



INSTITUTO  
UNIVERSITÁRIO  
DE LISBOA

---

O *lock-out* defensivo

Bruno Fernando Alves de Oliveira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Dra. Maria Luísa Teixeira Alves

Professora Auxiliar

Departamento de Economia Política

Escola de Ciências Sociais e Humanas

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

Departamento de Economia Política

O *lock-out* defensivo

Bruno Fernando Alves de Oliveira

Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho

Orientador(a):

Dra. Maria Luísa Teixeira Alves

Professora Auxiliar

Departamento de Economia Política

Escola de Ciências Sociais e Humanas

ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa

Setembro, 2023

*Dedico à minha esposa, Polyanna, e aos meus pais, Eduardo e Silvana.*

*O apoio e incentivo deles foram fundamentais para mim.*



## **Agradecimento**

Agradeço primeiramente ao Senhor Jesus Cristo, pois Ele é digno de toda honra e toda glória. A graça e a misericórdia do Senhor têm sido abundantes na minha vida e pela Sua bênção foi possível frequentar o Mestrado em Direito das Empresas e do Trabalho em Lisboa/Portugal.

Quero agradecer também à minha esposa, Polyanna, pelo seu companheirismo e perseverança ao meu lado. O seu apoio e incentivo foram fundamentais desde o momento em que comecei a sonhar em frequentar o mestrado até ao final dessa trajetória. Dedico a ela este mestrado.

Agradeço à minha mãe, Silvana, por todo apoio e incentivo que ela sempre deu aos meus estudos. Ela sempre acreditou e investiu em mim. Sem ela, não seria possível chegar até aqui. Por isso, também quero dedicar a ela este mestrado.

Agradeço também ao meu pai, Eduardo, pois sempre foi um grande amigo e torceu por mim. Esta conquista é também dedicada a ele.

Quero agradecer também à minha irmã, Jacqueline, aos meus sobrinhos, à família da minha esposa (meus sogros, cunhados e sobrinha), aos meus amigos e aos irmãos em Cristo, pelas orações e por cada palavra de incentivo.

Quero agradecer aos professores do mestrado pelos conhecimentos transmitidos e, especialmente, à minha orientadora, Dra. Luísa Teixeira Alves, por toda orientação e contribuição para a elaboração desta dissertação.

Agradeço de coração a todos os que fizeram parte desta conquista.



## Resumo

O tema da presente dissertação é “O *lock-out* defensivo” e tem como objetivo demonstrar que o *lock-out*, enquanto arma de defesa do empregador em conflitos coletivos em que haja risco contra a vida ou integridade física das pessoas, ou contra as instalações e bens da empresa, bem como contra a organização produtiva desta, deveria ser admitido pelo ordenamento jurídico português.

Inicialmente, por meio do estudo da legislação e da doutrina, foi realizada uma análise do contexto histórico da legislação de greve e *lock-out* em Portugal, e procurou-se estabelecer o conceito de *lock-out* e as formas em que este pode manifestar-se (ofensivo, defensivo e encerramento reativo).

Além disso, por meio da pesquisa da jurisprudência dos tribunais de Portugal, procurou-se verificar quais as hipóteses em que o *lock-out* defensivo, especialmente a subespécie “encerramento reativo”, pode ser admitido.

Foi realizada uma análise do conteúdo de instrumentos internacionais comunitários que reconhecem o direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas no caso de conflitos de interesses. Ademais, foi realizada uma pesquisa nos relatórios do Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, que reconhecem o direito de greve e de *lock-out*.

Por fim, com o suporte da doutrina internacional, foi realizada uma análise da legislação e jurisprudência de alguns países da Europa (Alemanha, Espanha, França e Itália) e do Brasil a respeito do direito de *lock-out*, especialmente em relação às hipóteses em que o *lock-out* defensivo é admitido nesses países.

### **Palavras-chave:**

*Lock-out*, conflitos coletivos, encerramento reativo, greve e ações coletivas.



## Abstract

The theme of this dissertation is "The defensive *lock-out*" and its objective is to demonstrate that *lock-out*, as an employer's defensive weapon in collective conflicts involving risks to the lives or physical integrity of individuals, company facilities and property, as well as the productive organization of the company, should be allowed under Portuguese law.

Initially, through the study of legislation and doctrine, an analysis of the historical context of strike and *lock-out* laws in Portugal was conducted, and an attempt was made to establish the concept of *lock-out* and the ways in which it can manifest (offensive, defensive, and reactive closure).

Furthermore, by researching the jurisprudence of Portuguese courts, an attempt was made to determine the circumstances under which defensive *lock-out*, especially the subtype "reactive closure," can be admitted.

An analysis of the content of international community instruments recognizing the right of workers and employers to collective actions in case of conflicts of interest was conducted. Additionally, research was carried out in the reports of the Committee on Freedom of Association of the ILO's Governing Body, which recognize the right to strike and *lock-out*.

Finally, with the support of international doctrine, an analysis of the legislation and jurisprudence of some European countries (Germany, Spain, France and Italy) and Brazil regarding the right to *lock-out*, especially concerning the situations in which defensive *lock-out* is allowed in these countries.

### Keywords:

*Lock-out*, collective conflicts, reactive closure, strike and collective actions.



## Lista de siglas e abreviaturas

- BAG – “Bundesarbeitsgericht”, Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha
- CC – Código Civil
- CCDSFT – Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores
- CDFUE – Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia
- CEDH – Convenção Europeia dos Direitos do Homem
- CF/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943)
- CP – Código Penal
- CRP – Constituição da República Portuguesa (Diário da República n.º 86/1976, Série I de 1976-04-10)
- CSE – Carta Social Europeia
- CT – Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, Diário da República n.º 30/2009, Série I de 2009-02-12)
- DL – Decreto-Lei
- IE – Industri Energi
- ITPC – Federação Uruguaia de Transportadores
- LO – Confederação Norueguesa dos Sindicatos
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OLF – Associação Norueguesa de Petróleo e Gás
- RDLRT – Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo
- SAFE – Confederação dos Trabalhadores Organizados do Setor de Energia
- STJ – Supremo Tribunal de Justiça
- TC – Tribunal Constitucional
- TCT – Tribunal Central de Trabajo
- TFUE – Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia
- TJUE – Tribunal de Justiça da União Europeia
- TRL – Tribunal da Relação de Lisboa
- TS – Tribunal Supremo
- TUE – Tratado da União Europeia
- YS – Confederação dos Sindicatos Profissionais



# Índice

Agradecimento	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Lista de siglas e abreviaturas	ix
Introdução	1
Capítulo 1. O <i>lock-out</i> em Portugal	5
1.1. Evolução histórica da greve e do <i>lock-out</i> na legislação de Portugal	5
1.1.1. Na Monarquia	5
1.1.2. Na I República	5
1.1.3. No Estado Novo	6
1.1.4. Pós-Revolução de 25 de Abril de 1974	6
1.1.5. Na Constituição de 1976	8
1.2. A proibição constitucional ao <i>lock-out</i>	8
Capítulo 2. O <i>lock-out</i> na lei e na doutrina portuguesa	11
2.1. <i>Lock-out</i> : conceito legal e doutrinário	11
2.2. Formas de <i>lock-out</i>	13
2.2.1. O <i>lock-out</i> ofensivo ou coativo	14
2.2.2. O <i>lock-out</i> defensivo	16
2.2.3. O encerramento reativo	19
2.3. Os efeitos do <i>lock-out</i> no contrato de trabalho	22
2.3.1. Legitimidade vs. ilegitimidade	24
2.4. A jurisprudência dos tribunais portugueses acerca do <i>lock-out</i>	25
2.5. Quadro comparativo	27
Capítulo 3. Outras Figuras de Encerramento Empresarial Temporário	29
3.1. Encerramento temporário por facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste – Artigo 309.º/1- <i>b</i> , CT	29
3.2. Encerramento temporário por caso fortuito ou força maior – Artigo 309.º/1- <i>a</i> , CT	31
3.3. Situação de crise empresarial ( <i>lay-off</i> )	31
Capítulo 4. O <i>lock-out</i> no Direito Internacional	33
4.1. O direito à ação coletiva nos instrumentos internacionais da Europa	33
4.1.1. A Carta Social Europeia	34

4.1.2. A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores	35
4.1.3. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia	35
4.1.4. O direito de <i>lock-out</i> sob a perspectiva dos instrumentos internacionais da Europa	36
4.2. O direito a ações coletivas sob a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	37
Capítulo 5. Direito Comparado	41
5.1. Europa	41
5.1.1. Alemanha	41
5.1.2. Espanha	44
5.1.3. França	47
5.1.4. Itália	49
5.2. Brasil	51
Conclusões	55
Referências Bibliográficas	63

# Introdução

A Revolução Industrial teve início na segunda metade do século XVIII em Inglaterra e foi um marco importante na história da humanidade, pois trouxe profundas mudanças à sociedade. Entre estas, encontramos, por exemplo, a migração em massa da população do campo para as cidades industrializadas à procura de trabalho nas fábricas, e a alteração nas relações de trabalho ao substituir as estruturas artesanais e de corporações de ofício por um sistema industrial, baseado em máquinas, com divisão de tarefas especializadas e com foco na produção. Assim, com o advento da Revolução Industrial surge também uma nova classe de trabalhadores que vendiam a sua força de trabalho para as fábricas em troca de salário, a classe operária.

A primeira fase da Revolução Industrial foi marcada, contudo, por extensas jornadas de trabalho, ambientes insalubres, más condições de segurança, salários baixos e, inclusive, trabalho infantil.

Por outro lado, em resposta às más condições de trabalho e baixos salários, os trabalhadores começaram a unir-se e a organizarem-se em movimentos de classe para poderem reivindicar melhores condições de trabalho, melhores salários e novos direitos do trabalho.

A partir da Revolução Industrial, as lutas laborais coletivas tornaram-se mais frequentes, pois o trabalho dentro das fábricas criou um ambiente propício para que os trabalhadores se organizassem em classe e, assim, pudessem ter maior força de negociação frente aos empregadores. Além disso, durante esse período, houve o aumento da alfabetização, a expansão da imprensa e a circulação de ideias políticas, como o socialismo e o sindicalismo, que influenciaram os movimentos trabalhistas na luta por novos direitos.

Importa, contudo, esclarecer que a coligação entre pessoas não é algo que surgiu somente a partir da Revolução Industrial. De acordo com Silva (2023), desde tempos imemoriais que se encontram regras sobre o associativismo, pois a coligação de pessoas com o fim de prosseguir fins comuns é espontânea na natureza humana (p. 37).

Porém, conforme esclarece o mesmo autor, é com a Revolução Industrial que os fenómenos coletivos encontram o seu “berço”, que daria, depois, origem ao ramo de Direito do Trabalho (p. 36).

Com o fortalecimento do sentimento de classe entre os trabalhadores e a organização deles em sindicatos durante o período da Revolução Industrial, algumas armas de luta laboral passaram a ganhar maior relevância, especialmente a greve.

A greve, assim como o associativismo, não surgiu com a Revolução Industrial. Silva (2023) informa que existe um registo histórico que dá conta da ocorrência de uma greve dos operários que trabalhavam no túmulo de Ramsés III (Egipto, 1194-1163 a.C.). Eram trabalhadores livres e especializados que contestavam a irregularidade do pagamento dos salários e outras condições de trabalho, tendo as suas reivindicações obtido êxito (p. 38).

Portanto, a greve e o associativismo remontam a tempos antigos, todavia, é importante reiterar que os fenómenos coletivos que hoje são relevantes para o Direito do Trabalho têm conexão com a Revolução Industrial.

Posto isso, a greve tem o poder de exercer um impacto forte na luta laboral coletiva, pois exerce pressão económica sobre o empregador devido à interrupção da produção da empresa. Mas não só a pressão económica sobre o empregador, como também, por vezes, pressão política sobre as autoridades públicas, quando, por exemplo, a paralisação afeta um setor estratégico ou vital da economia do país ou de uma determinada região. Isso permite aos trabalhadores ter maior poder de negociação frente aos empregadores e, também, lhes permite pressionar os governantes a tomarem medidas que os favoreçam, tais como a aprovação de novas leis do trabalho.

Por sua vez, para fazer frente ao associativismo dos trabalhadores, os empregadores também começaram a unir-se em associações patronais. E mais, se de um lado os trabalhadores possuem armas coletivas de pressão sobre os empregadores, estes, por outro lado, também possuem armas de pressão sobre os trabalhadores, tais como o *lock-out*.

O *lock-out* pode ser caracterizado como o encerramento temporário dos locais de trabalho, com a consequente proibição de acesso dos trabalhadores, dentro do contexto de um conflito coletivo laboral, com o objetivo de exercer pressão sobre estes, a fim de que sejam mantidas as condições de trabalho existentes ou sejam impostas condições favoráveis aos empregadores.

O *lock-out* pode ser classificado como ofensivo ou defensivo, a depender do objetivo em vista. De acordo com Fernandes (2020), no *lock-out* ofensivo ou coativo, o encerramento destina-se a pressionar os trabalhadores a aceitarem uma alteração das condições de trabalho que seja favorável ao empregador. No *lock-out* defensivo, visa-se obter a desistência, por parte dos trabalhadores, da pretensão de melhoria apresentada por eles (p. 1092).

Além disso, existe uma subespécie do *lock-out* defensivo, denominada por António Monteiro Fernandes de “*encerramento reativo*”, que tem como finalidade a proteção da vida e integridade física das pessoas e/ou das instalações e bens da empresa no contexto de um conflito coletivo. Isso porque as lutas laborais podem tornar-se violentas e, nestes casos, colocar em risco a vida ou a integridade física dos empresários, dos seus representantes e de outros trabalhadores não aderentes à greve ou até mesmo de terceiros alheios ao conflito coletivo.

Por vezes, as lutas laborais podem tornar-se abusivas, tais como as greves de trombose ou estrangulamento, rotativas e intermitentes. Além disso, as lutas laborais também podem ganhar contornos de ilegalidade, como é o caso das greves com ocupação, a sabotagem, ameaças ou injúrias contra dirigentes da empresa e/ou aos não aderentes à greve, bem como o sequestro dos empregadores ou dos seus representantes.

Assim, perante situações como essas, que colocam em risco a saúde e a segurança das pessoas, as instalações e bens da empresa ou a organização do ciclo produtivo, surge a questão sobre a legalidade ou não do encerramento reativo como forma legítima de defesa.

Atualmente, o *lock-out* é proibido pela Constituição portuguesa (CRP), assim como pelo Código do Trabalho (CT), constituindo uma contraordenação muito grave, a qual poderá resultar numa pena de prisão de até 2 (dois) anos ou multa de até 240 dias.

A legislação portuguesa não prevê qualquer hipótese em que o *lock-out* seja admitido, porém o Tribunal Constitucional (TC) possui jurisprudência que admite o *lock-out* defensivo enquanto medida de defesa da vida ou da integridade física das pessoas ou das instalações e bens da empresa.

A princípio, a jurisprudência do TC permite ao empregador adotar o encerramento reativo, mas a CRP e o CT não permitem o *lock-out* sob qualquer espécie. Não há exceção na lei. Fica, portanto, em aberto esta questão, pois a inexistência de regulamentação do encerramento reativo acaba por causar uma insegurança jurídica ao empregador quando confrontado por conflitos coletivos que coloquem em risco a vida ou a integridade física das pessoas, as instalações e bens da empresa ou a organização do ciclo produtivo.

Além disso, outra questão que se levanta diz respeito aos efeitos do *lock-out* sobre o contrato de trabalho. A princípio, por se tratar de uma conduta ilícita, o empregador fica obrigado a pagar os salários dos trabalhadores pelos dias não trabalhados, podendo o contrato de trabalho ser resolvido com a obrigação de pagamento de indemnização. Porém, não há uma resposta clara sobre a obrigação ou não de pagamento dos salários em relação ao encerramento reativo, pois a decisão do TC não abordou essa questão. Da mesma forma, a decisão do TC não esclarece se o encerramento reativo causa a rutura ou a suspensão do contrato de trabalho. Os efeitos no contrato de trabalho são debatidos, portanto, pela doutrina, que vai procurar dar respostas a estas questões.

Dito isso, é importante compreender também que não é qualquer encerramento empresarial que pode ser caracterizado como *lock-out*. Conforme mencionado anteriormente, o *lock-out* é o encerramento temporário dos locais de trabalho que se dá dentro de um contexto de conflito coletivo, ao passo que existem outras hipóteses de encerramento empresarial que não dizem respeito a um conflito coletivo e se justificam por razões de ordem técnica ou económica. O CT apresenta um conceito de *lock-out*, mas uma leitura pouco atenta do texto legal pode causar confusão com outros tipos de encerramento empresarial que são permitidos por lei, pois o conceito de *lock-out* que o CT apresenta é amplo e comporta a generalidade de situações de encerramento empresarial.

Do mesmo modo, é importante fazer uma análise do *lock-out* sob a perspectiva do Direito Internacional e procurar compreender qual o tratamento que os instrumentos internacionais europeus dão ao *lock-out* e qual o posicionamento de Portugal frente a esses instrumentos.

A Carta Social Europeia (CSE), por exemplo, consagra no artigo 6.º, n.º 4, o direito dos trabalhadores e dos empregadores a ações coletivas no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito de greve. Portugal ratificou a CSE, porém fez ressalva quanto ao conteúdo que é proibido constitucionalmente.

Além da CSE, outros instrumentos internacionais da Europa também consagram o direito de trabalhadores e de empregadores a “ações coletivas” no caso de conflito de interesses, incluindo o direito de greve.

Os instrumentos internacionais da Europa consagram o direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas, mas faz menção expressa ao direito de greve, ao passo que em relação ao direito de *lock-out* não. A primeira questão que surge aqui, então, é se o direito de ações coletivas garante ou não o direito de *lock-out* aos empregadores em caso de conflito de interesses.

Importa notar, mais uma vez, que o direito de greve é mencionado de forma expressa pelos instrumentos internacionais europeus, o que demonstra que possui uma relevância maior e deve ser garantido pelas legislações nacionais dos Estados-membros. Posto isso, se levarmos em conta que o direito de *lock-out* está acobertado pelo direito de ações coletivas dos empregadores, a segunda questão que surge diz respeito a como conciliar o direito de *lock-out* com o direito de greve de forma que aquele não anule ou esvazie este.

Também na seara do Direito Internacional, é importante tentar compreender se a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já se posicionou em relação ao direito de trabalhadores e empregadores a ação coletiva e, inclusive, sobre o direito de *lock-out*. A OIT possui convenções que protegem os direitos de liberdade sindical (n.º 87), organização e negociação coletiva (n.º 98 e n.º 154), mas nenhuma delas faz menção expressa ao direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas em caso de conflitos de interesses. No entanto, o Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT possui relatórios com a análise de casos que foram denunciados a esse órgão referentes à violação dos direitos de greve e *lock-out* por parte de governos de países, os quais nos permitem perceber melhor o posicionamento da OIT em relação a esses direitos.

Assim sendo, é importante procurar compreender qual o tratamento que é dado ao *lock-out* em outros países da Europa (Alemanha, Espanha, França e Itália), bem como no Brasil.

Na Alemanha, por exemplo, o direito de *lock-out* é fruto da construção jurisprudencial, sendo permitido sob a forma defensiva e suspensiva, quando preenchidos determinados requisitos. Em Espanha, por sua vez, a Constituição consagra o direito de trabalhadores e empregadores a adotar medidas de conflito coletivo e a legislação ordinária regulamenta o direito de adoção do “*cierre patronal*”. Já a Constituição francesa prevê o direito de greve, mas é omissa em relação ao *lock-out*. O mesmo ocorre na Constituição italiana, que consagra o direito de greve, mas não um direito de *lock-out*. E no Brasil, assim como em Portugal, o *lock-out* é proibido.

