimigo.

Relembrem-se, a este propósito, as sábias palavras de Jorge Leite:

É corrente dizer-se que o fenómeno da greve é rebelde à sua apreensão e à sua disciplina pelo direito. Muitos autores consideram mesmo inevitável a sua analogia

*Professor Associado da Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, Portugal.

com outros fenómenos de ruptura, incluída a guerra. Sem dúvida que a greve se analisa numa forma de pressão para atingir determinados objetivos não atingidos, ou dificilmente alcançáveis, por outros meios. Pensa-se, porém, que a aproximação deste fenómeno com a guerra ou outros meios de força (rebelião sem armas, como, por vezes, se designa) é susceptível de perturbar a sua verdadeira dimensão e de ocultar a sua razão de ser. Saliente-se, antes de mais, que, diferentemente do que sucede com a guerra (ofensiva), o fenómeno da greve não se traduz em qualquer agressão contra as pessoas ou o património, não se analisa num comportamento ativo, mas numa omissão - o trabalhador recusa ao empregador, temporariamente, a disponibilidade da sua força de trabalho. Acresce que a greve, juridicamente assumida como direito, é apenas uma forma de compensar o desequilíbrio de poder entre o empresário e os trabalhadores, desequilíbrio que lhe permite ditar as suas 'leis', impor as suas condições, forçar a aceitação dos economicamente mais frágeis. Sendo esta a razão de ser, o fundamento racional do reconhecimento da greve como direito, não se percebe porque há-de assemelhar-se à guerra a recusa das condições de trabalho impostas e não a imposição destas condições. 'Entre o fraco e o forte' a greve (pacífica) não será, afinal, apenas um instrumento que liberta? Um espaço de autodeterminação num território de opressão? Equipará-lo à guerra - fenómeno de violência e de destruição - não será uma forma de lhe associar um sentido negativo, com ocultação das suas causas e até do sentido de justiça a que, em regra, a greve nos convoca? (LEITE, 1994, p. 33-34).

Vale aqui, sem dúvida, a célebre frase de Bertolt Brecht: "Do rio que tudo arrasta, diz-se que é violento. Mas ninguém chama violentas às margens que o comprimem". Pelo exposto, e mais do que à guerra, talvez a greve possa ser assimilada, com propriedade, a uma espécie de "rebelião sem armas", análoga a outros fenómenos de ruptura, como a resistência ou a necessidade, por exemplo¹.

Hoje, a greve não é mais vista como um crime ou um delito. Não é mais vista como uma mera liberdade ou faculdade, relativamente à qual o ordenamento jurídico assumiria uma postura de tolerância e contemporização. Hoje a greve consiste num direito e, mais do que isso, num

¹A este propósito NEVES, António Castanheira. **Considerações a propósito do direito à greve**. In: JORNADAS LUSO-HISPANO-BRASILEIRAS DE DIREITO DO TRABALHO, 4., 1986, Coimbra. **Temas de direito do trabalho**: direito do trabalho na crise, poder empresarial, greves atípicas. Coimbra: Coimbra Editora, 1990, p. 449.

direito fundamental dos trabalhadores que laboram em moldes hetero-determinados. “É garantido o direito à greve”, lê-se, sem margem para dúvidas, no n. 1 do art. 57.º da Constituição da República Portuguesa (CRP). E o n. 2 acrescenta, em termos enfáticos: “Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito” (PORTUGAL, 1976).

Trata-se, como se vê, de formulações normativas fortes, que pretendem afirmar e salvaguardar este tão singular direito - quer em face do empregador², quer em face do próprio legislador -, reconhecendo-lhe o estatuto jusconstitucional de direito, liberdade e garantia dos trabalhadores³. Mas não se trata, evidentemente, de um direito absoluto ou ilimitado, que sobre todos os outros deva prevalecer e todos os outros deva sacrificar ou esmagar. A CRP é, outrossim, inequívoca quanto a este ponto, lendo-se no n. 3 do mesmo art. 57.º:

A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis. (PORTUGAL, 1976).

2 OS PIQUETES DE GREVE: por quê?

A greve consiste, como é sabido, num direito de estrutura complexa, em que se mesclam dimensões individuais e coletivas. Sendo a greve, por definição, um fenómeno essencialmente coletivo e grupal, produto da solidariedade dos trabalhadores, a mesma participa também, irrecusavelmente, de dimensões individuais. Num primeiro momento, o momento da decisão da greve, avulta a dimensão coletiva, visto que a greve terá de ser decidida e declarada por estruturas de representação coletiva dos trabalhadores - em regra, as associações sindicais, nos termos do art. 531.º do CT⁴. Mas, como é sabido, os sindicatos podem decidir,

²No plano individual, a greve suspende o contrato de trabalho de trabalhador aderente, incluindo o direito à retribuição e os deveres de subordinação e assiduidade. Mantêm-se, contudo, os direitos, deveres e garantias das partes que não pressupõem a efetiva prestação de trabalho (por exemplo, os deveres de não concorrência e de sigilo a cargo do trabalhador), contando o período de suspensão para efeitos de antiguidade - *vd.*, a este propósito, o disposto no art. 536.º do Código do Trabalho (CT).