Portanto, o estudo do *lock-out* na presente dissertação visa lançar luz sobre esse tema e levar a comunidade jurídica (professores, alunos e demais profissionais do direito) a refletirem a respeito da importância do *lock-out* defensivo enquanto medida legítima do empregador perante conflitos coletivos que coloquem em risco a vida ou a integridade física das pessoas, as instalações e bens da empresa ou a organização do ciclo produtivo.

## CAPÍTULO 1

# O *lock-out* em Portugal

Embora não seja possível precisar a data do surgimento do *lock-out*, Revez (1980) afirma que a figura do *lock-out* começou a desenhar-se, com uma certa nitidez, a partir de meados do século XIX como forma de resposta dos empregadores aos movimentos grevistas. De acordo com o mesmo autor, durante várias décadas, o *lock-out* foi muito pouco utilizado, porém, no início da segunda metade do século XX, verificou-se um aumento na utilização desse recurso, eventualmente como forma de reação patronal face a novas formas de greve então surgidas que causavam efeitos significativamente nefastos sobre a produção (p. 55).

### 1.1. Evolução histórica da greve e do *lock-out* na legislação de Portugal

#### 1.1.1. Na Monarquia

Durante o período da monarquia, o artigo 277.º dos Códigos Penais de 1852 e de 1886 proibia a greve e o *lock-out* e fixava as correspondentes sanções. O parágrafo único desse artigo previa uma pena maior de prisão para aqueles que promovessem ou dirigissem a coligação de empregadores ou de trabalhadores, bem como para aqueles que usassem de violência ou arruaça para assegurar o atingimento dos objetivos.

Não obstante o regime legal apontado, os movimentos grevistas eram uma realidade crescente em Portugal.

#### 1.1.2. Na I República

Após o fim da monarquia e durante o período da I República, a 6 de dezembro de 1910, o Governo Provisório da República Portuguesa, por decreto, reconheceu, respetivamente, aos trabalhadores e patrões os direitos à greve e ao *lock-out*. Esse mesmo decreto revogou o artigo 277.º do Código Penal de 1886 e todas as demais legislações em contrário. Violências ou ameaças no sentido de tentar formar, manter ou impedir as coligações operárias ou patronais, bem como qualquer tipo de coação visando diminuir a liberdade dos operários ou dos patrões no exercício legal do trabalho ou da indústria eram punidos com pena de prisão e multa.

Outro aspeto importante desse decreto era a obrigatoriedade de pré-aviso para a greve e *lock-out*, que deveria ser feito de forma escrita e com os fundamentos e fins a serem atingidos pela coligação. Impedia novas reivindicações para além das constantes do aviso-prévio, salvo acordo entre as partes,

proibia a greve dos funcionários públicos e equiparados, e impunha a obrigatoriedade de cumprimento de decisão arbitral resultante de prévio acordo entre as partes, sob pena de sanção para a parte que descumprisse a decisão arbitral.

A Constituição de 1911, ao tratar dos direitos e garantias individuais, não fez qualquer referência aos direitos de greve e de *lock-out*, todavia consagrou os direitos previstos em leis ordinárias.

Importa aqui destacar o movimento de forte liberdade que marcou o período da I República.

### **1.1.3. No Estado Novo**

Com a sobrevivência do período do Estado Novo, o Decreto de 6 de dezembro de 1910 foi revogado pelo Decreto-Lei n.º 13.138, de 15 de fevereiro de 1927.

A Constituição de 1933 e o Estatuto do Trabalho Nacional (DL n.º 23.048, de 23 de setembro de 1933) proibiam a suspensão ou a perturbação das atividades económicas, qualificando-as como atos puníveis. O DL n.º 23.870, de 18 de maio de 1934, punia os atos de greve com multa, substituível por prisão até um ano (art.º 2.º). As penas para as greves com carácter político eram agravadas e as de carácter revolucionário eram substancialmente agravadas. Além disso, a greve veio ainda ser objeto de medidas específicas do Código Penal (DL n.º 30.015, de 15 de outubro de 1945), art.º 170.º, ao qual foi dada nova redação pelo DL n.º 41.736, de 17 de julho de 1958.

Os direitos de greve e *lock-out*, portanto, foram banidos da legislação portuguesa e, a partir desse momento, sancionados.

A tónica marcante do clima sociolaboral vivido durante o regime do Estado Novo foi o de contenção e repressão dos movimentos reivindicativos dos trabalhadores.

### **1.1.4. Pós-Revolução de 25 de Abril de 1974**

A Revolução dos Cravos, ocorrida a 25 de abril de 1974, marcou o fim do período do Estado Novo em Portugal e, com isso, deu-se início a um novo período de retoma da liberdade no país. Seguindo esta linha, foi promulgado o Decreto-Lei n.º 392/74, de 27 de agosto, que reafirmou o direito à greve e ao *lock-out*.

Esse diploma veio definir regras bastante completas sobre a matéria de greve e *lock-out*, a respeito do qual Bernardo da Gama Lobo Xavier afirma o seguinte:

*O diploma concebía a greve não como uma simples liberdade, mas como um direito legalmente protegido, protecção legal que principalmente se exprímia nos efeitos suspensivos dados à greve em relação ao contrato de trabalho, reforçados pela proibição de contratar, durante ela, trabalhadores para substituir os grevistas.*

(...)

*Quanto ao lock-out, apenas se consentiu o encerramento defensivo, em resposta a greves ilícitas ou com ocupação, ou quando ocorressem actos de destruição e ainda quando fosse verificada a impossibilidade de continuação da laboração.* (Xavier, 1983, p. 27 e 28)

Em relação à greve, o DL n.º 392/74 definia-a em termos clássicos, ou seja, “*a recusa colectiva e concertada do trabalho tendente à defesa e promoção dos interesses colectivos profissionais dos trabalhadores*” (art.º 2.º). Contudo, a greve só seria legítima se desenvolvida dentro dos termos e limites fixados na lei.

Alguns tipos de greve eram vedados pela lei, como, por exemplo, aqueles que tivessem como objetivo a modificação de contratos e acordos coletivos homologados antes de 25 de abril de 1974, greves desencadeadas por motivos políticos ou religiosos, greves de solidariedade que não tivessem interesse direto à mesma profissão, a menos que exercidas em apoio a trabalhadores da própria empresa.

Também eram proibidas as greves de trombose ou de estrangulamento, ou seja, a cessação isolada de trabalho por parte do pessoal colocado em sectores estratégicos da empresa, com o fim de desorganizar o processo produtivo, bem como as greves com ocupação dos locais de trabalho.

O DL n.º 392/74 procurava, primeiramente, a composição entre as partes através de negociações, ao passo que a greve só poderia ser decretada em último caso se as reivindicações apresentadas pelos trabalhadores não fossem total ou significativamente atendidas.

A lei estabelecia a necessidade de pré-aviso mínimo de sete dias úteis para que a greve fosse decretada ou, no caso de empresas de utilidade pública, dez dias úteis. A declaração de greve teria de ser acompanhada da definição clara dos seus fundamentos, da fixação precisa do seu objetivo e a identificação dos delegados de greve. A comunicação teria de ser dirigida à entidade empregadora e ao Ministério do Trabalho ou à sua delegação mais próxima.

Era garantida a liberdade de trabalho para os não grevistas e, também, era vedado ao empregador a contratação de novos trabalhadores para substituição dos grevistas.

A lei também estabelecia que, durante o curso da greve, havia a obrigação de assegurar as tarefas indispensáveis à segurança e manutenção das instalações. E em relação às empresas de utilidade pública, deveriam ser asseguradas as tarefas necessárias que garantissem minimamente a satisfação de necessidades públicas mais urgentes.

Os contratos de trabalho eram suspensos durante a greve.

Em relação ao *lock-out*, o DL n.º 392/74 permitia aos empregadores recorrerem ao encerramento da empresa, contudo, somente em situações previstas na lei. Por outro lado, era vedado ao empregador recorrer ao *lock-out* para impor condições de trabalho aos trabalhadores a seu serviço.

O *lock-out* era admitido nas seguintes hipóteses: em casos de greves desrespeitando a regulamentação legal aplicável; greves de ocupação; quando houvesse, por parte dos trabalhadores, atos lesivos contra mercadorias, matérias-primas, instalações e equipamentos; ou quando, por razões de

ordem técnica, reconhecidas pelo Ministério do Trabalho, se verificasse a impossibilidade de continuação de laboração.

Era necessário um pré-aviso mínimo de sete dias úteis dirigido aos trabalhadores e ao Ministério do Trabalho ou à sua delegação mais próxima, indicando as razões que levaram o empregador a tomar tal decisão. O pré-aviso era dispensado nos casos de ocupação do local de trabalho ou perante atos de destruição ou deterioração de mercadorias, matérias-primas, instalações ou equipamentos por parte dos trabalhadores.

O *lock-out* tinha como efeito a suspensão do contrato de trabalho e era vedado às empresas de utilidade pública.

### **1.1.5. Na Constituição de 1976**

A Constituição de 1976 (CRP) garantiu o direito à greve e proibiu o *lock-out*. A proibição constitucional foi reiterada pela Lei n.º 65/77, de 26 de agosto (Lei da Greve), que revogou o DL n.º 392/74. O Código do Trabalho (CT) vigente atualmente (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) também proíbe o *lock-out*.

## **1.2. A proibição constitucional ao *lock-out***

Ao contrário do que ocorre em outros países e no direito internacional europeu, a CRP proíbe o *lock-out*. A Carta Social Europeia (CSE), por exemplo, aborda o tema ao reconhecer o direito dos trabalhadores e dos empregadores a ações coletivas no caso de conflitos de interesses, conforme o disposto no parágrafo 4.º do artigo 6.º: “4) O direito dos trabalhadores e dos empregadores a acções colectivas no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das convenções colectivas em vigor.”

Portugal ratificou a CSE, mas fez uma ressalva em relação ao conteúdo que é proibido constitucionalmente, segundo a qual: “A vinculação ao artigo 6.º não afecta, no que respeita ao parágrafo 4.º, a proibição do *lock-out*, estabelecida no n.º 4 do artigo 57.º da Constituição”.

Fernandes (2013) aponta dois motivos pelos quais a CRP proíbe o *lock-out*: 1) a garantia do direito de greve, no sentido de que, sem a proibição do *lock-out*, o direito de greve ficaria esvaziado, pois, se perante uma paralisação coletiva de trabalho houvesse o direito ou liberdade de encerramento conflitual, isto é, se o empregador pudesse responder com o afastamento compulsivo dos trabalhadores (incluindo os não aderentes) dos postos de trabalho, envolvendo a ameaça velada da perda de empregos, de pouco valeria o direito de greve; 2) e a garantia de continuidade da atividade económica, pois o interesse público também está em causa, uma vez que uma das linhas de atuação do *lock-out* pode consistir na pressão sobre o poder público através da quebra da produção, ou da oferta comercial, de bens ou

serviços. Por esta razão, o sistema corporativo dá mostras de tanto rigor na previsão, proibição e incriminação de diversos comportamentos empresariais configuráveis como *lock-out* (p. 176).

De acordo com Bernardo da Gama Lobo Xavier, o ordenamento jurídico vigente atualmente em Portugal que garante o direito à greve e proíbe o *lock-out* confere aos trabalhadores dois tipos fundamentais de poderes:

*(...) direito de liberdade de greve contra o Estado – que a não poderá considerar ilícito civil ou criminal – e do direito à greve contra o empresário – que se sujeita sem possibilidade de reacção jurídica à perda da disponibilidade da mão-de-obra que o contrato de trabalho lhe tiver assegurado. O ordenamento jurídico protege, portanto, a greve dos trabalhadores e suas organizações relativamente ao Estado e aos empresários, com vista a promover o reequilíbrio num quadro descompensado de poder, contribuindo para a justiça no contrato de trabalho e para a libertação e promoção dos trabalhadores. (Xavier, 1983, p. 53 e 54)*

Portanto, ao reconhecer o direito à greve e a proibição do *lock-out*, a Constituição de 1976 procurou restabelecer o equilíbrio de forças entre os trabalhadores (ou as suas organizações) e os empregadores.

O Tribunal Constitucional (TC), por sua vez, foi provocado a manifestar-se a respeito da compatibilidade entre a proibição do *lock-out* e o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da CRP, e considerado de grau superior.

Para dar resposta a esta questão, foi proferido o Acórdão n.º 480/89 do TC, escrito pelo conselheiro Messias Bento, que declarou que a proibição do *lock-out* não viola o princípio da igualdade, sob o fundamento de que a posição dos trabalhadores e empregadores na relação laboral não é idêntica, visto o maior poder económico da entidade patronal, aliado à situação de dependência salarial em que os trabalhadores se encontram, o que faz com que a situação destes seja de inferioridade.<sup>1</sup>

A respeito do Acórdão n.º 480/89 do TC, António Monteiro Fernandes afirma o seguinte:

*Em acórdão notável, o Tribunal considerou não haver contradição entre a proibição e o princípio da igualdade, tendo em conta que só seriam censuráveis as diferenciações sem “fundamento material bastante” e que “o maior poder económico da entidade patronal, aliado à situação de dependência salarial em que os trabalhadores se encontram, faz com que a situação destes seja, em regra, uma situação de inferioridade”. Assim, “se, para a solução dos conflitos colectivos de trabalho, se reconhecesse aos patrões o direito de lançar mão de uma arma de peso idêntico ao da greve – ou seja, se se lhes reconhecesse o direito de recorrer ao locaute –, o mais provável seria que o conflito se concluísse, se não sempre, ao menos as mais*

---

<sup>1</sup> Acórdão n.º 480/89 – P. 604/88 (Messias Bento), no DR, 2.ª série, de 31 de janeiro de 1990. <https://www.tribunalconstitucional.pt>

*das vezes, pela imposição da vontade patronal”. Admitido o fecho conflitual, “a greve deixaria de poder desempenhar o seu papel de contrapeso”. (Fernandes, 2013, p. 176 e 177)*

Todavia, o Acórdão n.º 480/89 do TC acrescenta aos fundamentos da decisão que o *lock-out*, “*enquanto medida de defesa de bens como a vida ou a integridade física ou, mesmo, as instalações da empresa ou os seus bens, não pode deixar de ser admitido*”.

Ora, na mesma decisão em que o TC declarou a constitucionalidade da norma legal que proíbe o *lock-out*, também declarou a possibilidade de encerramento patronal para defesa de bens como a vida e/ou a integridade física, bem como as instalações da empresa e os seus bens.

Portanto, Fernandes (2013) entende que, mesmo perante a proibição constitucional do *lock-out*, subsiste a possibilidade de encerramento lícito no contexto de um conflito coletivo, desde que não assuma carácter coativo (p. 174).

Conclui-se, desta forma, a possibilidade de os empregadores poderem lançar mão do *lock-out* defensivo, conforme será mais bem desenvolvido nos capítulos seguintes.

## **O *lock-out* na lei e na doutrina portuguesa**

### **2.1. *Lock-out*: conceito legal e doutrinário**

A CRP proibiu o *lock-out* de forma expressa sem, contudo, estabelecer uma definição clara do que se entende como *lock-out*. O legislador ordinário, por sua vez, teve o cuidado de fornecer a definição de *lock-out*, o que se imagina que tenha sido feito devido à necessidade de constituir um “tipo” associado à sua penalização, tanto no plano contraordenacional como no plano criminal.

O artigo 544.º/1 do Código do Trabalho (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro) apresenta o seguinte conceito:

*1 - Considera-se lock-out qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador.*

Fernandes (2013) afirma que a definição legal de *lock-out* está longe de permitir a aplicação segura do regime que lhe está ligado, pois o seu teor sugere que se pode considerar *lock-out* qualquer decisão de encerramento da empresa, ou de suspensão da laboração, quer atinja a totalidade ou apenas partes da organização. Todavia, são vários os motivos que podem levar à decisão de encerramento da empresa, tais como as medidas de interrupção do funcionamento devido a razões técnicas ou económicas, incluindo as que derivam da necessidade de salvaguarda das instalações, de prevenção de caos no processo produtivo ou de economia de recursos em fase de depressão do mercado. É evidente que hipóteses como essas não se caracterizam como encerramento ilegal (p. 177).

Assim, o mesmo autor esclarece que o que diferencia o encerramento ilícito do encerramento lícito é o fim em vista, senão vejamos:

*O que qualifica certo encerramento como comportamento relativamente ao qual o ordenamento assume uma posição inibitória é o fim em vista: é o facto de ele surgir como arma num conflito de trabalho. Assim se diferencia o locaute de outros fenómenos em que a empresa fecha ou o processo de laboração é interrompido, e que são regulados pela lei (arts. 298.º a 316.º do CT) tendo em vista que correspondem a necessidades objectivas da gestão, incluindo a de salvaguardar a subsistência futura da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. (Fernandes, 2013, p. 177)*

Fernandes (2020), portanto, aponta para a existência de dois elementos que caracterizam o *lock-out*: o primeiro, respeitante à *materialidade* do comportamento patronal, consiste no encerramento temporário de locais de trabalho com a consequente proibição de acesso dos trabalhadores que neles exercem normalmente a sua atividade; o segundo, respeitante à *motivação* desse comportamento, está relacionado com um conflito coletivo e, em geral, tem como objetivo exercer pressão sobre os trabalhadores para manter as condições existentes ou criar outras formas mais favoráveis ao empresário (p. 1091).

Ramalho (2015) aponta três elementos delimitadores da figura do *lock-out*: 1) do ponto de vista subjetivo, o *lock-out* corresponde a uma decisão unilateral do empregador, enquanto tal; 2) do ponto de vista dos meios, o *lock-out* pode dar-se de formas diferentes, tais como a determinação de paragem da produção, encerramento das portas, a interdição de acesso dos trabalhadores às instalações, a recusa de fornecimento de trabalho ou dos instrumentos ou meios para o realizar; 3) do ponto de vista dos objetivos, o *lock-out* visa a paralisação da empresa para atingir finalidades alheias à sua normal produtividade, estando tal requisito ligado a um conflito coletivo (p. 525 e 526).

De acordo com Souza (2004), o *lock-out* é um meio de pressão de que se vale o empresário para compelir os empregados a concordarem com os termos e condições de contrato (via convenção coletiva) por ele ditadas (p. 227).

Revez (1980) define o *lock-out* como forma de luta ou defesa do empregador, que visa impor as suas condições de trabalho (forma ofensiva) ou acautelar e/ou garantir direitos legalmente consagrados e protegidos (forma defensiva) (p. 63).

António Menezes Cordeiro, por sua vez, afirma que o *lock-out* surgiu como resposta patronal às paralisações conduzidas pelos trabalhadores e com o intuito de quebrar a sua vontade ou de contratar outras pessoas. Ele assevera, contudo, que a evolução posterior do *lock-out* veio conduzir a uma diversificação das suas funções e a uma suavização dos seus contornos, tais como: “(a) visar a proteção das instalações; (b) pretender excluir os não-grevistas da empresa, como modo de aumentar a pressão sobre os restantes dos trabalhadores ou, simplesmente, para não pagar os seus salários; (c) tomar a iniciativa de medidas laborais” (Cordeiro, 2019, p. 842).

Portanto, embora haja conceitos diferentes na doutrina a respeito do *lock-out*, em síntese, pode-se dizer que a doutrina descreve o *lock-out* como a supressão do trabalho, por ato exclusivo da entidade patronal, no contexto de um conflito coletivo, com o objetivo de exercer pressão sobre os trabalhadores para manter as condições existentes ou criar outras formas mais favoráveis ao empresário.

Porém, o conceito que se extrai da doutrina a respeito do *lock-out* não é suficiente para descrever toda a complexidade dessa figura, tendo em vista que aborda o *lock-out* somente sob o ponto de vista de uma arma do empregador para impor a sua vontade no conflito coletivo, desconsiderando, contudo, o *lock-out* como meio de defesa do empregador em situações em que a luta laboral é conduzida de forma

anómala e em que coloca em risco a vida e a integridade física das pessoas, bem como as instalações da empresa e os seus bens.