³A que se soma, recorde-se, a expressa proibição constitucional do *lock-out* (n. 4 do art. 57.º), vincando a rejeição de um qualquer suposto “princípio de igualdade de armas dos parceiros sociais” nesta matéria. Sobre o conceito de *lock-out* e a responsabilidade penal emergente da violação da proibição constitucional, *vd.* os arts. 544.º e 545.º do CT.

⁴A assembleia de trabalhadores da empresa também pode deliberar validamente sobre o recurso à greve, mas os requisitos muito apertados estabelecidos na lei (n. 2 do art. 531.º) para que isso possa suceder quase remetem essa hipótese para o domínio do académico.

podem declarar, podem pré-avisar, podem convocar, mas os sindicatos não podem **fazer** a greve. Num segundo momento, no momento da adesão ou não à greve antes decidida, a dimensão individual deste direito surge cristalina: ao trabalhador, a cada trabalhador, compete escolher entre aderir ou não aderir à greve, em condições de total liberdade, sendo nulo, nos termos do art. 540.º do CT, qualquer ato que implique coação, prejuízo ou discriminação do trabalhador por motivo de adesão ou não à greve⁵.

Esta liberdade individual de adesão ou não à greve previamente declarada pela associação sindical representa, para o nosso ordenamento, um valor, dir-se-ia, quase sagrado. Seja o trabalhador filiado no sindicato que declarou a greve ou não o seja, ou seja mesmo filiado em outro sindicato, ele deve poder escolher livremente, ele deve poder decidir, sem sujeição a quaisquer pressões ou constrangimentos, se adere ou se não adere àquela concreta greve. A decisão é, pois, irrecusável e estruturalmente individual⁶. Mas a decisão não terá de ser tomada solitariamente, sem diálogo, sem troca de ideias, sem informação e sem esclarecimento sobre as razões e os propósitos da greve. O nosso ordenamento jurídico é inequívoco a este respeito, lendo-se no art. 533.º do CT:

A associação sindical ou a comissão de greve pode organizar piquetes para desenvolverem actividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os trabalhadores a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho de não aderentes. (PORTUGAL, 2009).⁷

⁵O direito à greve consiste, assim, num **direito individual de exercício coletivo**, isto é, num direito de que é titular o trabalhador, cada trabalhador, mas cujo exercício se realiza em necessária cooperação ou conjugação com outros titulares de idêntico direito - neste sentido, LEITE, Jorge. **Direito do trabalho**. V. I. Coimbra: Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1998, p. 134-135.

⁶O que, reconheça-se, legitima a atuação do “fura-greve”, como bem nota Márcio Túlio Viana. Por isso mesmo, este autor rejeita a natureza da greve como “direito individual exercido coletivamente”, preferindo concebê-la como “um direito coletivo, que cada indivíduo pode e deve exercer, integrando-se ao grupo”. Referindo-se ao “fura-greve”, escreve o autor: “Ao exercer o seu suposto direito, ele dificulta ou inviabiliza o direito real da maioria. O que faz não é apenas trabalhar, mas atrapalhar o movimento. Ele realmente **fura** a greve, como se abrisse um buraco num cano de água. Tal como o grevista, o fura-greve fala: põe em xeque o movimento, denuncia a própria greve. Mas ao **resistir à resistência**, revela dupla submissão. Ele **luta contra os que lutam** por um novo e maior direito”. (VIANA, 2017, p. 46-47).

⁷Na opinião de Rosário Palma Ramalho, “os piquetes de greve são uma figura com um belicismo latente, que a lei acolheu” (2012, p. 461). A autora considera ainda que a admissibilidade expressa dos piquetes de greve na lei é um traço de grande singularidade do nosso sistema juslaboral, mas o certo é que, como observa Monteiro Fernandes, a prática dos piquetes de greve é hoje geralmente admitida nos sistemas jurídicos que acolhem o direito de greve, em particular na Europa (FERNANDES, António Monteiro. **A lei e as greves**. Coimbra: Almedina, 2013, p. 58-60). E também no Brasil são permitidos os chamados “piquetes de convencimento”, isto é, os piquetes pacíficos, que funcionem como instrumento de persuasão, sem impedir os trabalhadores de prestar trabalho e sem danificar bens da empresa - por todos, MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017, p. 101-104.

Compreende-se que assim seja. A lei, procurando cumprir a sua missão de garantir o direito à greve, reconhece a faculdade sindical de constituição, organização e atuação de piquetes de greve, em ordem a que os trabalhadores possam ser devidamente informados sobre os motivos e os objetivos da greve, sempre e quando a atividade destes piquetes se processe de forma pacífica e com respeito pela liberdade de trabalho daqueles que optarem por não aderir. Trata-se, na ordem prática das coisas, de uma figura com enorme importância, no que à greve diz respeito. Nas certas palavras de Bernardo Lobo Xavier,

Com efeito, quer pela evidente necessidade de informação quer para compensar o condicionamento patronal relativamente à prestação do trabalho, a lei garante a possibilidade de constituição de piquetes, que representam um elemento importantíssimo de pressão psicológica e de garantia prática do exercício da greve. Cremos que as greves seriam completamente diferentes se fosse eliminada a faculdade sindical de organizar piquetes: na verdade, os piquetes são uma componente essencial do exercício da greve. (XAVIER, 2018, p. 167).

Também nos parece que assim é: os piquetes são uma componente essencial do exercício da greve. A greve é um direito fundamental dos trabalhadores. À lei compete, entre outras, a função de garantir o livre exercício desse direito fundamental, no seio de uma relação de poder estruturalmente assimétrica, como é a relação de trabalho. E a nossa lei procura garantir o livre e esclarecido exercício desse direito através de diversos mecanismos dinamizadores da greve, entre os quais avulta, justamente, a faculdade sindical de constituir piquetes de greve, em ordem a esclarecer os trabalhadores e a tentar persuadi-los a aderirem ao movimento grevista.

A decisão de cada trabalhador, repete-se, é uma decisão livre e individual, que não tem de ser **solidária**, não tem de se submeter à vontade do grupo, do coletivo, da maioria, do sindicato, do piquete. Mas a decisão não tem de ser **solitária**, no sentido em que a lei autoriza que o sindicato constitua piquetes que, atuando por meios pacíficos, através da informação, do diálogo e da persuasão, procurem convencer o trabalhador da justiça da greve e levá-lo a optar por aderir à mesma.

3 PIQUETES DE GREVE: onde?

Neste quadro, surge, por vezes, a questão: onde é que os piquetes de greve poderão exercer a sua missão? Será admissível a presença de

piquetes de greve nas instalações da empresa e nos locais de trabalho? Ou os piquetes de greve apenas poderão atuar fora das instalações da empresa, quiçá à porta da mesma, mas sem poder ultrapassar essa fronteira, em homenagem ao direito de propriedade do empregador⁸?

Pela nossa parte, e encurtando razões, diremos que, em bom rigor, esta nos parece ser hoje uma falsa questão. À pergunta “onde é que a missão do piquete de greve pode ser desempenhada?”, a resposta, cremos, só pode ser uma: tal missão poderá ser desempenhada lá onde haja trabalhadores abrangidos pela declaração de greve e potencialmente aderentes à mesma; se esses trabalhadores estiverem no interior das instalações da empresa, pois será aí que o piquete terá de atuar, sempre dentro dos limites legais, vale dizer, por meios pacíficos e com absoluto respeito pela liberdade de trabalho daqueles que, a despeito dos esforços de persuasão do piquete, optarem por não aderir à greve.

Em tese, a ponderação dos diversos interesses aqui em presença encontra-se feita, de forma clara, pelo nosso ordenamento jurídico. Repete-se: estamos a lidar com um direito fundamental, com o estatuto constitucional de um direito, liberdade e garantia. Mas, como escrevem Gomes Canotilho e Vital Moreira,

O direito à greve não justifica ações que se traduzam numa violação da liberdade de trabalho dos não grevistas, no encerramento das instalações ou no sequestro de pessoas. Os trabalhadores em greve têm o direito de tentar persuadir todos os trabalhadores a aderir à ação coletiva (‘piquetes de greve’), mas não podem forçar ninguém a fazê-lo. (CANOTILHO; MOREIRA, 2007, p. 754).

Pela nossa parte, diríamos: é isto mesmo, sem tirar nem pôr! A associação sindical, através dos piquetes de greve, tem o direito de tentar persuadir todos os trabalhadores a aderir à ação coletiva, conquanto não possa forçar ninguém a fazê-lo. Ora, para tentar persuadir todos os trabalhadores a aderir à greve, é óbvio que a ação dos piquetes não pode ser confinada, por decisão do empregador, ao espaço exterior à empresa. Essa ação deve poder ser desenvolvida no exterior e/ou no interior das instalações da empresa, contanto que sejam respeitados os limites traçados pelo art. 533.º do CT: utilização de meios pacíficos, atuação de índole meramente informativa e persuasiva, escrupuloso respeito pela opção de não adesão eventualmente tomada pelos trabalhadores.