Para melhor compreendermos a figura do *lock-out*, é necessário adentrar nas formas existentes.

## 2.2. Formas de *lock-out*

O Estado português ratificou a Carta Social Europeia, porém formulou uma ressalva quanto ao significado da adesão ao artigo 6.º, n.º 4, com a seguinte declaração: “*A vinculação ao artigo 6.º não afecta, no que respeita ao parágrafo 4.º, a proibição do lock-out, estabelecida no n.º 4 do artigo 57.º da Constituição*”. Ou seja, manteve a proibição ao *lock-out*.

O TC, por sua vez, já havia sido chamado a julgar a inconstitucionalidade da norma que proíbe o *lock-out*, sob a alegação de que esta norma viola o princípio da igualdade. O Acórdão n.º 480/89 do TC declarou que não há conflito entre a norma que proíbe o *lock-out* e o princípio da igualdade, sob o fundamento de que os trabalhadores estão em posição de inferioridade aos empregadores. Assim, caso fosse conferido aos empregadores o direito ao *lock-out*, os conflitos coletivos, quase sempre ou a maior parte das vezes, terminariam com a imposição da vontade do empregador. Por outro lado, nessa mesma decisão, o TC afirmou que há a possibilidade de encerramento patronal para defesa de bens como a vida ou a integridade física, bem como as instalações da empresa e seus respetivos bens.

Isso, portanto, demonstra que existem diferentes formas de *lock-out* a respeito das quais a jurisprudência dá tratamento diferente, pois, não fosse assim, o TC não teria feito tal ressalva, uma vez que a CRP e o CT proíbem de forma expressa o *lock-out*, sem qualquer exceção.

Desta forma, ao fazer a ressalva a respeito da possibilidade de encerramento patronal para a defesa de bens como a vida ou a integridade física ou as instalações da empresa e seus respetivos bens, o TC abriu a possibilidade para interpretação diversa da lei que proíbe o *lock-out*. A partir da jurisprudência do TC, é possível extrair o entendimento de que é possível ao empregador adotar o *lock-out* sob a forma defensiva quando estiver em causa situações de risco para a saúde e segurança das pessoas ou para as instalações e bens da empresa.

Essa espécie de *lock-out* que é admitida pela jurisprudência do TC é denominada por Fernandes (2020) como “*encerramento reativo*” (p. 1092).

Tradicionalmente, a doutrina classifica o *lock-out* em duas espécies: *lock-out* ofensivo (ou coativo) e *lock-out* defensivo. Nesse sentido, pode-se citar a doutrina de Maria do Rosário Palma Ramalho e de António Monteiro Fernandes, senão vejamos:

... o primeiro [defensivo] é aquele em que a decisão do empregador de paralisar a empresa, recusando, por qualquer forma, a prestação dos trabalhadores é tomada em reacção à declaração de greve dos trabalhadores; o segundo [ofensivo] é aquele em que o empregador

*toma tal decisão antes da greve dos trabalhadores, ou seja, ofensivamente e para evitar tal greve. (Ramalho, 2015, p. 526)*

*A finalidade do encerramento. Quanto à natureza do fim litigioso, o locaute pode ser ofensivo ou defensivo. Na primeira modalidade, o encerramento destina-se a pressionar os trabalhadores a aceitarem uma alteração das condições de trabalho favorável ao empregador. Na segunda, visa-se obter a desistência, por parte dos trabalhadores, de uma pretensão de melhoria por elas [sic] apresentada. (Fernandes, 2020, p. 1092)*

Além da classificação tradicional que a doutrina dá ao *lock-out*, ofensivo (ou coativo) e defensivo, António Monteiro Fernandes apresenta-nos uma subespécie do *lock-out* defensivo, o encerramento reativo, conforme descrito no trecho a seguir:

*Mas há uma subespécie de locaute defensivo que ocorre com certa frequência: é aquilo que poderíamos designar como “encerramento reactivo” (serrata di ritorsione na terminologia italiana) e que consiste na “suspensão da actividade empresarial, não por razões de mérito relativas à pretensão em jogo, mas por reacção à luta sindical dos trabalhadores conduzida em formas anómalas e de duvidosa legitimidade”. É o caso de encerramento por ocupação dos locais de trabalho, para evitar a destruição de equipamentos ou para prevenir a total desorganização da empresa por uma “greve de zelo”. (Fernandes, 2020, p. 1092)*

Importa notar que a classificação do *lock-out* em ofensivo (ou coativo), defensivo e, na subespécie deste, encerramento reativo, é fruto de construção doutrinária, pois a lei que proíbe o *lock-out* não faz essa distinção.

Posto isto, passa-se à análise de cada uma dessas formas de *lock-out*.

### **2.2.1. O *lock-out* ofensivo ou coativo**

O *lock-out* sob a forma ofensiva ou coativa é adotado em um contexto de greve categorial ou sectorial em que a paragem visa poupar encargos gerais de funcionamento da empresa e “esvaziar” a ação coletiva conflitual dos trabalhadores.

Ramalho (2015) afirma que o *lock-out* ofensivo é aquele em que o empregador adota o *lock-out* antes da greve dos trabalhadores, ou seja, para evitar a greve (p. 526).

*Data venia*, mas o entendimento da ilustre autora não parece ser o mais correto, uma vez que o *lock-out* ofensivo não se trata de uma arma patronal para tentar tão somente impedir a instalação de uma greve. O *lock-out* ofensivo é um instrumento de ataque e, como tal, visa alterar as condições de trabalho de forma a se tornar mais favorável para o empregador.

José Revez, por sua vez, apresenta-nos o seguinte conceito acerca do *lock-out* ofensivo:

*Estamos perante o lock-out ofensivo quando a entidade patronal encerra o estabelecimento para forçar os trabalhadores a aceitarem condições de trabalho que esta lhes pretenda impôr ou, quando na sequência de um processo colectivo de reivindicação, com ou sem incumprimento das normas decorrentes do contrato de trabalho, ela adopta idêntico procedimento visando desmotivar os trabalhadores face aos objectivos pretendidos ou levá-los a alterarem-nos substancialmente. (Revez, 1980, p. 61)*

*Data maxima venia*, mas o conceito de José Revez está parcialmente correto, porém, de outra sorte, parcialmente incorreto, pois, como dito acima, o *lock-out* ofensivo é adotado pelo empregador quando este visa impor aos trabalhadores condições que lhe são favoráveis. Ao afirmar que o *lock-out* ofensivo visa também desmotivar os trabalhadores face aos objetivos pretendidos por estes ou levá-los a alterarem-nos substancialmente, Revez comete um equívoco, pois este conceito se refere ao *lock-out* defensivo.

Portanto, parece mais correta a doutrina de Fernandes (2020), que afirma que o *lock-out* ofensivo visa pressionar os trabalhadores a aceitarem uma alteração das condições de trabalho favorável ao empregador (p. 1092).

Posto isto, o empregador pode valer-se de alguns meios para tentar pressionar os trabalhadores a aceitarem as condições impostas por ele, como, por exemplo, inviabilizar a prestação de trabalho e, conseqüentemente, *causar a perda de salários pelos trabalhadores*. Neste cenário, é importante assinalar que seria o caso da adoção deste mecanismo antes ou depois da greve, pois no decurso desta o empregador já fica exonerado do pagamento de salários (art.º 536.º, CT).

Outra hipótese seria o caso de, por exemplo, *impedir que os trabalhadores não aderentes à greve possam trabalhar*, com o objetivo de pressionar os demais trabalhadores grevistas, a fim de fazê-los desistir da mesma. O art.º 129.º/1-b) do CT veda que seja obstada injustificadamente a prestação efetiva de trabalho. Se não há motivo sério e objetivo, o empregador não pode obstar a prestação de serviços.

Ademais, existe também a hipótese em que se cria um *obstáculo à presença dos trabalhadores nos locais de trabalho*. No entanto, vale assinalar que não existe um “direito de permanência no local de trabalho”, antes, sob o ponto de vista jurídico, são direitos assegurados constitucionalmente a titularidade da empresa e a propriedade dos meios de produção e a liberdade de iniciativa económica (arts. 61.º e 62.º da CRP). Porém, os direitos de titularidade da empresa, a propriedade sobre os meios de produção e a liberdade de iniciativa económica não são incompatíveis com a proibição constitucional de *lock-out*, quando o que o constituinte visa inibir é que o empregador passe a valer-se de meios coativos como mecanismo psicossociológico para criar insegurança ou incerteza quanto à continuidade do emprego, tendo em consideração que a sorte das empresas se encontra, totalmente, dependente da

vontade e dos desígnios dos empresários. A esse respeito, António Monteiro Fernandes afirma o seguinte:

*Julga-se, em suma, que o mecanismo através do qual, entre nós, algum dos comportamentos compreendidos na noção legal de locaute pode actuar coactivamente sobre os trabalhadores é, essencialmente, de natureza psicológica, não assentando em nenhum dado objectivo nem nenhuma configuração jurídica precisa: trata-se de criar a sugestão ou expectativa de que, se as pretensões dos trabalhadores não cederem, ou se o objectivo conflitual do empregador não for satisfeito, este último poderá usar instrumentos que se encontram à sua disposição – em especial, o despedimento colectivo – para eliminar o emprego dos recalcitrantes. E é esse, em suma, o “objecto possível” da proibição legal. (Fernandes, 2013, p. 181)*

Se por um lado o *lock-out* pode ser utilizado como arma de ataque para fazer impor a vontade do empregador no contexto de um conflito coletivo, por outro lado, o *lock-out* pode surgir como arma de defesa quando o objetivo do empregador é fazer os trabalhadores grevistas desistirem das pretensões de melhorias apresentadas por estes.

### **2.2.2. O *lock-out* defensivo**

Conforme visto acima, o *lock-out* ofensivo é a modalidade de encerramento patronal que, no contexto de um conflito coletivo, visa impor condições favoráveis ao empregador. O *lock-out* defensivo, por sua vez, é aquele que, nas palavras de António Monteiro Fernandes: “*visa-se obter a desistência, por parte dos trabalhadores, de uma pretensão de melhoria por elas [sic] apresentada*” (Fernandes, 2020, p. 1092).

Ramalho (2015) afirma que o *lock-out* é defensivo quando ocorre como reação do empregador à greve declarada pelos trabalhadores (p. 526).

Todavia, *data venia*, este conceito não parece estar correto, pois o *lock-out* não pode ser considerado defensivo somente porque ocorre como reação à greve. De outra forma, como seria classificado o *lock-out* que ocorre após a declaração de greve, mas que visa impor condições mais favoráveis ao empregador?

Veja-se, portanto, que o que define o *lock-out* como defensivo é o facto de ser adotado pelo empregador como forma de tentar desestimular a greve, fazer os trabalhadores cederem nas suas pretensões ou, pelo menos, tentar diminuir substancialmente tais pretensões; e isso não está relacionado com o momento em que o *lock-out* é adotado, podendo ocorrer antes, durante ou, inclusive, após a greve, caso se mantenha o impasse entre as partes negociantes.

José Revez, por sua vez, apresenta o seguinte conceito de *lock-out* defensivo:

*Estamos perante a figura do lock-out defensivo quando em processos de luta laboral, face ao incumprimento pelos trabalhadores de normas legais que os vinculam ou verificadas situações prefiguradas na lei que possibilitam esse comportamento, a entidade patronal recorre ao encerramento da empresa. (Revez, 1980, p. 62)*

O conceito que José Revez apresenta para *lock-out* defensivo também não parece estar correto, pois não existe na lei qualquer hipótese de o empregador poder lançar mão do *lock-out*. Vale lembrar que a lei proíbe o *lock-out* de forma expressa e sem qualquer ressalva, não havendo exceção nem mesmo para os casos de incumprimento pelos trabalhadores de normas legais que os vinculam.

O DL n.º 392/74 permitia aos empregadores recorrerem ao encerramento quando ficasse configurada alguma das situações previstas na lei. Porém, a partir da promulgação da Constituição de 1976 e da Lei n.º 65/77, de 26 de agosto, o *lock-out* tornou-se proibido sob qualquer forma e sem qualquer exceção.

Desta forma, parece ser mais correto o conceito de *lock-out* defensivo apresentado por António Monteiro Fernandes, segundo o qual o *lock-out* defensivo é aquele que visa obter a desistência, por parte dos trabalhadores, de uma pretensão de melhoria por eles apresentada.

Todavia, para além do *lock-out* defensivo, Fernandes aponta para a existência de uma subespécie denominada por ele de “*encerramento reativo*”. Cite-se, novamente:

*Mas há uma subespécie de locaute defensivo que ocorre com certa frequência: é aquilo que poderíamos designar como “encerramento reactivo” (serrata di ritorsione na terminologia italiana) e que consiste na “suspensão da actividade empresarial, não por razões de mérito relativas à pretensão em jogo, mas por reacção à luta sindical dos trabalhadores conduzida em formas anómalas e de duvidosa legitimidade”. É o caso de encerramento por ocupação dos locais de trabalho, para evitar a destruição de equipamentos ou para prevenir a total desorganização da empresa por uma “greve de zelo”. (Fernandes, 2020, p. 1092)*

De acordo com Fernandes (2013), esse tipo de encerramento patronal não deveria ser tido como ilícito, ou seja, sempre que concebível a existência de razões de ordem técnica ou económica que exijam a paragem da laboração e até o fecho das instalações, antes ou durante um litígio coletivo declarado, situações tais como: quando a greve pode fazer perigar a continuidade da empresa (desorganização do ciclo produtivo em consequência de uma greve-trombose ou articulada); ou quando “*a permanência da laboração durante um conflito mostra-se susceptível de permitir que a estrutura ou a economia da empresa sejam atingidas em pontos vitais (greve de zelo numa rede de transportes públicos regulares ou numa indústria de laboração contínua)*”; ou quando a greve possa evoluir para um “*ambiente de tensão entre os próprios trabalhadores (aderentes e não aderentes) que abra espaço para confrontos*

*físicos, com riscos para a integridade das instalações e os equipamentos, assim como para a viabilidade da plena retoma de actividade após a greve” (p. 178).*

Embora o ordenamento jurídico português atual proíba o *lock-out*, antes da promulgação da CRP em 1976, o DL n.º 392/74 previa a possibilidade de encerramento patronal sob a modalidade do *lock-out* defensivo, que dizia respeito ao encerramento da empresa ou estabelecimento destinado a proteger as instalações ou a prevenir ilegalidades. Tratava-se, portanto, de medida lícita do empregador em caso de situação de conflito coletivo.

A respeito do *lock-out* defensivo que era previsto e permitido pelo DL n.º 392/74, António Monteiro Fernandes faz a seguinte observação:

*Contudo, a posição de princípio do legislador de 1974 era a da proibição do locaute, definido em geral como “encerramento total ou parcial da empresa para impor condições de trabalho aos trabalhadores ao seu serviço” (n.º 1 do art.º 20.º).*

*Os empregadores não passavam, por conseguinte, a dispor de um meio de coacção ou de resistência simétrico de greve, mas apenas de um recurso de autodefesa contra comportamentos ilícitos dos trabalhadores ou uma solução de emergência para os casos de força maior.* (Fernandes, 2020, p. 1096)

Portanto, a lei autorizava o *lock-out* como reação a uma greve irregularmente declarada, ocupação ilícita dos locais de trabalho, atos de destruição ou deterioração voluntária de mercadorias, matérias-primas, equipamentos e instalações – e ainda a impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica (art.º 21.º do diploma citado).

De acordo com o DL n.º 392/74, o *lock-out* devia ser notificado com antecedência aos trabalhadores (art.º 23.º) e podia ser “revogado” pelo Ministério do Trabalho (art.º 25.º).

Ocorre, porém, que o DL n.º 392/74 teve um curto período de vigência em Portugal, pois logo em seguida foi promulgada a Constituição de 1976, que proibiu o *lock-out* de forma expressa e sem qualquer exceção, rejeitando, assim, a possibilidade de encerramento patronal sob a modalidade defensiva.

Contudo, importa notar que o TC, ao ser chamado para examinar a compatibilidade da proibição do *lock-out* com o princípio da igualdade, se pronunciou no seguinte sentido: “*O lock-out, enquanto medida de defesa de bens como a vida ou a integridade física ou, mesmo, as instalações da empresa ou os seus bens, não pode deixar de ser admitido*”.<sup>2</sup>

O entendimento do TC exposto nos fundamentos do Acórdão n.º 480/89 permite, portanto, uma interpretação diversa da lei que proíbe o *lock-out*, no sentido de que seja permitido quando estiver em causa situações de risco para a saúde e segurança das pessoas, bem como risco de violação das instalações e bens da empresa.

---

<sup>2</sup> Ac. TC n.º 480/89 – P. 604/88 (Messias Bento), fonte já citada.

Tal entendimento jurisprudencial mostra-se correto, uma vez que a legislação laboral portuguesa não prevê qualquer arma de defesa patronal em caso de conflito coletivo com ocupação ilícita dos locais de trabalho, atos de destruição ou deterioração voluntária de mercadorias, matérias-primas, equipamentos e instalações e, ainda, a impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica.

Todavia, embora o entendimento jurisprudencial do TC seja no sentido de permitir o *lock-out* em situações de conflito coletivo em que haja risco para a vida, para a integridade física das pessoas ou para as instalações e bens da empresa, facto é que permanece a insegurança jurídica para os empregadores perante tais situações. Isso porque, face à proibição do *lock-out* pela Constituição e pela lei ordinária, sem qualquer hipótese de exceção, os empregadores não podem simplesmente correr o risco de apoiar uma decisão de adoção do encerramento reativo com base na jurisprudência do TC, pois a jurisprudência não está protegida pelo princípio da irretroatividade e nada garante que o entendimento jurisprudencial não possa vir a ser alterado numa nova decisão do Tribunal.

### **2.2.3. O encerramento reativo**

A legislação portuguesa proíbe o *lock-out* e não prevê qualquer exceção para aplicação do mesmo em situações de conflito coletivo em que haja risco para a saúde e para a segurança das pessoas ou risco de violação das instalações e bens da empresa.

Ramalho (2015) afirma que o sistema jurídico português atual não consagrou o denominado princípio da paridade de armas, uma vez que não reconhece ao empregador a possibilidade de se valer de um mecanismo equivalente ao direito de greve dos trabalhadores (p. 528).

Quanto à não consagração do princípio da paridade de armas pelo sistema jurídico português, é de se dar razão ao legislador, pois é sabido que se os empregadores se pudessem valer de uma arma de idêntico peso ao da greve, certamente esta não teria qualquer efeito.

Contudo, o sistema jurídico português atual, além de não consagrar o princípio da paridade das armas, não prevê qualquer arma de defesa patronal em caso de situações de conflito coletivo com ocupação ilícita dos locais de trabalho, atos de destruição ou deterioração voluntária de mercadorias, matérias-primas, equipamentos e instalações e, ainda, a impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica.

Todavia, Fernandes (2013) entende que, mesmo perante a proibição constitucional do *lock-out*, subsiste a possibilidade de encerramento lícito no contexto de um conflito coletivo, desde que não assuma caráter coativo, ou seja, desde que não assuma caráter de pressão sobre os trabalhadores grevistas para que desistam das suas pretensões ou aceitem as pretensões do empregador (p. 174).

A esse encerramento lícito no contexto de um conflito coletivo António Monteiro Fernandes denomina de “*encerramento reativo*”.

O encerramento reativo tem como finalidade a proteção da vida e da integridade física das pessoas e/ou das instalações e bens da empresa no contexto de um conflito coletivo.

A legislação vigente atualmente não prevê qualquer hipótese de aplicação do encerramento reativo, contudo, é necessário refletir a respeito da necessidade de alteração da legislação do trabalho a esse respeito, pois existem situações que impõem ao empregador a necessidade de encerrar o estabelecimento, sob pena de haver risco para a saúde e segurança das pessoas ou mesmo contra as instalações e bens da empresa, além da impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica.

Pode-se dar o exemplo da greve do pessoal responsável pelo setor da saúde e segurança do trabalho dentro da empresa. Se esse pessoal entra em greve, a falta de fiscalização de medidas de segurança no ambiente de trabalho pode colocar em risco a saúde e segurança dos demais trabalhadores. Logo, o encerramento patronal nesse caso não parece ser ilícito.

Outro exemplo, no contexto de uma greve de trombose ou de estrangulamento, é o caso em que ocorre a paralisação de trabalhadores de um determinado setor estratégico da empresa e isso leva a uma quebra da produção. Nesse caso, o encerramento patronal não parece ser ilícito também, pois a manutenção do funcionamento da empresa poderia causar mais prejuízos ao empregador em função da paralisação de um setor estratégico.

Outro exemplo, agora dentro do contexto de lutas laborais ilícitas, seria o caso da greve com ocupação.

De acordo com Xavier (1983), a greve com ocupação é ilícita, pois *“a ocupação, fora da prestação contratual, traduzir-se-á numa violação do direito real do empresário sobre a empresa e, porventura, de interesses concretos deste em manter as instalações desafectadas, por motivos de segurança ou até de economia”* (p. 295).

Embora a ocupação ilícita possa dar lugar às penalizações previstas no CT acerca do despedimento por facto imputável ao trabalhador, sem prejuízo da reparação pelos danos específicos ocasionados pela ocupação, além da possibilidade de aplicação dos artigos 191.º e 215.º do CP aos infratores, o encerramento reativo não parece ser ilícito nesse caso, pois surge como medida adequada para proteger a empresa e os bens contra uma medida ilegal dos grevistas.

Bernardo da Gama Lobo Xavier entende que o empregador pode socorrer-se dos meios de defesa previstos na lei, artigos 1276.º e ss. do CC (capítulo V, Defesa da Posse). Contudo, há de se ter em vista que, em matéria de direito laboral, o CC tem aplicação subsidiária ao CT, e as normas previstas naquele código não foram elaboradas visando o contexto de um conflito coletivo. As relações laborais são muito mais dinâmicas do que as relações cíveis e os conflitos decorrentes das relações laborais, especialmente os conflitos coletivos, exigem respostas mais rápidas, sob pena de colocar em risco a organização da empresa e o seu processo produtivo. Por isso, salvo melhor juízo, os artigos de defesa da posse do CC não parecem ser suficientes e adequados para garantir a defesa da empresa diante da ameaça ou da efetiva ocupação ilícita no contexto de uma greve.

Permanece, portanto, a insegurança jurídica para o empregador acerca da medida de defesa possível de ser adotada em casos de violação das instalações e riscos de destruição dos bens da empresa no contexto de um conflito coletivo. O encerramento reativo, nesse caso, não parece ser ilícito, embora não haja previsão legal nesse sentido.

Face a isso, o que se percebe é que a legislação do trabalho carece de alteração para que possa garantir meios legais de defesa das instalações e bens da empresa perante alguma medida ilegal cometida pelos grevistas e, desta forma, dar maior segurança jurídica aos empregadores.

Além da ocupação ilícita, pode-se citar outras formas de lutas laborais ilícitas que justificam a utilização do encerramento reativo, tais como a sabotagem, ameaças ou injúrias (relativamente aos empregadores ou aos seus representantes e/ou aos não aderentes à greve), bem como o sequestro dos empregadores ou dos seus representantes.

Tais atos, embora sejam penalmente puníveis e deem causa ao despedimento por facto imputável ao trabalhador, são situações graves e que também permitem a adoção do encerramento reativo como medida de defesa do empregador contra tais ilegalidades.

Lenia Samuel (como citado em Fernandes, 2020, p. 1101) afirma que o encerramento patronal pode ser legitimado “*quando a ordem e a segurança dos bens e das pessoas estejam em perigo na empresa*”, ou “*quando a acção dos trabalhadores em greve assuma formas violentas ou extremas (sabotagem, impedimento de trabalhar para os não grevistas, violências)*”.

Contudo, embora parte da doutrina e a jurisprudência do TC (Ac. 480/89) sejam no sentido de que o encerramento patronal é legítimo perante condutas abusivas ou ilícitas de grevistas que coloquem em risco a vida ou a integridade física das pessoas ou, mesmo, as instalações e bens da empresa, permanece a insegurança jurídica para os empregadores quanto à possibilidade de se valerem do encerramento reativo. Isso porque a legislação do trabalho atual proíbe o *lock-out* de forma taxativa e sem qualquer ressalva, inclusive com a aplicação de pena de prisão de dois anos ou multa até 240 dias, além de constituir contraordenação muito grave.

Desta forma, importa refletir acerca da necessidade de alteração da legislação do trabalho, para que seja assegurado aos empregadores meios de defesa contra condutas abusivas ou ilícitas dos grevistas que possam colocar em risco a vida (saúde e segurança das pessoas) e a continuidade da atividade económica da empresa (a instalação e bens da empresa e a organização do ciclo produtivo).

O encerramento reativo, portanto, surge como arma patronal adequada para proteção da empresa contra condutas abusivas ou ilícitas dos grevistas, motivo pelo qual é necessária a reflexão a respeito da necessidade de alteração da legislação do trabalho no sentido de assegurar a licitude do encerramento reativo e, assim, dar maior segurança jurídica aos empregadores.

### 2.3. Os efeitos do *lock-out* no contrato de trabalho

A respeito dos efeitos do *lock-out* no contrato de trabalho, por ser o *lock-out* uma conduta ilícita do empregador – constitui contraordenação muito grave (art.º 544.º/3, CT) e crime (art.º 545.º, CT) – e havendo ainda uma violação do dever de ocupação efetiva (art.º 129.º/1, b), CT), o trabalhador terá direito à retribuição e à contagem do tempo para efeitos de antiguidade, bem como o direito de resolver o contrato (art.º 394.º/2, b), CT) e a ser indemnizado (art.º 396.º, CT), sem prejuízo de ser ressarcido por danos sofridos decorrentes do incumprimento do contrato (art.º 323.º/1, CT).

De acordo com Revez (1980), existem três posições doutrinárias diferentes sobre os efeitos do *lock-out* no contrato de trabalho: i) a primeira, que defende a rutura do contrato de trabalho; ii) a segunda, que defende a suspensão do contrato de trabalho; iii) e a terceira, que diz que o trabalhador tem o direito de optar pelo recebimento do salário que lhe seria devido ou de romper o contrato, recebendo a indemnização legalmente fixada para o despedimento sem justa causa (p. 73).

A primeira corrente doutrinária que defende a rutura do contrato de trabalho entende que o *lock-out* é uma figura que nada tem a ver com a greve, por isso não poderia ter os mesmos efeitos que esta, qual seja, a suspensão do contrato de trabalho. O *lock-out*, portanto, trata-se de uma violação do contrato de trabalho e tem como consequência a rutura do mesmo. Todavia, se a atitude patronal estiver baseada na defesa de interesses e direitos legalmente previstos, não será devido qualquer tipo de indemnização.

A corrente doutrinária que defende a suspensão do contrato de trabalho coloca em paralelismo a greve e o *lock-out*. Uma vez que ambas as figuras são armas dos sujeitos intervenientes no processo produtivo na defesa dos seus interesses, essas armas devem produzir os mesmos efeitos, a suspensão do contrato de trabalho.

Assim como a primeira corrente doutrinária, a terceira corrente doutrinária entende o *lock-out* como uma violação do contrato de trabalho, porém, diferentemente da primeira, entende que a parte cujo direito foi violado, o trabalhador, poderá optar pela forma que tiver por mais conveniente e adequada para defender os seus interesses. O trabalhador poderá optar pelos salários dos dias não trabalhados e continuidade do contrato de trabalho ou, caso entenda não ser possível o regresso ao trabalho, optar pela rutura do mesmo e recebimento das indemnizações legalmente previstas.

Em relação ao encerramento reativo, subespécie do *lock-out* defensivo, parece ser mais correto o entendimento no sentido de que se aplica os mesmos efeitos da greve, ou seja, a suspensão do contrato de trabalho, pois o encerramento patronal nesse caso é decorrente de alguma atitude respeitante aos trabalhadores grevistas que coloca em situação de risco a saúde e segurança das pessoas ou as instalações e bens da empresa.

Ora, se a greve é deflagrada de forma abusiva ou ilegal e coloca em risco a vida e segurança das pessoas, bem como o património da empresa ou a capacidade produtiva futura desta, o encerramento reativo não pode ser penalizado. Sendo assim, não parece ser justo que o empregador tenha de arcar com

os custos dos salários, mesmo em relação aos trabalhadores que não aderiram à greve, sob pena de haver penalização do empregador por um facto gravoso que não lhe é imputável. Nesse sentido, a suspensão do contrato de trabalho de todos os trabalhadores afetados pelo encerramento reativo parece ser a solução mais adequada.

Pedro Romano Martinez afirma o seguinte:

*Mas mesmo em relação aos não grevistas há casos em que o empregador pode recusar-se a fornecer-lhes trabalho, porque, numa situação de greve e perante a falta de determinados trabalhadores, não estando a empresa em condições de laborar, pode não fornecer trabalho nem sequer aos trabalhadores não grevistas, o que não deve ser considerado lock-out. Objetivamente, o empregador não pode fornecer trabalho. Torna-se é necessário averiguar se se justifica o encerramento por motivos de segurança, etc. Nestes casos, o empregador tem de lhes pagar a retribuição referente a esse período, mas não está obrigado a dar-lhes trabalho. E daqui não advém qualquer violação da lei. (Martinez, 2019, p. 1292 e 1293)*

Ao dizer que o empregador não está obrigado a fornecer trabalho quando o encerramento se justifica por motivos de segurança, etc., o entendimento do autor acima citado vai ao encontro do que ora se defende.

Todavia, *data maxima venia*, não parece ser correto o entendimento do mesmo autor de que o empregador deverá pagar a retribuição referente ao período de duração do encerramento aos não grevistas, pois tal entendimento acaba por penalizar o empregador por facto gravoso que não lhe é imputável. A obrigação de pagamento de salários somente seria devida em caso de encerramento ilícito, o que não é o caso em questão.

Ainda a respeito do encerramento em contexto de conflito coletivo e determinado pela necessidade de defender pessoas, bens ou a aptidão produtiva futura da empresa, ou outra decisão que abranja globalmente a organização do trabalho, se fundada em razões de organização ou gestão da empresa, António Monteiro Fernandes defende a suspensão do contrato de trabalho, embora, por outro lado, defenda a manutenção do pagamento dos salários durante a paragem de laboração:

*De qualquer modo, esse encerramento deverá ser encarado, nos termos do CT, como causa de suspensão do contrato por facto ligado à empresa, com o tratamento que corresponda à situação concreta – estando excluída a interrupção, por esse motivo, do pagamento do salário durante a paragem de laboração. Os salários poderão não ser devidos por se estar no decurso do período pré-definido de greve, sem que o levantamento desta seja declarado, mas não em consequência do encerramento. (Fernandes, 2020, p. 1101)*

*Data venia*, novamente, mas o entendimento do ilustre autor de que há a obrigação de pagamento de salários durante o período de encerramento empresarial lícito não parece estar correto, pois tal obrigação não se coaduna com a suspensão do contrato de trabalho.

Assim, se há a suspensão do contrato de trabalho, por corolário lógico haverá de ocorrer também a interrupção do pagamento das retribuições, mantendo-se o pagamento dos direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional, tal como se dá em relação à greve (art.º 536.º, CT).

Portanto, o que ora se defende é que haja aplicação por analogia da norma legal que prevê a suspensão do contrato de trabalho de trabalhador aderente à greve em relação ao encerramento reativo, pois, conforme descrito acima, esta medida é um instrumento lícito do empregador para a defesa da saúde e segurança das pessoas, das instalações e bens da empresa ou da aptidão futura desta, quando o conflito coletivo instalado os coloque em risco.

### **2.3.1. Legitimidade vs. ilegitimidade**

Além dos efeitos do *lock-out* no contrato de trabalho, outra questão que surge diz respeito à sua legitimidade, ou não.

A corrente doutrinária que defende a legitimidade do *lock-out* apoia-se no princípio da paridade de armas. O *lock-out* é visto como contrapartida patronal face aos movimentos grevistas, pois as interrupções provocadas por surtos grevistas prejudicam a política de produção da empresa, e as elevadas reivindicações no aspeto económico-financeiro afetam os custos da produção e o seu escoamento. Estes autores sustentam que por não se revestir de forma violenta ou fraudulenta, nem violar direitos de outrem, o *lock-out* não pode ser considerado causa geradora de qualquer tipo de infração ou responsabilidade.

A outra corrente doutrinária que defende a ilegitimidade do *lock-out* entende que se trata de uma violação do direito ao trabalho. O empregador é visto como entidade mais forte na relação laboral e, por isso, já detém outros poderes que legalmente pode usar contra os trabalhadores no sentido de conquistar novas situações que possam enriquecer o objeto e conteúdo do contrato de trabalho. Desta forma, o *lock-out* não pode ser admitido como arma patronal no contexto de um conflito coletivo, pois acabaria por reforçar o desequilíbrio de forças e tornaria inócua a greve. Assim, àqueles cujo direito foi violado são devidos os salários não recebidos durante o período em que se manteve o *lock-out*.

A respeito da corrente doutrinária que defende a ilegitimidade do *lock-out*, José Revez afirma o seguinte:

*Os defensores desta posição entendem que o lock-out não pode ser considerado como um meio disciplinador das relações de trabalho, mas apenas como um meio de pressão dirigido*

*exclusivamente aos trabalhadores e que, além de não defender os interesses económicos da empresa, permitiria destruir as conquistas sociais alcançadas nos séculos XIX e XX. (Revez, 1980, p. 68)*

Contudo, acerca do *lock-out* defensivo, José Revez faz a seguinte ressalva:

*Embora em tese aceite o princípio da ilegitimidade do lock-out e o considere como uma forma de violação do direito ao trabalho mais do que uma contrapartida do direito à greve, não me repugna aceitar em situações localizáveis no espaço e no tempo, e objectiva e estritamente regulamentadas na lei, a figura do lock-out defensivo como resposta a formas de luta laboral que, exercidas fora do seu quadro legal regulamentador, possam determinar graves e irreparáveis lesões de direitos e interesses legítimos e socialmente relevantes. Mas penso deverem estas situações evoluir para a sua extinção à medida que se forem criando estatutos sócio-contratuais mais justos e equilibrados. (Revez, 1980, p. 68)*

O entendimento de José Revez acima citado vai no sentido do que ora se defende, pois o *lock-out* defensivo é legítimo quando a ordem e a segurança dos bens e das pessoas estejam em perigo na empresa, bem como quando a ação dos trabalhadores em greve assuma formas violentas ou extremas (greve com ocupação, greve de trombose, sabotagem, etc.).

Portanto, perante um conflito coletivo em que se percebe a existência de riscos contra a integridade física das pessoas ou contra a instalação e bens da empresa, o encerramento reativo surge como arma patronal legítima.

Esse entendimento é corroborado pela jurisprudência do TC (Ac. 480/89), que afirma que o encerramento patronal é legítimo perante condutas abusivas ou ilícitas de grevistas que coloquem em risco a vida ou a integridade física das pessoas ou, mesmo, as instalações e bens da empresa.

Ora, na medida em que a greve ganha contornos de ilegitimidade quando adotadas medidas violentas e extremas pelos grevistas, o encerramento reativo ganha contornos de legitimidade, na mesma proporção, pois o bem tutelado em questão é a vida (saúde e segurança das pessoas) e a continuidade da atividade económica da empresa (proteger a instalação e bens da empresa, evitar a desorganização da mesma e proteger o ciclo produtivo).

## **2.4. A jurisprudência dos tribunais portugueses acerca do *lock-out***

Conforme mencionado anteriormente, o TC foi instado a manifestar-se a respeito da compatibilidade entre a proibição do *lock-out* e o princípio da igualdade consagrado no artigo 13.º da CRP, e considerado de grau superior.

Para dar resposta a esta questão, foi proferido o Acórdão n.º 480/89 do TC, escrito pelo conselheiro Messias Bento, que declarou que a proibição do *lock-out* não viola o princípio da igualdade, sob o fundamento de que a posição dos trabalhadores e empregadores na relação laboral não é idêntica, visto o maior poder económico da entidade patronal, aliado à situação de dependência salarial em que os trabalhadores se encontram, o que faz com que a situação destes seja de inferioridade.

Todavia, o Acórdão n.º 480/89 do TC acrescenta aos fundamentos da decisão que o *lock-out*, “*enquanto medida de defesa de bens como a vida ou a integridade física ou, mesmo, as instalações da empresa ou os seus bens, não pode deixar de ser admitido*”<sup>3</sup>.

O Supremo Tribunal de Justiça, em Acórdão proferido no processo 039078 (Almeida Simões), a 16/12/1987, ou seja, em data anterior ao julgamento do Ac. 480/89 do TC, já havia afirmado o seguinte:

*I – Só se configura como lock-out o encerramento de um estabelecimento ou a impossibilitação de acesso dos trabalhadores ao mesmo, sem se providenciar pela manutenção dos postos de trabalho, se tal ocorrer tendo por origem um conflito de ordem laboral, e no intuito de, exercendo coacção sobre os trabalhadores afectados pela paralização, obter determinada vantagem nesse conflito.*<sup>4</sup>

No processo em questão, embora o contexto para o encerramento do estabelecimento não fosse um conflito coletivo de trabalho, é possível extrair da decisão o conceito de que o *lock-out* só se configura como ilícito quando ocorre no contexto de um conflito coletivo e com o intuito de exercer coacção sobre os trabalhadores, a fim de que o empregador obtenha vantagem sobre os trabalhadores nesse conflito.

Alguns anos mais tarde, o Tribunal da Relação de Lisboa seguiu o mesmo entendimento do STJ e proferiu a seguinte decisão no Acórdão do processo 0099534 (Diniz Roldão), a 28/06/1995:

*II - Só se configura como "lock out" o encerramento de um estabelecimento ou a impossibilidade de acesso dos trabalhadores ao mesmo sem se providenciar pela manutenção dos postos de trabalho se a origem do conflito for de ordem laboral e o intuito da entidade patronal for o de exercer coacção sobre os trabalhadores, afectados pela paralisação.*<sup>5</sup>

O contexto nesse processo também não dizia respeito a um conflito coletivo de trabalho, mas à transferência de instalações e de local de trabalho. Porém, no mesmo sentido do STJ, o TRL reiterou o entendimento acerca da ilicitude do encerramento patronal somente em situações de conflito coletivo em que haja coacção sobre os trabalhadores e o intuito do empregador em obter vantagem nesse conflito.

---

<sup>3</sup> Ac. TC n.º 480/89 – P. 604/88 (Messias Bento), fonte já citada.

<sup>4</sup> Ac. STJ 16/12/1987 – P. 039078 (Almeida Simões). <https://www.dgsi.pt>

<sup>5</sup> Ac. TRL 28/06/1995 – P. 0099534 (Diniz Roldão). <https://www.dgsi.pt>

O Acórdão do Tribunal da Relação do Porto proferido no processo 0540974 (António Gama), de 21/12/2005, seguindo o mesmo entendimento das decisões anteriormente citadas, afirmou o seguinte: “O *Lock-out* só configura ilícito penal quando constitui forma de exercer pressão sobre os trabalhadores para tentar solucionar um conflito coletivo de trabalho”<sup>6</sup>.

Essa decisão foi proferida em função de um recurso interposto por uma das partes que havia sido condenada pelo crime de *lock-out*. Os juízes entenderam que ficou provado no processo que o encerramento definitivo não se deu por motivo de conflito coletivo, mas por motivos de gestão empresarial e, desta forma, concluíram pela procedência do recurso e pela absolvição do recorrente.