⁸Para uma perspectiva sintética sobre os termos do problema, mas sem opinar, ABRANTES, José João. **Direito do trabalho II (direito da greve)**. Coimbra: Almedina, 2012, p. 86-87.

Reiteramos que, salvo o devido respeito pelas opiniões contrárias, esta nos parece ser mesmo uma falsa questão, ao menos *de jure constituto*. Com efeito, nada na lei (nem na sua letra nem na sua *ratio*) legitima uma limitação espacial para o exercício das funções do piquete de greve, que circunscreva a atuação deste ao espaço externo ou limítrofe às instalações da empresa. Acresce que:

i) uma tal limitação espacial encontrava-se prevista no primeiro diploma regulador da greve subsequente à Revolução de Abril - o Decreto-Lei n. 392/1974, de 27 de agosto -, no qual se permitia aos grevistas a formação de “piquetes externos com vista a assegurar que o trabalho não seja exercido por trabalhadores estranhos à empresa” (art. 7.º, n. 2), bem como o direito de desenvolverem atividades que visem persuadir pacificamente a obtenção de adesão à greve dos trabalhadores que à mesma não hajam aderido, atividades essas que, porém, não poderiam ser exercidas no interior do estabelecimento (art. 13.º). Acontece que este diploma vigorou pouco tempo, tendo sido revogado e substituído pela chamada “Lei da Greve” (Lei n. 65/1977, de 26 de agosto), depois pelo CT de 2003 e depois pelo CT de 2009. E em nenhum destes diplomas se encontra qualquer vestígio das disposições limitativas que, nesta matéria, constavam do Decreto-Lei n. 392/1974, em nenhum deles se circunscreve a atuação dos piquetes ao espaço exterior à empresa...;

ii) por outro lado, merece ainda registo, tal como assinala Monteiro Fernandes, que, no processo parlamentar conducente à aprovação da supramencionada “Lei da Greve”, tenha chegado a ser apresentada pelo PSD uma proposta no sentido de os piquetes só poderem atuar “fora das instalações da empresa”, proposta essa que veio a ser votada e rejeitada pela maioria dos deputados⁹. Ou seja, o elemento histórico de interpretação (a história evolutiva da figura dos piquetes de greve e os trabalhos preparatórios da lei) não deixa margem para dúvidas a este respeito: o diploma de 1974 apenas autorizava os “piquetes externos”, mas o diploma de 1977 eliminou essa restrição (numa orientação mantida pelos Códigos de 2003 e 2009), sendo que chegou a ser apresentada no parlamento uma proposta que reiterava tal restrição, proposta que, todavia, foi rejeitada pela Assembleia da República...¹⁰;

⁹FERNANDES, António Monteiro. **A lei e as greves**. Coimbra: Almedina, 2013, p. 61, n. 10.

¹⁰Recordem-se, a este propósito, os ensinamentos de Baptista Machado quanto à importância do elemento histórico de interpretação. Escreve o autor, com inteira pertinência para a questão em apreço: “As mais das vezes a norma é produto de uma evolução histórica de certo regime jurídico, pelo que o conhecimento dessa evolução é susceptível de lançar luz sobre o sentido da norma, pois nos faz compreender o que pretendeu o legislador com a fórmula ou com a alteração legislativa introduzida”. E acrescenta: “Muitas vezes, o cotejo da fórmula finalmente adotada e promulgada como lei com as fórmulas propostas nos projetos, nas emendas, propostas, etc., é de

iii) a Procuradoria-Geral da República teve também ocasião de emitir um importante parecer sobre a matéria, em 29 de junho de 1978 (Relator Ferreira Ramos), em cujo sumário se pode ler que (n. 4): “A presença de um piquete de greve no acesso às instalações ou no interior destas, não é, só por si, ilícita, sendo-o, porém, se e na medida em que ofenda ou entrave a liberdade de trabalho dos não aderentes” (PORTUGAL, 1978). Conclusão esta que, cremos, se mostra em perfeita consonância com o nosso atual ordenamento jurídico;

iv) este mesmo tem sido o entendimento perfilhado pela escassa jurisprudência que tem sido chamada a debruçar-se sobre o assunto, em especial o Acórdão da Relação de Coimbra, de 4 de dezembro de 1979, e o Acórdão da Relação de Lisboa, de 23 de janeiro de 2002 (Adelino Salvado), em cujo sumário pode ler-se: “I. A presença de um piquete de greve no interior das instalações da empresa, não é susceptível de, só por si, ser qualificada como ilícita; II. Essa não ilicitude não confere aos dirigentes sindicais o direito de, sem comunicação prévia à entidade patronal, introduzirem-se nas instalações desta para ali se integrarem naquele piquete”; por último, o Acórdão da Relação de Évora, de 15 de novembro de 2018 (Paula do Paço), no qual se conclui que, “em abstrato, a lei não rejeita que o piquete de greve exerça a sua ação, por meios pacíficos, dentro das instalações da empresa”, ainda que o aresto remeta para uma ponderação casuística dos interesses em presença, em ordem a avaliar se, no caso concreto, a entidade empregadora pode ou não impedir o acesso dos piquetes de greve ao interior das suas instalações.