Assim, a respeito dessas decisões, António Monteiro Fernandes afirma o seguinte:

*Embora com alguma oscilação lógico-conceitual, uma vez que as situações em causa são, nuns casos, colocadas fora da noção de locaute, e, noutros, englobadas na de “locaute lícito”, esta cadeia de decisões obedece a um mesmo tipo de valoração: o encerramento em contexto de conflito, se determinado exclusivamente pela necessidade de defender pessoas, bens ou a aptidão produtiva futura da empresa, ou outra decisão que abranja globalmente a organização do trabalho, se fundada em razões de organização ou gestão da empresa, são decisões legítimas do empregador. Cremos que esta finalidade descaracteriza o encerramento como locaute, mantendo intacto o perímetro da proibição constitucional.* (Fernandes, 2020, p. 1100)

Embora não haja na jurisprudência dos tribunais portugueses uma afirmação clara e direta em favor do *lock-out* defensivo e, mais especificamente, em favor da subespécie “encerramento reativo”, as jurisprudências citadas acima caminham no sentido de permitir o *lock-out* quando o que está em causa é a defesa das pessoas, bens ou a aptidão produtiva futura da empresa, afastando a ilicitude da conduta e a conseqüente penalização.

## 2.5. Quadro comparativo

A fim de melhor ilustrar as diferenças entre o *lock-out* ofensivo, defensivo e o encerramento reativo, elaborou-se o quadro comparativo a seguir:

---

<sup>6</sup> Ac. TRP 21/12/2005 – P. 0540974 (António Gama). <https://www.dgsi.pt>

	<b>Lock-out ofensivo</b>	<b>Lock-out defensivo</b>	<b>Encerramento reativo</b>
<b>Contexto</b>	Conflito coletivo de trabalho.	Conflito coletivo de trabalho.	Conflito coletivo de trabalho.
<b>Objetivo</b>	Impor aos trabalhadores condições de trabalho favoráveis ao empregador.	Desmotivar os trabalhadores face aos objetivos pretendidos ou levá-los a alterarem-nos substancialmente.	Proteger a vida e a integridade física das pessoas. Evitar a destruição das instalações e equipamentos. Prevenir a total desorganização da empresa. Proteger a aptidão produtiva futura da empresa.
<b>Momento em que ocorre</b>	Antes ou depois da greve, em relação aos grevistas. Durante a greve, em relação aos não grevistas.	Antes ou depois da greve, em relação aos grevistas. Durante a greve, em relação aos não grevistas.	Antes ou durante greve.
<b>Quanto à licitude</b>	Ilícito.	Ilícito.	Lícito.
<b>Efeitos</b>	Rutura do contrato de trabalho e pagamento de indemnizações legalmente previstas ou pagamento dos salários dos dias não trabalhados e continuidade do contrato de trabalho.	Rutura do contrato de trabalho e pagamento de indemnizações legalmente previstas ou pagamento dos salários dos dias não trabalhados e continuidade do contrato de trabalho.	Suspensão do contrato de trabalho sem pagamento das retribuições. (A doutrina defende o pagamento das retribuições). Mantém-se o pagamento dos direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional.
<b>Quanto à legitimidade</b>	Ilegítimo.	Ilegítimo.	Legítimo.

## CAPÍTULO 3

### **Outras Figuras de Encerramento Empresarial Temporário**

O *lock-out* é um tipo de encerramento empresarial temporário que se dá em um contexto de conflito coletivo de trabalho. Diferentemente do *lock-out*, que é proibido por lei, existem outros tipos de encerramento empresarial temporário que se encontram previstos no CT e que não estão inseridos em um contexto de luta laboral.

A confusão que pode haver entre o encerramento empresarial proibido por lei, o *lock-out*, e outros tipos de encerramento empresarial temporário existentes deve-se principalmente por causa do conceito de *lock-out* estabelecido pelo CT (art.º 544.º/1), pois o conceito é amplo e comporta a generalidade de situações de encerramento empresarial, veja-se:

*Considera-se lock-out qualquer paralisação total ou parcial da empresa ou a interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores e, ainda, a recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa, desde que, em qualquer caso, vise atingir finalidades alheias à normal actividade da empresa, por decisão unilateral do empregador.*

A fim de melhor esclarecer estas modalidades de encerramento empresarial temporário e demarcar as diferenças com o *lock-out*, tem-se, a seguir, uma breve análise sobre as principais modalidades de encerramento empresarial temporário previstas no CT.

As modalidades de encerramento empresarial temporário que serão analisadas a seguir são respeitantes ao empregador e são situações que, em algum momento, podem apresentar características semelhantes ao conceito de *lock-out* do CT. Desta forma, não serão abordadas as hipóteses de redução temporária do período normal de trabalho, a suspensão do contrato de trabalho por facto relativo ao trabalhador, por acordo entre trabalhador e empregador, e nem mesmo por iniciativa do trabalhador, fundada em falta de pagamento pontual da retribuição, pois são situações que não possuem semelhanças com o *lock-out*.

#### **3.1. Encerramento temporário por facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste – Artigo 309.º/1-b, CT**

O encerramento temporário por facto imputável ao empregador ou por motivo de interesse deste surge como resultado de uma decisão de gestão do empresário, que pode ser resultante de decisão unilateral do empresário, como, por exemplo, ser motivada por diminuição de encomendas, reestruturação da

empresa, ampliação das instalações, substituição do equipamento e da tecnologia, etc.; assim como pode ser resultante de decisão da autoridade pública, em situações provocadas pela prática de delitos antieconómicos ou contra a saúde pública.

Em todo o caso, o encerramento é imputável ao empregador, seja por ato de vontade própria, seja por atitudes ou práticas próprias que estejam na origem da causa que determinou o encerramento da empresa pela autoridade pública.

Estas hipóteses de encerramento empresarial podem confundir-se com o *lock-out* quando presentes os elementos “paralisação total ou parcial da empresa”, “interdição do acesso a locais de trabalho a alguns ou à totalidade dos trabalhadores”, “recusa em fornecer trabalho, condições e instrumentos de trabalho que determine ou possa determinar a paralisação de todos ou alguns sectores da empresa” e “decisão unilateral do empregador”.

Porém, a primeira diferença que se pode destacar é a finalidade do encerramento. No *lock-out* visa-se “atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa”, ao passo que no encerramento empresarial previsto no artigo 309.º/1, *b* do CT é necessário que o empregador demonstre que o encerramento é determinado por razões de ordem técnica ou económica (diminuição de encomendas, reestruturação da empresa, ampliação das instalações, substituição do equipamento e da tecnologia, etc.). Portanto, no encerramento empresarial do artigo 309.º/1, *b* do CT, o motivo deve ser determinado ou determinável.

Além disso, outra diferença do encerramento empresarial previsto no artigo 309.º/1, *b* do CT e o *lock-out* é a ausência de conflito coletivo. Conforme visto anteriormente, o *lock-out* surge como arma patronal em um contexto de conflito coletivo de trabalho, ao passo que o encerramento empresarial previsto no artigo 309.º/1, *b* do CT não está inserido em um contexto de luta laboral. Portanto, se não há conflito coletivo, o encerramento empresarial não pode ser caracterizado como *lock-out*.

O artigo 311.º/3 do CT estabelece ainda a obrigação do empregador de informar os trabalhadores e a comissão de trabalhadores ou, na sua falta, a comissão intersindical ou as comissões sindicais da empresa, sobre fundamento, duração previsível e consequências de encerramento, com antecedência não inferior a 15 dias ou, sendo esta inviável, logo que possível.

O artigo 312.º vai mais longe e exige do empregador que preste caução que garanta o pagamento de retribuições em mora, se existirem, de retribuições referentes ao período de encerramento e de compensações por despedimento, relativamente aos trabalhadores abrangidos.

O artigo 313.º estabelece ainda uma série de atos que são proibidos ao empregador em caso de encerramento temporário da empresa ou estabelecimento.

Por fim, acerca da remuneração, a lei determina o pagamento da totalidade da retribuição, o que leva ao entendimento de que devem ser assegurados ao trabalhador os ganhos que normalmente auferiria se estivesse em serviço efetivo, incluindo as comissões ou participações nas vendas a calcular de acordo com o que determina o artigo 261.º do CT. No entanto, tais valores sofrem dedução adequada, na hipótese de ocupação substitutiva (art.º 309.º/2, CT).

### **3.2. Encerramento temporário por caso fortuito ou força maior – Artigo 309.º/1-a, CT**

Outra hipótese de encerramento temporário da empresa é aquela decorrente de caso fortuito ou de força maior (art.º 309.º/1, a do CT).

Esta modalidade de encerramento temporário não costuma causar confusão com o *lock-out*, pois a falta de oferta de trabalho e a ausência de condições materiais necessárias para a execução do trabalho são decorrentes de evento imprevisível (caso fortuito) ou inevitável (força maior), além do que existe um nexo causal imediato entre o evento imprevisível ou inevitável com o encerramento da empresa.

Assim, o encerramento temporário da empresa em decorrência de caso fortuito ou de força maior afasta qualquer culpa do empregador, embora permaneça a obrigação de pagamento de parte da remuneração do trabalhador, ou seja, 75% da retribuição.

### **3.3. Situação de crise empresarial (*lay-off*)**

O CT prevê a possibilidade de redução temporária dos períodos normais de contrato de trabalho ou suspensão dos contratos de trabalho em situações de crise empresarial, tais como por motivos de mercado, estruturais ou tecnológicos, catástrofes ou outras ocorrências que tenham afetado gravemente a atividade normal da empresa, desde que tal medida seja indispensável para assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho (cf. art.º 298.º, CT). Esta medida é denominada *lay-off*.

Há alguns pontos do *lay-off* que devem ser destacados:

A depender da situação de crise, pode ser que haja a necessidade de encerramento temporário da empresa, porém não se pode pressupor que haja sempre o encerramento empresarial e a impossibilidade material da prestação de trabalho, pois a empresa pode continuar em funcionamento. O importante neste caso é que a redução da jornada normal de trabalho ou a suspensão do contrato de trabalho seja adotada como medida imprescindível para assegurar a manutenção dos postos de trabalho e a capacidade produtiva futura da empresa.

A respeito da suspensão dos contratos de trabalho, esta adquire uma feição individualizada e seletiva (art.º 299.º/1, CT), aproximando-se, nesse aspeto, do despedimento coletivo.

Embora a medida de redução ou suspensão seja decorrente de iniciativa do empregador e possua carácter gestionário, a lei confere ao trabalhador o direito de obter compensação retributiva durante o período de redução ou suspensão das atividades. Essa compensação retributiva possui carácter misto, sendo 30% (trinta por cento) do seu valor pago pelo empregador e 70% (setenta por cento) pago pelo serviço público competente da área da segurança social (cf. art.º 305.º/3 e 4, CT).

O CT estabelece a obrigação de comunicação do empregador, por escrito, à comissão de trabalhadores ou, na sua falta, à comissão intersindical ou comissões sindicais da empresa representativas dos trabalhadores a abranger, a intenção de reduzir ou suspender a prestação do trabalho (cf. art.º 299.º/1, CT) e prazo de 5 (cinco) dias para o empregador promover uma fase de informações e negociação com a estrutura representativa dos trabalhadores, com vista a um acordo sobre a modalidade, âmbito e duração das medidas a adotar. Todavia, o empregador pode dar início às medidas que escolheu adotar após decorrido o prazo de 5 (cinco) dias, mesmo que não haja acordo (cf. art.º 300.º/1 e 3, CT). Contudo, o empregador não fica imune ao controlo externo sobre a decisão tomada por ele, pois deve remeter aos serviços competentes da Segurança Social a “ata das negociações” ou, na sua falta, um documento em que o justifique e descreva o acordo, ou as razões que obstaram ao mesmo e as posições finais das partes (cf. art.º 300.º/4 e 5, CT).

O empregador fica impedido de fazer cessar o contrato de trabalho dos trabalhadores abrangidos por essa medida durante o período de redução ou suspensão, bem como nos 30 ou 60 dias seguintes à aplicação das medidas, exceto se se tratar de cessação da comissão de serviço, cessação de contrato de trabalho a termo ou despedimento por facto imputável ao trabalhador (cf. art.º 303.º/2, CT).

Os serviços da inspeção do trabalho podem pôr termo ao *lay-off* perante a não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado, por falta de comunicação ou recusa de participação no procedimento de informação e negociação pelo empregador ou por incumprimento de qualquer dos deveres referidos nos números 1 e 2 do artigo 303.º do CT (cf. 307.º/2, CT).

O artigo 298.º-A do CT inibe o empregador de adotar o *lay-off* por decisões sucessivas, devendo observar um prazo mínimo equivalente a metade do tempo de duração da medida anteriormente adotada contado a partir do fim desta.

Os pontos acima destacados da lei que regulamenta o *lay-off* permitem-nos perceber as diferenças existentes entre o encerramento temporário da empresa decorrente da aplicação desta medida e o *lock-out*.

O *lock-out*, conforme já descrito, surge como arma patronal em um contexto de conflito coletivo de trabalho, a partir de uma decisão unilateral do empregador e visa atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa (impor aos trabalhadores condições de trabalho favoráveis ao empregador, desmotivar os trabalhadores face aos objetivos pretendidos ou levá-los a alterarem-nos substancialmente), sendo, por isso, proibido por lei.

O *lay-off*, por sua vez, surge dentro de um contexto de crise empresarial com o objetivo de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho. Embora o *lay-off* também seja decorrente da decisão do empregador, esta decisão está sujeita a controlo externo pelos serviços competentes da Segurança Social. Ademais, os serviços da inspeção do trabalho podem pôr termo ao *lay-off* perante a não verificação ou cessação da existência do fundamento invocado. O *lay-off* também não pode ser adotado por decisões sucessivas, devendo observar um prazo mínimo estabelecido em lei contado a partir do fim da medida anterior.

O *lock-out* possui como efeito a rutura do contrato de trabalho e a obrigação de pagamento das indemnizações legalmente previstas ou, caso o trabalhador opte pela continuidade do contrato de trabalho, o pagamento dos salários dos dias não trabalhados. Já o *lay-off* dá ao trabalhador o direito à compensação retributiva, sendo 30% (trinta por cento) do seu valor pago pelo empregador e 70% (setenta por cento) pago pelo serviço público competente da área da segurança social.

Portanto, em síntese, ainda que o empregador opte pelo encerramento temporário da empresa durante a aplicação do *lay-off*, tal medida não se confunde com o *lock-out*, pois não está inserida em um contexto de luta laboral e não visa impor aos trabalhadores condições de trabalho favoráveis ao empregador ou desmotivar os trabalhadores face aos objetivos pretendidos ou levá-los a alterarem-nos substancialmente. O *lay-off* tem como característica central a redução de custos do trabalho em um contexto de crise empresarial com o objetivo de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

## CAPÍTULO 4

### **O *lock-out* no Direito Internacional**

#### **4.1. O direito à ação coletiva nos instrumentos internacionais da Europa**

O Preâmbulo do Tratado da União Europeia (TUE) afirma o apego aos direitos sociais fundamentais, tal como definido na Carta Social Europeia (CSE), de 1961, e na Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (CCDSFT), de 1989. Além disso, o artigo 151.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) declara que a União e os Estados-membros, tendo presentes os direitos sociais fundamentais, tal como os enunciam a CSE e CCDSFT, têm por objetivos as políticas sociais enumeradas nestes instrumentos.

A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CDFUE), de 2000, é outro instrumento internacional que evidencia os direitos sociais fundamentais. Ela foi inspirada na CSE e na CCDSFT em relação aos direitos sociais.

Dentro do rol de direitos sociais previstos nestes instrumentos internacionais, vale destacar o direito à ação coletiva, direito este que foi reconhecido pelo Tribunal Europeu dos Direitos do Homem como um dos elementos do direito sindical estabelecido pelo artigo 11.º da Convenção Europeia dos Direitos do Homem (CEDH).

A CSE, a CCDSFT e a CDFUE reconhecem o direito à ação coletiva tanto a trabalhadores como a empregadores. Desta forma, ao reconhecerem o direito à ação coletiva, os instrumentos internacionais ora citados consagram o princípio da autotutela coletiva, cuja expressão máxima são os direitos de greve e de *lock-out*. Assim, tanto a greve quanto o *lock-out* são reconhecidos como formas válidas de defesa dos interesses de trabalhadores e empregadores no âmbito de um conflito coletivo.

Contudo, importa notar que a CSE e a CCDSFT não possuem efeito jurídico vinculativo. A referência à CSE e à CCDSFT no Preâmbulo do TUE não é suficiente para lhes conferir efeito jurídico vinculativo no direito comunitário. Da mesma forma, o artigo 151.º do TFUE não confere qualquer possibilidade de aplicação de direitos sociais fundamentais com base apenas nas disposições deste Tratado.

Porém, de acordo com Alves (2022), a CCDSFT é usada como uma ajuda interpretativa pelo TJUE para a compreensão do significado da legislação e desenvolver a jurisprudência (p. 506).

Já em relação à CSE, a mesma autora afirma o seguinte:

*No entanto, o art.º 151.º do TFUE torna claro que as disposições deste Tratado referentes aos direitos sociais têm que ser interpretadas de acordo com o sentido e alcance atribuídos, em particular, pela CSE, que contém as formulações mais desenvolvidas e instrumentais do conteúdo e das projecções possíveis desses direitos. (Alves, 2022, p. 508)*

A CDFUE, por sua vez, possui efeito jurídico vinculativo, pois, conforme esclarece Alves (2022), esta Carta representava inicialmente um mero compromisso político, mas com o Tratado de Lisboa, em 1 de dezembro de 2009, por força da alteração introduzida ao n.º 1 do artigo 6.º do TUE, passou a integrar o estatuto jurídico fundamental da União Europeia, gozando de valor jurídico idêntico aos TFUE e TUE (p. 506).

Desta forma, é possível perceber a forte influência que estes instrumentos internacionais exercem sobre os Estados-membros em matéria de direitos sociais fundamentais, o que inclui o direito à ação coletiva. Assim, os Estados-membros estão vinculados a criar condições para o seu exercício efetivo.

#### **4.1.1. A Carta Social Europeia**

A CSE é um tratado do Conselho da Europa que foi assinado a 18 de outubro de 1961 na cidade italiana de Turim. O conteúdo da Carta foi atualizado e complementado pela CSE (revista) de 1996. Este documento foi assinado no dia 3 de maio de 1996 em Estrasburgo e entrou em vigor a partir de 1 de julho de 1999. Portugal ratificou a versão originária da CSE em 1991 e a CSE (revista) em 2001.

Alves (2022) afirma que o que distingue a CSE e lhe atribui um especial relevo é a previsão de um específico mecanismo de controlo, que atua através do Comité Europeu dos Direitos Sociais, que avalia, através de um sistema de relatórios, o cumprimento e a conformidade da lei e prática nacional por parte de cada um dos Estados-membros do Conselho da Europa. Além disso, com o Protocolo de 1995, foi introduzido um novo sistema de controlo de cumprimento: o processo de reclamações coletivas (p. 509).

O artigo 5.º da CSE reconhece o direito de trabalhadores e empregadores de constituir organizações sindicais e o artigo 6.º reconhece o direito à negociação coletiva. O artigo 6.º da CSE visa estabelecer

meios que assegurem o exercício efetivo do direito à negociação coletiva, sendo que o parágrafo 4.º do mesmo artigo estabelece o direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas no caso de conflito de interesses, incluindo o direito de greve. Cite-se: *“4) O direito dos trabalhadores e dos empregadores a acções colectivas no caso de conflitos de interesses, incluindo o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das convenções colectivas em vigor.”*

No que diz respeito à aplicação do parágrafo 4.º do artigo 6.º da CSE em Portugal, embora Portugal tenha ratificado a Carta, fez uma reserva, segundo a qual: *“A vinculação ao artigo 6.º não afecta, no que respeita ao parágrafo 4.º, a proibição do lock-out, estabelecida no n.º 4 do artigo 57.º da Constituição”*.

#### **4.1.2. A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores**

A CCDSFT foi aprovada pelo Conselho Europeu de Estrasburgo a 8 e 9 de dezembro de 1989. Esta é uma carta de princípios baseados em direitos humanos que se aplicam especificamente ao mercado de trabalho na União Europeia.

No que diz respeito à negociação coletiva, o artigo 11.º da CCDSFT estabelece o direito de empregadores e trabalhadores da Comunidade Europeia se associarem livremente com vista a constituir organizações profissionais ou sindicais para a defesa dos seus interesses económicos e sociais. O artigo 12.º, por sua vez, confere o direito de negociação e celebração de convenções coletivas às organizações de empregadores, por um lado, e às organizações de trabalhadores, por outro lado.

Em relação à luta laboral coletiva, o artigo 13.º confere o direito de recorrer a ações coletivas em caso de conflito de interesses, incluindo o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das regulamentações nacionais e das convenções coletivas. Cite-se: *“13. O direito de recorrer a acções colectivas em caso de conflito de interesses inclui o direito de greve, sob reserva das obrigações decorrentes das regulamentações nacionais e das convenções colectivas.”*

Tal como dito anteriormente, a CCDSFT não possui efeitos jurídicos vinculativos, mas é usada como uma ajuda interpretativa pelo TJUE para a compreensão do significado da legislação e desenvolver a jurisprudência.

#### **4.1.3. A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia**

A CDFUE foi proclamada a 7 de dezembro de 2000 e foi alterada a 12 de dezembro de 2007. Ela foi elaborada com o propósito de tornar visível os direitos já existentes que constituíssem património comum dos europeus. Com o Tratado de Lisboa, a 1 de dezembro de 2009, por força da alteração introduzida ao n.º 1 do artigo 6.º do TUE, a CDFUE passou a integrar o estatuto jurídico fundamental da União Europeia, gozando de valor jurídico idêntico aos TFUE e TUE.

Martins (2018) afirma que a CDFUE se inspirou na CEDH no que diz respeito aos direitos civis e políticos, nos Tratados da União Europeia em matéria dos direitos do cidadão, na CCDSFT e na CSE em relação aos direitos sociais (p. 149).

A respeito da negociação coletiva e da luta laboral coletiva, o artigo 28.º da CDFUE funda-se nos artigos 12.º a 14.º da CCDSFT e no artigo 6.º da CSE. Em síntese, estes artigos estabelecem que trabalhadores e entidades patronais, ou as respetivas organizações, têm o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve. Cite-se o artigo 28.º da CDFUE:

*Artigo 28.º*

***Direito de negociação e de ação coletiva***

*Os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respetivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções coletivas aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a ações coletivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve.*

#### **4.1.4. O direito de *lock-out* sob a perspetiva dos instrumentos internacionais da Europa**

Conforme visto acima, a CSE, a CCDSFT e a CDFUE reconhecem o direito à ação coletiva a trabalhadores e empregadores. Isso significa que estes instrumentos internacionais consagram o princípio da autotutela coletiva cuja expressão máxima é o direito à greve para os trabalhadores e o direito ao *lock-out* para os empregadores.

Contudo, é importante fazer a ressalva de que os três instrumentos citados mencionam expressamente o direito de greve como direito a ser protegido, ao passo que não fazem menção expressa ao direito de *lock-out*.

E não parece haver aqui um mero esquecimento do direito de *lock-out*, mas o que se percebe é que não foi privilegiado o princípio da paridade de armas. Isso porque, o direito de greve é uma arma conferida aos trabalhadores que visa equilibrar as forças entre eles e os empregadores em um contexto de negociação coletiva, uma vez que estes possuem naturalmente mais força devido ao poder económico. Ora, se fosse possível ao empregador lançar mão do *lock-out*, no âmbito de uma negociação coletiva, sempre que julgasse conveniente, o direito de greve acabaria por ser esvaziado e se tornaria ineficiente.

É importante esclarecer que parte da doutrina afirma que os instrumentos internacionais comunitários, ao reconhecerem o direito de trabalhadores e empregadores recorrerem a ações coletivas em caso de conflitos de interesses, consagram o princípio da paridade de armas. Porém, tal entendimento não parece estar correto, pois se em um conflito laboral coletivo o empregador, que possui maior poder

económico, pudesse utilizar o *lock-out* em qualquer momento que lhe parecesse mais conveniente, o direito de greve restaria esvaziado e sem efeito. Assim, o direito de greve não estaria assegurado.

De outra forma, é possível afirmar que os instrumentos internacionais comunitários consagram o princípio da autotutela coletiva, pois reconhecem o direito de trabalhadores e empregadores recorrerem a ações coletivas em caso de conflito de interesses. Perceba que não há uma proibição de *lock-out*, ou seja, tais instrumentos reconhecem, ainda que de forma implícita, o direito de *lock-out*. Assim, o que parece mais correto afirmar é que o direito de *lock-out* poderá ser exercido desde que não viole o direito de greve. Isso significa, então, que o *lock-out* pode ser adotado desde que não assuma caráter coativo, ou seja, desde que não assuma caráter de pressão sobre os trabalhadores grevistas para forçá-los a desistir de suas pretensões ou aceitarem as pretensões do empregador.

O *lock-out*, portanto, parece ser plenamente válido no direito comunitário europeu quando adotado sob a forma defensiva, mais especificamente a subespécie encerramento reativo, que se dá em um contexto de conflito coletivo em que há risco para a vida (saúde e segurança das pessoas) ou para a continuidade da atividade económica da empresa (a instalação e bens da empresa e a organização do ciclo produtivo).

Importa esclarecer, contudo, que não há relatório do Comité Europeu de Direitos Sociais ou jurisprudência do TJUE sobre esta questão, sendo que o entendimento aqui descrito decorre da interpretação do texto contido nos instrumentos internacionais comunitários.

Caberá aos Estados-membros, portanto, regular internamente o direito de *lock-out*, a fim de que, por um lado, este não se sobreponha ao direito de greve e cause um novo desequilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores no âmbito de uma negociação coletiva, mas que, por outro lado, também seja garantido aos empregadores como forma de defesa contra situações de conflito coletivo que possam colocar em risco a vida e a integridade física das pessoas, bem como a instalação, bens da empresa e a organização do ciclo produtivo.

## **4.2. O direito a ações coletivas sob a perspectiva da Organização Internacional do Trabalho (OIT)**

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) editou a Convenção sobre o respeito à liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948 (n.º 87), a Convenção sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, 1949 (n.º 98) e a Convenção relativa à promoção da negociação coletiva, 1981 (n.º 154). Essas convenções protegem os direitos de liberdade sindical, autonomia e autotutela coletiva, embora em nenhuma delas haja menção expressa ao direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas em caso de conflitos de interesses.

O que se percebe é que o reconhecimento do direito de liberdade sindical e de negociação coletiva também garante, de forma implícita, o direito a ações coletivas, pois os meios de luta laboral (greve e

*lock-out*) é que permitem o exercício pleno do direito de defesa dos interesses dos sindicatos de trabalhadores e empregadores.

Importa realçar, mais uma vez, que os meios de luta laboral são a expressão máxima do princípio da autotutela coletiva. Este princípio, por sua vez, caminha junto com os princípios da liberdade sindical e da autonomia coletiva, sendo esses três a base dos direitos coletivos fundamentais.

Portanto, os direitos de liberdade sindical e de negociação coletiva só podem ser plenamente exercidos se houver a garantia de defesa do direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas em caso de conflitos de interesses, especialmente os direitos de greve e *lock-out*.

Embora a OIT não tenha feito menção expressa ao direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas em caso de conflitos de interesses nas Convenções por ela editadas, é possível citar dois relatórios emitidos pelo Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT que reiteram a defesa dos direitos de greve e *lock-out*. Veja-se:

- **Relatório 348.º do Comité de Liberdade Sindical, Caso n.º 2530 (Uruguai) [“348th Report of the Committee on Freedom of Association, Case No. 2530 (Uruguay)”]**

A Federação Uruguia de Transportadores (ITPC) apresentou uma denúncia contra o governo do Uruguai em novembro de 2006, que foi analisada pelo Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. A ITPC contestava a resolução do Ministério do Trabalho e Previdência Social que declarava o serviço de transporte rodoviário atividade essencial e autorizava a intervenção policial para interromper as reuniões dos transportadores.

O Uruguai ratificou as Convenções n.º 87 e n.º 98 da OIT, a Constituição do Uruguai reconhecia o direito à greve, e a seção 3 da Lei n.º 13.720 previa o direito de *lock-out*. Contudo, após negociações frustradas entre o governo do Uruguai e a ITPC, o governo emitiu uma resolução a 25 de outubro de 2006 que declarava o serviço de transporte de cargas como serviço essencial e ordenou a intervenção policial em reuniões de transportadores a fim de impedir a paralisação do setor, ainda que houvesse a garantia de realização dos serviços mínimos por parte dos transportadores.

De acordo com a ITPC o governo do Uruguai violou o direito de exercício da liberdade sindical, protegida pela Convenção n.º 87 da OIT e pela Lei n.º 13.720 do Uruguai, além de ter contrariado as decisões do Comité de Liberdade Sindical.

Em resposta, o governo do Uruguai afirmou que o *lock-out* promovido pela ITPC não dizia respeito a um conflito coletivo de trabalho, mas a suspensão dos serviços em protesto contra medidas do governo, tratando-se, portanto, de um *lock-out* atípico. O governo indicou também que a resolução contestada pela ITPC não declarava essenciais todos os serviços de transporte rodoviário, mas apenas aqueles ligados a serviços essenciais que pudessem afetar a vida ou saúde da população, levando-se em consideração o facto de se tratar de um país sem meios de transporte alternativos.

Ao analisar esta reclamação, o Comité de Liberdade Sindical concluiu que os empregadores, assim como os trabalhadores, podem recorrer a greves de protesto (ou ação) contra as políticas económicas e sociais de um governo, que pode ser restringido apenas no caso de serviços essenciais ou serviços

públicos de fundamental importância, nos quais pode ser estabelecido um serviço mínimo. O Comité considerou, portanto, que o transporte em geral de mercadorias e passageiros não constitui serviço essencial no sentido estrito do termo. Assim, em caso de suspensão desse serviço, a exigência de manutenção de um serviço mínimo pode ser justificada quando se tratar de um setor de importância fundamental para o país. No entanto, as organizações de empregadores e de trabalhadores interessadas devem poder participar do processo de definição dos serviços mínimos a serem garantidos. No caso de divergência quanto aos serviços mínimos a serem garantidos, a lei deve prever que tal divergência deverá ser resolvida por um organismo independente e não pela autoridade administrativa. A respeito da intervenção policial para dissuadir manifestações pacíficas dos transportadores, o Comité realçou que as autoridades devem recorrer ao uso da força apenas em situações em que a lei e a ordem sejam seriamente ameaçadas.

• **Relatório 372.º do Comité de Liberdade Sindical, Caso n.º 3038 (Noruega) [“372nd Report of the Committee on Freedom of Association, Case No. 3038 (Norway)”]**

A Industri Energi (IE), a Confederação Norueguesa dos Sindicatos (LO), a Confederação dos Trabalhadores Organizados do Setor de Energia (SAFE) e a Confederação dos Sindicatos Profissionais (YS) apresentaram uma denúncia contra o governo da Noruega, a 19 de agosto de 2013, perante o Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. As reclamantes IE, LO, SAFE e YS alegavam as violações das Convenções n.º 87, 98 e 154 ratificadas pelo governo da Noruega, pois o governo interveio na negociação coletiva e impôs a arbitragem obrigatória, embora não estivessem reunidas as condições para a instituição da arbitragem obrigatória.

Em 2012, as Reclamantes e a organização de empregadores, a Associação Norueguesa de Petróleo e Gás (OLF), não chegaram a um acordo na negociação dos novos acordos coletivos. As reclamantes convocaram uma greve limitada, envolvendo 600 a 700 membros do sindicato e afetando parcialmente as instalações na plataforma norueguesa. Em resposta à greve declarada pelos sindicatos dos trabalhadores, no dia 5 de julho de 2012, a OLF notificou que iria promover um *lock-out* total, que se aplicaria a mais de 6500 funcionários e a todas as instalações da plataforma norueguesa, envolvendo assim a paralisação total de toda a produção de petróleo e gás. Na sequência de uma mediação infrutífera, no dia 10 de julho de 2012, o Governo anunciou a decisão de intervir no conflito impondo a arbitragem obrigatória.

O Governo tomou tal medida com a justificação de que a paralisação total da produção de petróleo e gás teria consequências económicas graves, tais como: (i) redução de 55 mil milhões de coroas norueguesas por mês no valor da produção e um impacto negativo de quase 50 mil milhões de coroas norueguesas por mês na balança comercial internacional; (ii) afetaria a confiabilidade do fornecimento de gás à Europa; (iii) afetaria a reputação da Noruega perante outros países como um fornecedor confiável de petróleo e gás; (iv) provocaria grandes efeitos em cascata na indústria fornecedora (por exemplo, provável demissão de 10 a 15 000 funcionários). De acordo com o Governo, se um conflito coletivo tem efeitos tão prejudiciais que colocam em risco a vida, a segurança pessoal, a saúde ou o

interesse público vital, geralmente submete um projeto de lei separado ao Parlamento propondo a proibição da greve ou do *lock-out* em questão e a remessa do conflito para ser resolvido pelo Conselho Nacional de Salários.

A partir da análise deste caso, o Comité de Liberdade Sindical afirmou que, em várias ocasiões no passado, lidou com casos relativos à imposição de arbitragem compulsória na Noruega, que foi imposta em serviços não essenciais por meio de intervenção legislativa no processo de negociação coletiva, encerrando assim a greve.

De acordo com o Comité, é difícil conciliar a arbitragem imposta pelas autoridades por iniciativa própria com o direito de greve e o princípio da negociação voluntária. Ademais, o Comité afirma que a arbitragem compulsória para pôr fim a um conflito coletivo de trabalho e a uma greve somente é admissível se for a pedido de ambas as partes envolvidas no conflito, ou se a greve em questão puder ser restringida, até mesmo proibida, ou seja, no caso de litígios na função pública que envolvam funcionários que exerçam autoridade em nome do Estado ou em serviços essenciais em sentido estrito do termo, nomeadamente aqueles cuja interrupção coloque em perigo a vida, a segurança pessoal ou a saúde de todo ou de parte da população.

Ainda de acordo com o Comité, embora o impacto que a declaração de *lock-out* total no setor de petróleo e gás possa ter sobre a avaliação das vastas consequências sobre a vida quotidiana na Noruega e que seja, sem dúvida, uma circunstância nacional relevante a ser levada em consideração, é necessário que tais impactos ultrapassem a mera interferência no comércio e tenham colocado em risco a vida, a segurança pessoal ou a saúde de toda ou parte da população para que se justifique o recurso à arbitragem compulsória.

O Comité concluiu, portanto, que a medida legislativa então tomada pelo Governo, que estipulava a proibição de iniciar ou continuar uma paragem para resolver o litígio, aplicando-se assim tanto à greve em curso quanto ao *lock-out* notificado, era inconsistente com os princípios de liberdade sindical.

Desta forma, o Comité convidou o Governo a envidar todos os esforços para: (i) se abster de recorrer a legislação que imponha a arbitragem obrigatória com o fim de pôr termo a todas as ações laborais coletivas em um setor onde no momento de tal ação não havia nenhuma ameaça clara e iminente à vida, segurança ou saúde pessoal de toda ou parte da população e que, portanto, não é essencial; (ii) promover e dar prioridade à negociação coletiva livre e voluntária como meio de determinar as condições de trabalho no setor de petróleo e gás.

O Comité também sugeriu ao Governo estudar a possibilidade de estabelecer um serviço mínimo no setor de petróleo e gás em caso de ação laboral coletiva cuja abrangência ou duração possa resultar em danos irreversíveis; nesse sentido, as organizações sindicais devem poder participar, da mesma forma que os empregadores e o poder público, na definição do serviço mínimo, devendo qualquer divergência quanto ao número e funções dos trabalhadores envolvidos ser decidida por um órgão independente.

Portanto, a partir da análise dos relatórios do Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, conclui-se que há o reconhecimento do direito de trabalhadores e empregadores

poderem recorrer a ações coletivas em caso de conflito de interesses, especialmente à greve e ao *lock-out*.

No que diz respeito ao direito de *lock-out*, é interessante notar que o Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT dá o mesmo tratamento em relação ao direito de greve. Em momento algum o Comité se manifestou no sentido de que o direito de *lock-out* deva ser limitado ou restringido a hipóteses excepcionais, tais como em situações de risco contra a vida ou integridade física das pessoas ou de violação das instalações e bens da empresa. Porém, também é verdade que a análise do Comité nos relatórios acima mencionados não envolveu o confronto direito entre o direito de greve e o de *lock-out*, mas tão somente a violação desses direitos pelos governos do Uruguai e da Noruega.

Assim, o que se percebe é que a OIT possui um posicionamento favorável ao direito de trabalhadores e empregadores poderem recorrer à greve e ao *lock-out*, embora não seja possível afirmar se o entendimento também vai no sentido de haver paridade entre essas duas armas coletivas.

## CAPÍTULO 5

# Direito Comparado

## 5.1. Europa

### 5.1.1. Alemanha

Na Alemanha, o suporte normativo do regime das lutas laborais está no art.º 9.º/3 da Constituição<sup>7</sup>, que, basicamente se limita a consagrar a liberdade de associação profissional.

De acordo com Fernandes (2013), todo o regime existente para greve e *lock-out* é produto de uma longa e acidentada elaboração jurisprudencial, devido sobretudo ao Tribunal Federal do Trabalho da Alemanha (BAG). A respeito do *lock-out*, a jurisprudência alemã abordou duas questões: a admissibilidade (ou licitude) e o efeito jurídico sobre os contratos de trabalho (p. 183).

Para responder a primeira questão sobre a admissibilidade (ou licitude), a jurisprudência alemã adotou como posição o princípio da “paridade de armas” entre trabalhadores e empregadores, pois, se os primeiros dispõem de um meio de pressão sobre o adversário, os segundos devem ter idêntica

---

<sup>7</sup> Artigo 9.º (Liberdade de Associação) (...) (3) O direito de formar associações para a proteção e promoção dos trabalhadores e empregadores, incluindo o direito de fundar sindicatos e associações patronais, está garantido. A constituição e a atividade dessas associações devem ser livres. As suas organizações internas devem ser baseadas em princípios democráticos. Elas devem ter o direito de fazer acordos coletivos e de tomar medidas de ação industrial, incluindo o direito de greve, para proteger e promover os seus interesses. Medidas de ação industrial com o objetivo de cooperação entre associações para a promoção e proteção dos interesses trabalhistas ou económicos são permitidas.

possibilidade. Wolfgang Däubler (como citado em Fernandes, 2013, p. 183) resumiu da seguinte forma: “nenhuma das partes deve poder ditar à outra o resultado”.

Vejam, portanto, algumas dessas decisões:

Em sentença de 28 de janeiro de 1955, o BAG reconheceu o direito de greve e *lock-out* e o princípio da igualdade de armas, senão veja-se:

*As disputas industriais (greve e lock-out) são geralmente indesejáveis porque causam danos económicos e prejudicam a paz social, que é do interesse da comunidade como um todo; mas são permitidas dentro de certos limites, na ordem social básica liberal da República Federal Alemã (...) existe liberdade de acção industrial, liberdade de greve e liberdade de bloqueio (...) o reconhecimento da acção sindical, o princípio da neutralidade e o princípio da igualdade no artigo 3.º da Lei Básica proíbem o Estado, ou seja, a sua legislação, a sua administração e governantes, de tratar as armas dos dois parceiros sociais de forma desigual.*<sup>8</sup>

De acordo com Silva (2023), ao reconhecer o princípio da paridade de armas, o BAG concluiu a sentença afirmando que os empregadores podem recorrer a medidas de combate defensivo coletivo (*lock-out* defensivo) (p. 379).