Em suma, tanto o elemento gramatical de interpretação (a letra da lei não assimila os piquetes de greve a “piquetes externos”) como o elemento racional ou teleológico (permitir o cabal desempenho da função de persuasão dos demais trabalhadores), bem assim como o elemento histórico (a evolução histórica do regime jurídico da greve, no que aos piquetes diz respeito, incluindo a rejeição da proposta limitativa apresentada pelo PSD), todos estes fatores hermenêuticos convergem no sentido de que as associações sindicais têm o direito de constituir e organizar piquetes de greve, sendo que estes têm o direito de desenvolver a sua atividade fora ou dentro das instalações da empresa, contanto que respeitem os limites estabelecidos no art. 533.º do CT: atuação por meios pacíficos, de índole persuasiva e com absoluto respeito pela liberdade de trabalho daqueles que não se deixem persuadir.

grande valia para definir a atitude final e a opção do legislador, servindo, assim, para afastar interpretações que se devem considerar rejeitadas (pelo mesmo legislador) justamente pelo facto de ele ter alterado a fórmula do projeto, ter recusado a sua adesão a uma proposta de emenda ou ter considerado impertinente uma crítica movida ao texto submetido a votação” (MACHADO, 1989, p. 184-185). Não nos parece, pelo exposto, que faça qualquer sentido ignorar os dados fornecidos pelo elemento histórico de interpretação e procurar descortinar na lei aquilo que nela não está: a limitação da atividade dos piquetes ao espaço externo à empresa.

Note-se que, assim sendo, o piquete de greve poderá ir além do permitido e extravasar os limites legais, quer atue fora quer dentro das instalações da empresa, assim como o piquete poderá respeitar esses limites legais, mesmo atuando dentro da empresa. Com efeito, se, por exemplo, o piquete de greve se colocar no exterior da empresa, à porta da mesma, e bloquear o acesso aos trabalhadores ou fornecedores, decerto atuará ilegalmente; de outra banda, se o piquete atuar no interior da empresa, porventura utilizando os espaços em que os trabalhadores habitualmente se reúnem e convivem, divulgando as razões da greve, dialogando com os trabalhadores presentes (e, quiçá, hesitantes quanto à adesão ou não) e respeitando a sua decisão, decerto a atuação do piquete será lícita e imaculada¹¹.

Em suma, pela nossa parte diríamos que, para o ordenamento jurídico, a questão pertinente, no que aos piquetes de greve diz respeito, não é a do **onde**, mas a do **como**: pouco importa, ou não importa mesmo nada, se o piquete atua no interior ou no exterior das instalações da empresa; importa, sim, o modo como atua, a forma, pacífica ou não, persuasiva ou não, respeitadora ou não, como os seus membros atuam em relação aos trabalhadores. Utilizando a sempre sugestiva terminologia brasileira, dir-se-ia que a lei admite os “piquetes de convencimento”, mas não os “piquetes obstativos”¹².

Vale dizer: não interessa *where*, não interessa se está *in* ou se está *out*; interessa, isso sim, *how*! Nas palavras de Monteiro Fernandes a este respeito, que na íntegra subscrevemos,

O próprio sentido **persuasivo** da função dessas equipas de intervenção pode implicar a necessidade do seu exercício no interior das instalações da empresa ou estabelecimento. É o caso de existirem locais próprios

¹¹O critério de (in)admissibilidade, é, pois, o mesmo, como bem observa Monteiro Fernandes: “Em quaisquer circunstâncias, dentro ou fora da empresa, o piquete incorre em ilegalidade - porventura criminalmente relevante - sempre que exerça coação moral ou física sobre trabalhadores, sem falar na prática de abusos como a fiscalização e/ou obstrução de entradas e saídas de pessoas e materiais, ou ainda o impedimento físico da laboração que possa ser assegurada pelos que se mantêm ao serviço” (FERNANDES, 2013, p. 62).

¹²Como pondera Ronald Amorim e Souza, “o piquete se deve tomar, pois, como medida suasória, como oportunidade de trabalhar emocionalmente o colega que não se manifeste favorável à deflagração do movimento ou discorde dos métodos”. E o autor acrescenta: “Tudo não pode passar do nível do razoável para que não se transforme uma oportunidade de diálogo em instrumento de coação moral, de intimidação física ou do risco de dano a patrimônio do próprio empregado” (SOUZA, 2004, p. 94). Isto, sim, é aquilo que interessa do ponto de vista jurídico, e não a questão de saber se os membros do piquete exercem essa faculdade de diálogo fora ou dentro das instalações da empresa. Aliás, a atuação do piquete na via pública, ocupando ruas e passeios, pode também suscitar problemas de compatibilização com o direito de livre circulação de terceiros, estranhos à empresa - a propósito, *vd.* MALLETT, Estêvão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 72-73.

para o encontro e convívio dos trabalhadores. Em geral, e no plano teórico, nada parece obstar a que os piquetes permaneçam e circulem dentro dos locais de trabalho. (FERNANDES, 2013, p. 61).

Nem se alegue, como faz alguma doutrina, que os membros do piquete de greve não gozariam do direito de aceder às instalações da empresa porque o respectivo contrato de trabalho se suspendeu com a adesão à greve e, com tal suspensão, esses trabalhadores teriam perdido o título de acesso às instalações pelo tempo que durasse a greve¹³. Salvo o devido respeito, estamos convictos de que esta observação não procede, por uma simples mas decisiva razão: é que aqueles trabalhadores da empresa, membros da brigada ou equipa de intervenção organizada pela associação sindical que convocou a greve, não são meros trabalhadores em greve com o contrato suspenso, são muito mais do que isso, eles são membros do piquete de greve, previsto e legitimado pelo art. 533.º do CT, tendo por função legal a tentativa de persuadir os restantes trabalhadores a aderirem à greve; e, logicamente, se esses trabalhadores se encontrarem no interior das instalações da empresa, é lá mesmo, e não alhures, que os membros do piquete de greve terão de tentar cumprir a sua missão.

É, pois, nessa qualidade de membros do piquete de greve, e não na de trabalhadores em greve e com o contrato suspenso, que os elementos do piquete se apresentam perante a entidade empregadora. Destarte, o título jurídico de acesso ao estabelecimento, por parte dos membros do piquete, existe e está na lei, justamente no art. 533.º do CT, contanto que o mesmo não seja interpretado restritivamente. E, reiteramos, nada na lei - nem a sua letra, nem a sua *ratio*, nem a sua história (incluindo, como vimos, o precedente legislativo revogado e a proposta legislativa rejeitada), nem a jurisprudência ao seu abrigo formada - legitima semelhante interpretação restritiva, nos termos da qual os piquetes de greve apenas poderiam desenvolver a sua ação fora, mas já não dentro, das instalações da empresa¹⁴.

¹³Neste sentido, RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte III. Coimbra: Almedina, 2012, p. 463.

¹⁴Interpretação esta que, para sermos francos, nos parece traduzir algum preconceito ideológico em relação à figura dos piquetes de greve (os piquetes como “óbvio mecanismo de pressão sobre o empregador e sobre os trabalhadores da empresa”, como “figura com um belicismo latente” ou “mesmo patente” etc.), o qual, cremos, não se mostra em sintonia com a “configuração delicada e pacífica - para não dizer idealizada” (tomando de empréstimo as palavras de FERNANDES, 2013, p. 56) da ação dos piquetes acolhida pela nossa lei. Registe-se ainda, nesta matéria, a posição de Pedro Romano Martinez, autor que, depois de dedicar algumas páginas à questão, não deixa de concluir que deverá “partir-se do pressuposto de que os piquetes de greve, compostos por trabalhadores da empresa, podem atuar no interior desta, mas dentro dos limites apresentados. Nomeadamente, é-lhes vedado prejudicar o trabalho daqueles que não quiserem aderir à greve” (MARTINEZ, 2019, p. 1254).

4 CONCLUSÃO

Tendo em conta o exposto *supra*, é óbvio que, se a entidade empregadora proibir os membros do piquete de entrar nas instalações da empresa, essa entidade empregadora estará a criar entraves injustificados à atuação do piquete e, nessa medida, estará a dificultar o exercício dos direitos da associação sindical que convocou a greve e organizou o piquete¹⁵.

A greve é um direito fundamental dos trabalhadores, um direito que pode ser exercido mediante decisão das respectivas associações sindicais, sendo que estas têm o direito, expressamente reconhecido por lei, de organizar piquetes para os fins supramencionados. A associação sindical que convoca a greve pode organizar piquetes de greve para tentar, através do esclarecimento e da informação dos trabalhadores, exponenciar as adesões à mesma e, por essa via, aumentar as chances de atingir os objetivos visados pela greve. Ora, se aos membros do piquete, se àquela brigada ou equipa de intervenção legitimamente constituída pela associação sindical, for proibida a entrada nas instalações da empresa e, assim, for impedido ou dificultado o respetivo contato com os demais trabalhadores, então é manifesto que se estará perante uma violação do disposto no art. 405.º do CT, norma destinada a proteger a autonomia e independência das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores¹⁶, bem como a salvaguardar o exercício dos seus direitos.