O princípio da paridade de armas foi reiterado pelo BAG em decisões de 21.04.1971 e de 10.06.1980, veja-se:

*(...) se um dos lados, nomeadamente a mão-de-obra representada pelo sindicato, pudesse determinar sozinho o combate e o empregador se limitasse a tolerar e aguentar a acção sindical, correr-se-ia o risco de a regulação das condições de trabalho deixarem de se basear num sistema de convenções livres, que é um pré-requisito para o funcionamento e a razão interna do sistema de convenções coletivas (...).*<sup>9</sup>

*(...) o fundamento do lock-out é a autonomia colectiva, que tem a sua garantia nuclear no artigo 9.º, n.º 3, da Constituição (...).*<sup>10</sup>

Contudo, Däubler (2018) esclarece que há uma diferença da decisão do BAG de 1971 em relação à decisão do mesmo Tribunal em 1955. Em 1955, a ideia era de que, na luta trabalhista, dois adversários essencialmente equivalentes se enfrentavam e, portanto, deveriam ter acesso a armas comparáveis, ou seja, greve de um lado e *lock-out* de outro. Em 1971, o BAG corrigiu essa visão e a questão crucial deixou de ser a paridade de luta como igualdade de armas, mas sim o equilíbrio nas negociações. Esse

---

<sup>8</sup> BAG, 28.01.1955 – GS 1/54, como citado em Silva, 2023, pp. 378 e 379.

<sup>9</sup> BAG, 21.04.1971 – GS 1/68, *idem*, p. 380.

<sup>10</sup> BAG, 10.06.1980 – 1 AZR 168/79, *idem*.

último foi denominado como paridade material, a fim de distingui-lo da antiga paridade de luta, que era uma paridade formal (p. 703).

Däubler (2018) também esclarece que os limites da admissibilidade do *lock-out* são tratados pelo BAG sob o critério da proporcionalidade (p. 706).

A respeito do critério da proporcionalidade, podemos citar, como exemplo, a decisão do BAG de 1992 em um determinado caso que, após negociações coletivas sem sucesso, os funcionários foram convocados para uma greve de advertência de meia hora e o empregador respondeu com um *lock-out* de dois dias para os participantes da greve. Nesse caso, o BAG considerou que os dois dias de *lock-out* foram desproporcionais como resposta à breve greve de meia hora.<sup>11</sup>

Em decisão de 26.06.1991, o Tribunal Constitucional da Alemanha reiterou o posicionamento das decisões do BAG, no que diz respeito ao princípio da paridade de armas, ao reconhecer que a liberdade sindical se aplica a todos e a todas as profissões, em virtude do artigo 9.º, n.º 3, da Constituição Federal, pois “*não foi concebido como um direito fundamental apenas dos trabalhadores, abrangendo igualmente os empregadores*”.<sup>12</sup>

De acordo com Däubler (2018), o Tribunal Constitucional da Alemanha também seguiu o caminho traçado pelo BAG na decisão de 1980 no sentido de que o *lock-out*, assim como a greve, é garantido constitucionalmente, porém na medida em que for necessário para criar um equilíbrio entre as partes do contrato coletivo (p. 718).

Portanto, na decisão do Tribunal Constitucional da Alemanha, o conceito de equilíbrio nas negociações desempenha um papel crucial, assim como a garantia constitucional dos meios de luta.

Em relação à segunda questão, o efeito jurídico sobre os contratos de trabalho, a jurisprudência alemã entendia que, enquanto a greve suspendia os contratos dos aderentes, o encerramento conflitual tinha efeito resolutivo. A partir de 1971 houve uma mudança no entendimento jurisprudencial que passou a admitir, como regra, o efeito suspensivo do *lock-out*.

Däubler (2018) afirma que o estado atual da jurisprudência alemã em relação ao *lock-out* é de que é permitido, porém na forma defensiva e suspensiva<sup>13</sup>, quando e na medida em que for necessário para compensar um possível desequilíbrio nas negociações coletivas. O *lock-out* defensivo estará sujeito ao princípio da proporcionalidade, que estabelece que os *lock-outs* não devem ir além do necessário para restaurar o equilíbrio nas negociações (pp. 708 e 709).

Diante do que foi exposto acima, conclui-se que o *lock-out* defensivo é admitido no ordenamento jurídico alemão sempre que haja desequilíbrio nas negociações, ou seja, não se limita a uma situação de

---

<sup>11</sup> BAG 11.8.1992 – 1 AZR 103/92, como citado em Däubler, 2018, pp. 707 e 708.

<sup>12</sup> BVerfG, 26.06.1991 – 1 BvR 779/85, como citado em Silva, 2023, p. 380.

<sup>13</sup> Däubler (2018) apresenta como conceito de *lock-out* defensivo o encerramento empresarial que ocorre como uma resposta a uma greve em andamento. Já em relação ao *lock-out* ofensivo, o autor entende que é aquele que inicia o conflito coletivo. Quando a recusa de fornecer trabalho é temporária, o autor diz que o *lock-out* é suspensivo. E quando a recusa de fornecer trabalho é definitiva, o autor denomina de *lock-out* resolutivo (p. 701).

conflito coletivo em que haja risco para a vida ou para a integridade física das pessoas ou ainda para as instalações e bens da empresa.

Por outro lado, conclui-se também que a inexistência de uma norma legal com critérios objetivos que definam as situações que permitam, ou não, o empregador adotar o *lock-out*, causa insegurança jurídica. Isso porque, uma vez que não há um critério legal objetivo, por corolário lógico, a medida adotada pelo empregador, se necessária ou não para restaurar o equilíbrio nas negociações coletivas, acabará por ser levada pelo sindicato dos trabalhadores para análise do judiciário, ficando o empregador sempre sujeito ao critério subjetivo dos juízes quanto ao que entendem como medida proporcional de resposta numa situação de desequilíbrio nas negociações.

### 5.1.2. Espanha

No direito espanhol, a Constituição consagra no artigo 37.º/2 o direito de trabalhadores e empregadores a adotarem medidas de conflito coletivo. Contudo, o artigo 37.º/2 da Constituição espanhola não especifica quais são as medidas que formam parte do direito de conflito coletivo, questão que se remete à legislação ordinária. Assim, o “Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo” (RDLRT) estabelece a regulamentação relativa às medidas de conflito coletivo, entre elas o direito de greve e de “*cierre patronal*” (*lock-out*).

O “*cierre patronal*” é regulado pelos artigos 12.º a 14.º do RDLRT.

O artigo 12.º/1 do RDLRT prevê a possibilidade de encerramento do local de trabalho pelo empregador nas seguintes hipóteses:

*Um. Os empregadores só podem encerrar o local de trabalho em caso de greve ou qualquer outra forma de irregularidade colectiva no regime de trabalho, quando ocorrer alguma das seguintes circunstâncias:*

- a) Existência de notório **perigo de violência** para pessoas ou graves danos materiais.*
- b) **Ocupação ilegal** do local de trabalho ou de qualquer das suas dependências, ou perigo certo da sua ocorrência.*
- c) O volume de faltas ou irregularidades no trabalho **dificulte gravemente o normal processo produtivo**.*

O texto legal acima citado deixa claro que o *lock-out* não pode ser utilizado de forma indiscriminada pelos empregadores, caso contrário, acabaria por esvaziar o direito de greve dos trabalhadores. O *lock-out*, portanto, somente poderá ser adotado pelo empregador na modalidade defensiva, devendo observar as hipóteses descritas no texto legal.

Acerca do “*cierre patronal*”, Ronald Amorim e Souza afirma que:

*A noção de perigo há que sofrer uma rigorosa avaliação judicial e administrativa, para evitar o uso indiscriminado do conceito. Esse perigo deve ser atual e iminente, não meramente previsível, diante da possibilidade de recurso aos meios legais disponíveis para a proteção das pessoas, dos bens, preservação dos locais e equipamentos ali instalados, matéria-prima e tudo mais que se relacione com a imediata retomada do trabalho. (Souza, 2004, p. 239)*

Embora a decisão de adoção do *lock-out* seja de competência do titular da empresa, a Autoridade do Trabalho deverá ser sempre comunicada no prazo de 12 horas (art.º 13.º/1).

O *lock-out* também se deve limitar ao tempo necessário para assegurar a retoma da atividade da empresa ou para afastar as causas que o motivaram (art.º 13.º/2).

Uma vez afastada as circunstâncias motivadoras do *lock-out*, o local de trabalho deverá ser reaberto por iniciativa do titular da empresa ou a pedido dos trabalhadores. Além disso, a Autoridade Laboral pode requerer a reabertura do local de trabalho, no prazo fixado no próprio requerimento, sob pena das sanções previstas no artigo 15.º (art.º 14.º).

Os efeitos do *lock-out* nas relações de trabalho são semelhantes aos previstos para a greve (art.º 12.º/2): suspensão do contrato de trabalho, o trabalhador não terá direito ao salário, além de inscrição especial do trabalhador na Previdência Social, com a suspensão da obrigação de contribuição pelo trabalhador e pelo empregador. O trabalhador não terá direito a prestações de desemprego nem a subsídios de incapacidade temporária de trabalho.

De acordo com Valverde, et al. (2007), se o “*cierre patronal*” for caracterizado como ilegal, o trabalhador terá direito aos salários pelos dias correspondentes, bem como o recolhimento das devidas contribuições à Segurança Social. Os dias de ausência ao trabalho em decorrência do “*cierre patronal*” ilegal não podem impor ao trabalhador mais efeitos prejudiciais, de forma que não podem ser contados como férias, não podem contar como faltas ao trabalho para nenhum efeito e contam como tempo de trabalho para efeitos de contagem do período mínimo de 180 dias exigidos por lei para se ter direito às prestações de subsídio de desemprego (p. 410).

Portanto, a legislação espanhola, ao contrário da legislação portuguesa, confere maior segurança jurídica aos empregadores para a adoção de ações defensivas (“*cierre patronal*”), em contexto de conflito coletivo, nas seguintes hipóteses: (i) como resposta às greves que tenham o potencial de causar perigo de violência contra pessoas ou graves danos materiais; (ii) quando houver ocupação ilegal do local de trabalho, das suas dependências ou o risco de que isto venha acontecer; (iii) quando o volume de faltas ou irregularidades no trabalho dificultarem gravemente o fluxo normal do processo produtivo.

Nesse sentido, pode-se destacar também a jurisprudência dos tribunais espanhóis que reforça a licitude do *lock-out* quando adotado como medida de defesa. Veja-se:

- TCT 1 de outubro de 1987, Ar. 23643 (encerramento patronal lícito se os trabalhadores impedem injustificadamente o trabalho de outros).<sup>14</sup>

- TCT 11 de maio de 1988, Ar. 220 (encerramento patronal lícito por danos causados pelo não cumprimento dos serviços de manutenção).<sup>15</sup>

- TS 8 de julho de 1988, Ar. (o encerramento é lícito quando a greve causa danos tais que não seja possível retomar os trabalhos aquando do seu fim).<sup>16</sup>

- TS 14 de janeiro 2000, Ar. 977 (é lícita a adoção de encerramento em função do não comparecimento de determinado grupo ou tipo de trabalhadores de que dependa a segurança no trabalho).<sup>17</sup>

- TS 31 de março de 2000, Ar. 7403 (não é necessário que concorram todas as circunstâncias do art.º 12.1 RDLRT para legalizar o encerramento patronal; o encerramento é legítimo quando as faltas ao trabalho afetam a atividade empresarial com tal intensidade que não é possível dar trabalho aos trabalhadores não grevistas; a legalidade do encerramento não depende da legalidade da greve).<sup>18</sup>

Por fim, importa citar a sentença do Tribunal Constitucional espanhol a respeito da ação que colocava em causa a constitucionalidade do “*Real Decreto-Ley 17/1977, de 4 de marzo, de Relaciones de Trabajo*” (TC 11/1981, 8 abril).

Em relação às medidas de conflito coletivo, a sentença do TC afirma que a Constituição espanhola e o ordenamento jurídico do país não se fundam no princípio da paridade de armas. De acordo com o TC, a greve é um contrapeso que tem por objetivo permitir que as pessoas em estado de dependência salarial estabeleçam uma nova relação de força em um sentido mais favorável para elas. O TC também afirma que o “*cierre patronal*” (*lock-out*) é uma dose maior de poder que se outorga a uma pessoa que tem poder desde antes. Assim, o TC concluiu que o *lock-out* não é lícito quando utilizado para esvaziar de conteúdo o direito constitucional à greve ou quando se levanta como barreira para a impedir.

Todavia, na mesma decisão, o TC afirmou que o empresário tem poder de polícia e um dever de assegurar a ordem na sua empresa quando as medidas de ações coletivas adotadas pelos trabalhadores puderem provocar situações de perigo para a vida, integridade física, bem como para as instalações ou os bens da empresa. Assim, o TC adotou o entendimento de que o *lock-out*, quando decorrente do poder de polícia do empregador para assegurar a integridade das pessoas e dos bens, não vai contra a Constituição. Assim, o TC concluiu que o direito de *lock-out* previsto no art.º 12.º do RDLRT não é inconstitucional se for entendido como o exercício de um poder de polícia pelo empregador destinado exclusivamente à preservação da integridade física das pessoas, bens e instalações, limitado ao tempo necessário para afastar tais causas e assegurar o reinício da atividade, conforme disposto no artigo 13.º/2 do RDLRT.

---

<sup>14</sup> TCT 1 octubre 1987, Ar. 23643, como citado em Valverde et al., 2007, p. 930.

<sup>15</sup> TCT 11 mayo 1988, Ar. 220, *idem*.

<sup>16</sup> TS 8 julio 1988, Ar., *idem*.

<sup>17</sup> TS 14 enero 2000, Ar. 977, *idem*, p. 931.

<sup>18</sup> TS 31 marzo 2000, Ar. 7403, *idem*.

### 5.1.3. França

A Constituição francesa de 1958 incorporou o Preâmbulo da Constituição de 1946, cujo número 7 prevê o direito de greve. As relações coletivas de trabalho são reguladas no Código do Trabalho francês (artigos L2111-1 a L2632-2), assim como os conflitos coletivos de trabalho (artigos L2511-1 a L2525-2), bem como o exercício do direito de greve (artigos L1132-2 e L2511-1 a L2512-5). Porém, em França não há reconhecimento constitucional ou legal ao direito de *lock-out*.

Teyssié (1981) afirma que a doutrina francesa se divide entre aqueles que entendem que o *lock-out* deve ser considerado irregular *a priori*, sujeito a hipóteses excepcionais, e entre aqueles que afirmam que deve ser considerado regular de princípio, cabendo aos trabalhadores a demonstração de eventual ilegalidade (p. 302).

De acordo com Teyssié (1981), a corrente doutrinária que defende a ilicitude *a priori* do *lock-out* tem como fundamento: a) *O silêncio dos textos legais*: o Preâmbulo da Constituição de 1946 não diz nada sobre o *lock-out*, assim como o Código do Trabalho francês não o reconhece, nem mesmo de forma indireta; b) *A violação das obrigações decorrentes do contrato de trabalho*: o encerramento imprevisto da empresa por decisão unilateral do empregador constitui uma violação do contrato de trabalho; c) *O desequilíbrio das relações coletivas de trabalho*: o legislador deu aos trabalhadores o direito de greve para permitir que lutem em pé de igualdade com o empregador, uma vez que este possui um poder económico superior. O reconhecimento do *lock-out* como meio de ação levaria à quebra deste equilíbrio (p. 303).

Ainda de acordo com Teyssié (1981), a corrente doutrinária que defende a licitude do *lock-out* possui como fundamento: a) *Os textos legais*: se o direito de *lock-out* nunca foi constitucionalmente proclamado, tal silêncio não pode ser considerado equivalente a uma proibição; b) *Os princípios gerais*: a observação comparativa de dados sociais, económicos e políticos em todo o mundo estabelece que greves e *lock-outs* são consequências inevitáveis do regime de trabalho livre, elemento característico das economias liberais. Não é sem interesse notar que os regimes autoritários que aboliram o *lock-out* também proibiram a greve, seja de inspiração fascista ou comunista. O reconhecimento da legalidade de um anda historicamente de mãos dadas com o do outro; c) *O interesse geral*: se é verdade que o *lock-out* representa, nas mãos do empregador, um meio de pressão no conflito entre este e os seus trabalhadores, constitui também uma decisão tomada por razões económicas, após ponderação criteriosa. Portanto, o *lock-out* surge, em muitos casos, como o meio último de salvar este bem comum que constitui a empresa e de assegurar o normal funcionamento e a boa gestão. O interesse desta exige que se reconheça ao empregador o direito de recorrer ao *lock-out* no quadro do seu poder de gestão. Para além do interesse da empresa, existe, ainda, o dos seus credores, dos seus subempreiteiros, de todos aqueles que, economicamente, lhe devam toda ou parte da sua atividade, e, de forma mais geral, da comunidade nacional (p. 304-305).

Em relação à jurisprudência dos tribunais franceses, Fernandes (2013) afirma que a jurisprudência somente autoriza o encerramento patronal em situações de conflito coletivo quando estiver em causa a desorganização da empresa ou do processo produtivo, riscos de segurança para os trabalhadores e equipamentos, greve ilícita ou abusiva. No encerramento lícito, os contratos de trabalho são suspensos, mas no encerramento ilícito subsiste a obrigação de pagamento dos salários aos trabalhadores (p. 183).

Nesse sentido, Teyssié (1981) afirma que a jurisprudência francesa entende que o *lock-out* constitui, em princípio, uma violação do contrato de trabalho, porém admite o *lock-out* quando a decisão é justificada por circunstâncias de força maior e/ou pela exceção de incumprimento (p. 318).

A respeito da primeira hipótese, força maior, em decisão de 28 de outubro de 1957, o Tribunal da Cassação declarou que para o empregador ser exonerado de responsabilidade era necessário e suficiente que ele tivesse sido irresistivelmente impedido de dar trabalho aos seus empregados. Cabia a ele, contudo, provar que era absolutamente impossível continuar a administrar os seus negócios por motivos de força maior.<sup>19</sup>

O empregador é obrigado a demonstrar que fez todo o possível para evitar a greve ou para pôr fim à mesma, bem como fez todo o possível para obter a evacuação dos locais de trabalho, caso se encontrem ocupados. Além disso, o empregador deve demonstrar que a operação da empresa era absolutamente impossível e não apenas mais difícil ou mais cara. Assim, os magistrados tendem a admitir a regularidade do *lock-out* decretado pelo empregador que, impedido de operar a empresa pela presença de piquetes grevistas ou pela ocupação do local, não conseguiu o auxílio da polícia para fazer cumprir a decisão judicial de expulsão proferida a seu pedido.

Em relação à outra hipótese admitida pela jurisprudência francesa que diz respeito ao *lock-out* pronunciado devido à exceção de incumprimento, ou seja, quando o *lock-out* é adotado em resposta a uma greve irregular ou abusiva, esta hipótese foi, pela primeira vez, erigida pelo Tribunal da Cassação em técnica autónoma de isenção do empregador, por sentença datada de 26 de novembro de 1959.<sup>20</sup>

Em consonância com a jurisprudência que admite a isenção de responsabilidade com base na exceção de incumprimento, o Tribunal da Cassação reconheceu a legalidade do *lock-out* na sequência de uma greve abusiva. Depois de um movimento coletivo particularmente desorganizado – 101 paralisações em dois meses, às vezes até 12 paralisações em um dia – os gestores da empresa decidiram pelo fecho desta, permanecendo, no entanto, uma porta aberta para permitir o regresso ao trabalho dos funcionários que assinassem um compromisso relativo ao desempenho regular das suas funções. Em decisão de 26 de fevereiro de 1975, o Tribunal da Cassação admitiu a legalidade desta prática, sob o fundamento de que o empregador não agiu para obstruir o exercício normal do direito de greve, mas apenas para garantir a ordem e a segurança na empresa.<sup>21</sup>

---

<sup>19</sup> Cass. soc. 28 oct. 1957, como citado em Teyssié, 1981, p. 319.