Lê-se, a este propósito, no n. 2 do art. 405.º do CT:

Sem prejuízo das formas de apoio previstas neste Código, os empregadores não podem, individualmente ou através das suas associações, promover a constituição, manter ou financiar o funcionamento, por quaisquer meios, de estruturas de representação coletiva dos trabalhadores ou, por qualquer modo, intervir na sua organização e gestão, assim como impedir ou dificultar o exercício dos seus direitos. (PORTUGAL, 2009).

Reitere-se a parte nuclear da norma, para o que agora nos interessa: **os empregadores não podem impedir ou dificultar o exercício dos direitos das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores**. Ora, é justamente isso que sucede na hipótese de se verificar uma sumária interdição patronal de acesso às instalações da empresa dirigida aos membros do piquete de greve organizado pela associação sindical,

¹⁵Registe-se, ademais, que a entrada do piquete nas instalações da empresa também permitirá que os seus membros verifiquem se não houve, no caso, qualquer prática patronal de substituição dos grevistas por outros trabalhadores, assim garantindo o respeito da proibição vertida no art. 535.º do CT.

¹⁶O elenco das estruturas de representação coletiva dos trabalhadores encontra-se previsto, em moldes não taxativos, no art. 404.º do CT, entre as mesmas avultando, claro, as associações sindicais.

interdição que acaba por amputar os piquetes de greve de uma importante parcela da sua potencial atividade persuasiva.

É óbvio que, nas palavras de Pedro Romano Martinez,

Da parte do empregador pode haver interesse em opor-se à entrada do piquete de greve na empresa, visto que, se alguns trabalhadores não aderirem à greve, a entidade patronal, em princípio, não pretende que eles sejam persuadidos a abandonarem o trabalho. (MARTINEZ, 2019, p. 1253).

Sem dúvida que esse será, em princípio, o interesse da entidade patronal, mas o problema é que, como vimos, o nosso ordenamento jurídico dá primazia aos interesses ligados ao exercício do direito à greve, autorizando que os piquetes tentem persuadir os trabalhadores em causa a aderir a essa mesma greve. Decisão esta, repete-se, individual, de cada trabalhador, mas decisão que não tem de ser solitária, podendo resultar de um processo dialógico promovido pelo piquete de greve.

Na verdade, o nosso ordenamento mostra-se, a um tempo, bastante generoso para com os piquetes de greve, não circunscrevendo a sua atuação ao espaço exterior à empresa, mas também bastante exigente para com esses piquetes, pois coloca limites inultrapassáveis à sua atividade: utilização de meios pacíficos, tendo por escopo persuadir os trabalhadores, com respeito absoluto pela liberdade de trabalho dos não aderentes. Trata-se, como já foi assinalado, de uma configuração delicada e pacífica, quiçá mesmo idealizada e um tanto romântica, dos piquetes de greve. E é outrossim verdade que, na ordem prática das coisas, num fenómeno intrinsecamente (e, por vezes, intensamente) conflitual como é o grevista, admitir piquetes no interior das instalações, com a inerente proximidade física dos respectivos membros e dos trabalhadores que, apesar da greve, se deslocaram para a empresa, potencia os riscos de conflito e de emprego de meios coativos por parte do piquete, tendentes a pressionar ou intimidar os trabalhadores a modificarem a sua posição e a virem a aderir à greve¹⁷.

Nada disto, porém, serve para desautorizar a presença dos piquetes no interior da empresa. Tudo isto serve, isso sim, para demonstrar que os membros do piquete, embora disponham de bastante latitude para exercer a sua missão, terão de estar particularmente atentos à linha fina que, na prática, muitas vezes se estabelece entre persuadir e coagir, entre convencer e constranger, entre dialogar e ameaçar, entre respeitar e intimidar, entre meios pacíficos de persuasão e meios musculados de pressão. E se a ação do piquete redundar em coação sobre trabalhadores

¹⁷Neste sentido, Monteiro Fernandes, autor que, ainda assim, conclui que esses riscos não bastam para excluir juridicamente os piquetes “internos” (2013, p. 61).

por motivo de não adesão à greve, tal ato será nulo, nos termos do art. 540.º, n. 1, do CT, podendo ainda dar azo a responsabilidade penal, nos termos do art. 543.º do CT (para além da eventual responsabilidade civil por ato ilícito, nos termos gerais). Dir-se-ia, em suma, que **os membros dos piquetes de greve poderão pensar e sentir como Mike Tyson, mas terão de falar e agir quase como Mahatma Gandhi...** Não é fácil, não é para todos e, decerto, nem todos e nem sempre conseguem.

Na hipótese em apreço, contudo, não só nada disto se passa como nem sequer tal tem qualquer ensejo de ocorrer, dado que a entidade empregadora, a partir da sua muito particular perspectiva de composição dos interesses em liça, entende, quiçá, “cortar o mal pela raiz” e vedar o acesso às instalações da empresa aos membros do piquete de greve. Ora, ao adotar uma tal conduta é óbvio que a entidade empregadora estará, se não a impedir, decerto a dificultar o exercício dos direitos do piquete de greve constituído e organizado pela associação sindical para os fins previstos no art. 533.º do CT: desenvolvimento de atividades tendentes a persuadir, por meios pacíficos, os seus camaradas a aderirem à greve, sem prejuízo do respeito pela liberdade de trabalho dos não aderentes (os “fura-greves” que, recorde-se, ao trabalharem atrapalham o movimento coletivo, qual buraco num cano de água).

Reitera-se: o direito à greve constitui um direito fundamental dos trabalhadores assalariados, consagrado na CRP e garantido pela lei, sendo que a decisão de greve compete às associações sindicais, nos termos do art. 531.º do CT; e a associação sindical que declare uma greve tem o direito de organizar piquetes, em ordem a, por seu intermédio, tentar persuadir os trabalhadores a aderirem à greve, nos moldes do art. 533.º do CT.

Destarte, caso proceda nos moldes descritos, impedindo a entrada dos membros do piquete de greve nas instalações da empresa, a entidade empregadora violará, de forma manifesta, o disposto no supracitado n. 2 do art. 405.º do CT. E, note-se, a violação do n. 2 do art. 405.º do CT constitui crime, nos termos do art. 407.º do CT, sujeitando a entidade empregadora a pena de multa até 120 dias (n. 1 do art. 407.º), bem como o administrador, diretor, gerente ou outro trabalhador que ocupe lugar de chefia que seja responsável por tal ato, a pena de prisão até 1 ano (n. 2 do art. 407.º do CT).

REFERÊNCIAS

ABRANTES, José João. **Direito do trabalho II (direito da greve)**. Coimbra: Almedina, 2012.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes; MOREIRA, Vital Martins. **Constituição da República portuguesa anotada**. V. I. 4. ed. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

- FERNANDES, António Monteiro. **A lei e as greves**. Coimbra: Almedina, 2013.
- LEITE, Jorge. **Direito da greve**: das lições ao 3º ano da FDUC. Ed. 1992-93. Coimbra: Serviços de Ação Social da Universidade de Coimbra, 1994.
- LEITE, Jorge. **Direito do trabalho**. V. I. Coimbra: Serviço de Textos da Universidade de Coimbra, 1998.
- MACHADO, João Baptista. **Introdução ao direito e ao discurso legitimador**. Coimbra: Almedina, 1989.
- MALLET, Estêvão. **Dogmática elementar do direito de greve**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.
- MARTINEZ, Pedro Romano. **Direito do trabalho**. 9. ed. Coimbra: Almedina, 2019.
- MELO, Raimundo Simão de. **A greve no direito brasileiro**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2017.
- NEVES, António Castanheira. **Considerações a propósito do direito à greve**. In: JORNADAS LUSO-HISPANO-BRASILEIRAS DE DIREITO DO TRABALHO, 4., 1986, Coimbra. **Temas de direito do trabalho**: direito do trabalho na crise, poder empresarial, greves atípicas. Coimbra: Coimbra Editora, 1990.
- PORTUGAL. **Constituição da República Portuguesa**. Lisboa, 1976. Disponível em: <https://www.parlamento.pt/Legislacao/Paginas/ConstituicaoRepublicaPortuguesa.aspx>.
- PORTUGAL. Lei n. 7/2009. Código do Trabalho. **Diário da República**, Lisboa, n. 30, Série I, 12 fev. 2009. Disponível em: <https://dre.pt/web/guest/legislacao-consolidada/-/lc/108165886/201710020100/73481727/diploma/indice>.
- PORTUGAL. Ministério Público. Parecer n. 48, de 29 de junho de 1978. Greve. **Diário da República**, Lisboa, n. 236, 13 out. 1978. Disponível em: <http://www.ministeriopublico.pt/pareceres-pgr/6078>.
- RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado de direito do trabalho**. Parte III. Coimbra: Almedina, 2012.
- SOUZA, Ronald Olivar de Amorim e. **Greve & locaute**: aspectos jurídicos e económicos. Coimbra: Almedina, 2004.
- VIANA, Márcio Túlio. **Da greve ao boicote e outros pequenos estudos**. Belo Horizonte: RTM, 2017.
- XAVIER, Bernardo Lobo. **Manual de direito do trabalho**. 3. ed. Lisboa: Rei dos Livros, 2018.