<sup>20</sup> Cass. soc. 26 nov. 1959, *idem*, p. 323.

<sup>21</sup> Cass. soc. 26 fév. 1975, *idem*, p. 327.

O entendimento jurisprudencial é de que os não grevistas abrangidos pela medida de *lock-out* não podem reclamar o pagamento de uma indemnização compensatória quando o *lock-out* se justifique por aplicação do conceito de força maior ou quando se enquadre no exercício normal do poder de gestão do empregador, confrontado com o problema de manter a ordem e a segurança na empresa. Nesse sentido, pode-se citar a decisão do Tribunal da Cassação de 27 de fevereiro de 1980.<sup>22</sup>

Por outro lado, solução diferente haverá se a legalidade da decisão do *lock-out* for baseada na “*exceptio non adimpleti contractus*”, pois o Tribunal da Cassação entende que o encerramento empresarial só se justifica em relação aos grevistas, motivo pelo qual os não grevistas não podem ser privados do direito de indemnizações por perdas salariais. Cite-se, por exemplo, a decisão do Tribunal da Cassação de 4 de abril de 1974.<sup>23</sup>

Desta forma, o que se conclui é que o *lock-out* não é assegurado por lei em França e, a princípio, também não é admitido pela jurisprudência francesa. Os tribunais franceses, todavia, admitem o *lock-out* sob a forma defensiva quando estiver em causa a desorganização da empresa ou do processo produtivo, riscos de segurança para os trabalhadores e equipamentos (força maior), bem como greve ilícita ou abusiva (exceção de incumprimento).

#### 5.1.4. Itália

Em Itália, o artigo 40.º da Constituição consagra o direito de greve, mas não um direito ao *lock-out*.

Fernandes (2013) esclarece que o encerramento conflitual era previsto e punido no CP (arts. 502.º e ss.), mas a jurisprudência constitucional anulou grande parte das incriminações (p. 182).

A respeito da jurisprudência da Corte Constitucional italiana, Silva (2023) afirma que, de acordo com a *Sentenza della Corte Costituzionale* n.º 29/1960, de 4 de maio, o *lock-out* foi apenas qualificado como mera liberdade, com base no artigo 39.º, n.º 1, da Constituição, não tendo a natureza de direito, diferentemente do que se verifica com a greve (artigo 40.º da Constituição) (p. 402).

Nesse sentido, veja-se um trecho da decisão n.º 29/1960, de 4 de maio, da Corte Constitucional da Itália:

*A posição que, a respeito da greve e do lock-out, passou a ser determinada no contexto do sistema de liberdade sancionado pelos artigos 39 e 40 da Constituição é, portanto, a seguinte: que a greve seja constitucionalmente reconhecida como direito, destinado, porém, de acordo com os precisos ditames do art.º 40, a ser regulamentado por lei; e que o lock-out, destituído de tal reconhecimento, mas ao mesmo tempo também da qualificação jurídico-penal na altura*

---

<sup>22</sup> Cass. soc. 27 fév. 1980, como citado em Teyssié, 1981, p. 340.

<sup>23</sup> Cass. soc. 4 abril 1974, *idem*.

*estabelecida pelo sistema corporativo, se apresenta atualmente como acto criminalmente não vedado ou, como se costuma dizer, criminalmente lícito.*<sup>24</sup>

Mazzoni (1990) esclarece que o facto de o *lock-out* não constituir mais um ilícito penal não exclui a possibilidade de que constitua um ato ilícito civil. Nesse sentido, ele cita as decisões da Corte de Cassação, n. 1841, de 18 de junho de 1953, e do Tribunal de Apelação de Milão, de 7 de julho de 1954, nas quais se negou o direito de *lock-out*, sob o fundamento de que o *lock-out* é legal apenas do ponto de vista penal (p. 484).

Por outro lado, Mazzoni (1990) também cita jurisprudências dos tribunais italianos que admitem o *lock-out* sob a forma defensiva (*“serrata di ritorsione”*): (i) Corte de Cassação, n. 3000, de 28 de agosto de 1968, e n. 1323, de 8 de setembro de 1970; (ii) o Tribunal de Treviso, com decisão a 1 de dezembro de 1970 e com decisão a 10 de fevereiro de 1973, considerou legítima a suspensão do trabalho durante o dia, fora dos limites temporais da greve articulada, quando os ciclos de produção são interdependentes; (iii) no mesmo sentido, o Tribunal de Pretoria de Pomigliano d'Arco, a 13 de fevereiro de 1971, porque a interrupção da atividade empresarial não constitui *“lock-out”*; (iv) o Tribunal de Pádua, a 21 de junho de 1971, admitiu a *“serrata di ritorsione”* quando esta for adotada para proteger bens assegurados pela Constituição, tais como o direito de propriedade, a integridade física e a segurança pública, quando esses bens estiverem concretamente ameaçados (p. 485).

Mazzoni (1990) também afirma que, por não ser reconhecido como meio de luta coletiva, o *lock-out* resulta numa série de inadimplências contratuais, ficando o empresário obrigado a pagar indenizações pelos danos causados, que corresponderão aos salários não pagos durante o encerramento empresarial (pp. 485 e 486).

Assim, em geral, a partir da decisão da Corte Constitucional n.º 29/1960, de 4 de maio, o *lock-out* deixou de ser considerado um ato ilícito penal. Porém, o facto de ter deixado de ser considerado um ato ilícito penal não o tornou, automaticamente, em um direito a ser assegurado. Assim, a jurisprudência dos tribunais italianos ainda o considera um ato ilícito civil, impondo aos empresários o pagamento de indenização sobre os danos causados aos trabalhadores, especialmente os salários não pagos durante o período de encerramento da empresa.

Por fim, a jurisprudência italiana admite o *lock-out* defensivo (*“serrata di ritorsione”*) quando este for adotado para proteger bens assegurados pela Constituição, tais como o direito de propriedade, a integridade física e a segurança pública, quando esses bens estiverem concretamente ameaçados; ou, para salvaguardar a capacidade produtiva da empresa, quando a greve atingir parte do ciclo de produção desta e houver a necessidade de interromper as demais áreas de produção interdependentes. Não fica claro, todavia, se nesse caso haverá a obrigação de pagamento dos salários não pagos durante o período de encerramento da empresa.

---

<sup>24</sup> *Sentenza della Corte Costituzionale* n.º 29/1960, de 4 de maio, como citado em Silva, 2023, p. 402.

## 5.2. Brasil

No Brasil, o artigo 9º da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CF/88) assegura o direito de greve, ao passo que a Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989, e a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT – Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943) proíbem o *lock-out*. Citem-se:

*Art. 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.*

*§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.*

*§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei (CF/88).*

*Art. 17. Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout).*

*Parágrafo único. A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação (Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989).*

*Art. 722 - Os empregadores que, individual ou coletivamente, suspenderem os trabalhos dos seus estabelecimentos, sem prévia autorização do Tribunal competente, ou que violarem, ou se recusarem a cumprir decisão proferida em dissídio coletivo, incorrerão nas seguintes penalidades:*

*a) multa de cinco mil cruzeiros a cinquenta mil cruzeiros; (Vide Leis nºs 6.986, de 1982 e 6.205, de 1975);*

*b) perda do cargo de representação profissional em cujo desempenho estiverem;*

*c) suspensão, pelo prazo de 2 (dois) a 5 (cinco) anos, do direito de serem eleitos para cargos de representação profissional.*

*§ 1º - Se o empregador for pessoa jurídica, as penas previstas nas alíneas "b" e "c" incidirão sobre os administradores responsáveis.*

*§ 2º - Se o empregador for concessionário de serviço público, as penas serão aplicadas em dobro. Nesse caso, se o concessionário for pessoa jurídica o Presidente do Tribunal que houver proferido a decisão poderá, sem prejuízo do cumprimento desta e da aplicação das penalidades cabíveis, ordenar o afastamento dos administradores responsáveis, sob pena de ser cassada a concessão.*

§ 3º - Sem prejuízo das sanções cominadas neste artigo, os empregadores ficarão obrigados a pagar os salários devidos aos seus empregados, durante o tempo de suspensão do trabalho (CLT).

Em relação aos efeitos jurídicos do *lock-out*, Delgado (2018) afirma que, em primeiro lugar, o período de afastamento do trabalhador das atividades implicará na interrupção do contrato de trabalho, sendo devidas todas as parcelas contratuais laborais referentes ao período de duração do *lock-out*. É o que resulta do texto expresso do parágrafo único do art. 17 da Lei nº 7.783, de 1989. Em segundo lugar, o *lock-out* constitui falta empresarial (art. 17 da Lei nº 7.783, de 1989), por descumprimento do contrato e da ordem jurídica (art. 483, “d”, CLT<sup>25</sup>). Deste modo, poderá permitir a rutura do contrato de trabalho por culpa do empregador (p. 1692).

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho firmou-se no sentido de que haverá obrigação de pagamento de salários dos trabalhadores em caso de paralisação das atividades em decorrência de *lock-out*, veja-se:

*AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014.*

*GREVE. REGRA GERAL. DESCONTOS SALARIAIS NOS DIAS DE PARALISAÇÃO. POSSIBILIDADE.*

*Na hipótese, o Regional, em primeiro lugar, corroborou o primeiro fundamento da sentença que julgou improcedente o pedido inicial por entender que, nos termos do artigo 678, inciso I, alínea "a", da CLT e do Precedente Normativo nº 29 da Seção de Dissídios Coletivos do TST, "compete aos Tribunais do Trabalho decidir sobre o abuso do direito de greve", não havendo como a primeira instância trabalhista decidir originariamente a esse respeito, sendo a presente ação, ainda que de natureza metaindividual ou coletivo, via processual inadequada para tanto. O recurso de revista e o subsequente agravo de instrumento do sindicato autor não atacaram, de forma direta e específica, esse fundamento, atraindo o disposto na Súmula 422, item I, do TST. Ademais, o Regional também concluiu que não houve ilegalidade no desconto realizado no salário dos empregados que participaram de greve geral ocorrida em 30/6/2017, em razão do dia não trabalhado. **A jurisprudência da Seção de Dissídios Coletivos desta Corte firmou-se no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho por motivo de greve permite o desconto dos dias parados, salvo nos casos em que a greve é deflagrada justamente por atraso no pagamento dos salários, realização de lockout ou outra situação excepcional que implique submissão do empregado a condições de risco no ambiente de trabalho** (precedentes) ou, nos*

---

<sup>25</sup> “Art. 483 - O empregado poderá considerar rescindido o contrato e pleitear a devida indenização quando: d) não cumprir o empregador as obrigações do contrato”.

*termos do artigo 7º, caput, da Lei nº 7.783/89, quando esse pagamento houver sido estabelecido por negociação coletiva, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho. No entanto, o quadro fático delineado pela Corte regional no caso não evidencia a ocorrência de nenhuma das hipóteses excepcionais admitidas pela jurisprudência, que, se motivadoras da paralisação dos serviços, justificariam a decretação do pagamento dos dias parados. Assim, não é mesmo passível de reforma a decisão regional que julgou improcedente o pagamento de salário relativo ao dia 30/06/2017, porquanto não foi evidenciada a conduta ilícita do reclamado ao efetuar os descontos salariais referentes ao período em que o contrato de trabalho esteve suspenso devido ao movimento grevista. Agravo de instrumento desprovido (AIRR-931-82.2017.5.10.0008, 2ª Turma, Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, DEJT 26/11/2021). (Colocou-se em itálico e em negrito)*

*(...) GREVE – DESCONTOS – PERÍODO DE PARALISAÇÃO – ART. 7º DA LEI Nº 7.783/89 – SUSPENSÃO DO CONTRATO DE TRABALHO – REGRA GERAL – PARALISAÇÃO EM FACE DE DESCUMPRIMENTO DE NORMAS COLETIVAS – CLÁUSULA DE REAJUSTE SALARIAL – EXCEÇÃO – DESCONTOS INDEVIDOS.*

*A greve, nos termos do art. 7º da Lei nº 7.783/89, não obstante ser direito constitucionalmente garantido aos trabalhadores, configura hipótese de suspensão do contrato de trabalho, razão pela qual a regra geral é de que os dias de paralisação não sejam remunerados. **A Subseção de Dissídios Coletivos afasta a premissa de suspensão do contrato de trabalho para autorizar o pagamento de salários dos dias de paralisação, nas hipóteses em que o empregador contribui mediante conduta recriminável para que a greve ocorra (tais como atraso no pagamento de salários e realização de lockout) e de acordo entre as partes em sentido diverso.** Na presente hipótese, verifica-se a excepcionalidade mencionada pela jurisprudência do TST, uma vez que a greve foi motivada pela insistência da categoria econômica em descumprir norma coletiva, mormente a cláusula de reajuste salarial. Diante disso, não merece reforma a decisão do Tribunal Regional, que determina a restituição dos descontos efetuados a título de greve. Recurso de revista não conhecido. (...) (RR-198200-49.2008.5.07.0002, 7ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 16/09/2016). (Colocou-se em itálico e em negrito)*

Portanto, conforme visto acima, o Brasil, assim como Portugal, não consagrou o princípio da paridade de armas nos conflitos coletivos e proibiu o *lock-out*.

Além disso, no Brasil não há qualquer jurisprudência que autorize o *lock-out*, nem mesmo sob a forma defensiva, quando houver situações em que o conflito coletivo instalado coloque em risco a vida ou a integridade física das pessoas, as instalações e bens da empresa, a organização do ciclo produtivo ou a aptidão produtiva futura desta.



## Conclusões

Conforme visto, o *lock-out* é o encerramento temporário da empresa que se dá em um contexto de conflito coletivo, podendo atingir a totalidade ou apenas parte da organização. O *lock-out* pode ser classificado como ofensivo (ou coativo) e defensivo. O *lock-out* ofensivo ou coativo é aquele que visa pressionar os trabalhadores a aceitarem uma alteração das condições de trabalho que seja favorável ao empregador. O *lock-out* defensivo é aquele que visa obter a desistência, por parte dos trabalhadores, de uma pretensão de melhoria apresentada por eles ou, pelo menos, tentar diminuir substancialmente as suas pretensões.

O *lock-out* defensivo possui uma subespécie que a doutrina denomina de “encerramento reativo”. O encerramento reativo dá-se quando a luta laboral é conduzida em forma anômala, ou seja, em situações em que a luta laboral pode levar a uma desorganização do ciclo produtivo, quando a estrutura ou economia da empresa são atingidos em pontos vitais (greve de zelo, por exemplo), quando a greve pode evoluir para um ambiente de tensão entre os próprios trabalhadores (aderentes e não aderentes), quando há risco para a integridade das instalações e equipamentos, quando a retoma da atividade após a greve for inviável ou quando houver risco contra a vida ou integridade física das pessoas.

Atualmente, o *lock-out* é proibido constitucionalmente em Portugal e pelo CT, que constitui contraordenação muito grave a violação desta proibição e pena de prisão até 2 (dois) anos ou multa até 240 (duzentos e quarenta) dias. Não há qualquer exceção na lei que permita a aplicação do *lock-out* em situações em que a luta laboral possa colocar em risco a vida ou a integridade física das pessoas, os bens e instalações da empresa ou a organização do ciclo produtivo.

Embora o ordenamento jurídico português atual proíba o *lock-out*, sem qualquer exceção, já houve um tempo em que o *lock-out* defensivo era admitido em Portugal. Antes da promulgação da CRP, o DL n.º 392/74 previa a possibilidade de encerramento patronal sob a modalidade do *lock-out* defensivo, que dizia respeito ao encerramento da empresa ou estabelecimento destinado a proteger as instalações ou a prevenir ilegalidades.

O DL n.º 392/74 autorizava o *lock-out* como reação a uma greve irregularmente declarada, ocupação ilícita dos locais de trabalho, atos de destruição ou deterioração voluntária de mercadorias, matérias-primas, equipamentos e instalações, e ainda a impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica.

O DL n.º 392/74 teve um curto período de vigência em Portugal, pois foi revogado logo após a promulgação da CRP em 1976, pela Lei n.º 65/77, de 26 de agosto (Lei da Greve), que passou a proibir o *lock-out* sob qualquer forma, tendo sido mantida esta proibição no CT vigente atualmente (Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro).

Contudo, embora a CRP e o CT proíbam o *lock-out*, no julgamento do Acórdão n.º 480/89, o TC admitiu o *lock-out* enquanto medida de defesa de bens como a vida ou a integridade física ou, mesmo,

as instalações da empresa ou os seus bens. O TC, portanto, admite o encerramento reativo como medida legítima de defesa do empregador.

O entendimento jurisprudencial do TC mostra-se correto, uma vez que a legislação laboral portuguesa não prevê qualquer arma de defesa patronal em caso de conflito coletivo com ocupação ilícita dos locais de trabalho, atos de destruição ou deterioração voluntária de mercadorias, matérias-primas, equipamentos e instalações e, ainda, a impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica.

Porém, ainda que haja entendimento jurisprudencial favorável à adoção do *lock-out* em situações em que o conflito coletivo possa colocar em risco a vida ou a integridade física das pessoas ou, mesmo, as instalações da empresa ou os seus bens, não há segurança jurídica quanto à adoção de tal medida, uma vez que a CRP e o CT proíbem o *lock-out*, sem qualquer exceção. Ora, certamente é difícil para o empregador apoiar uma decisão de encerramento reativo somente com base numa jurisprudência do TC, pois a jurisprudência não está protegida pelo princípio da irretroatividade e nada garante que o entendimento jurisprudencial não possa vir a ser alterado numa nova decisão do Tribunal.

Assim, o que ora se defende é que haja alteração legislativa no sentido de que se permita o encerramento empresarial em situações de conflitos coletivos em que haja risco contra a vida e integridade física das pessoas, contra as instalações e bens da empresa, além da impossibilidade de continuação de laboração por razões de ordem técnica.

É importante que fique claro que não há aqui a defesa do entendimento de que Portugal deva consagrar o princípio da paridade de armas, pois é sabido que se os empregadores se pudessem valer de uma arma de idêntico peso ao da greve, esta seria esvaziada e ficaria sem efeito algum.

Contudo, os empregadores também devem ter o direito de adotar o encerramento reativo quando o conflito coletivo ultrapassar os limites da legalidade e colocar em risco a saúde e segurança das pessoas, as instalações e bens da empresa ou puder desorganizar o ciclo produtivo.

Outro aspeto relevante a respeito do *lock-out* diz respeito aos efeitos sobre o contrato de trabalho. Por ser uma conduta ilícita, o *lock-out* constitui contraordenação muito grave (art.º 544.º/3, CT) e crime (art.º 545.º, CT). E, por haver uma violação do dever de ocupação efetiva (art.º 129.º/1, b), CT), o trabalhador terá direito à retribuição e à contagem do tempo para efeitos de antiguidade, bem como terá o direito de resolver o contrato (art.º 394.º/2, b), CT) e a ser indemnizado (art.º 396.º, CT), sem prejuízo de ser ressarcido por danos sofridos decorrentes do incumprimento do contrato (art.º 323.º/1, CT).

Mais uma vez é importante mencionar que o CT proíbe o *lock-out* sob qualquer forma. A análise que se faz, portanto, é que o empregador estará sujeito às penalidades previstas no CT, ainda que adote o encerramento como arma legítima de defesa contra a luta laboral que ultrapasse os limites da legalidade e coloque em risco a vida ou integridade física das pessoas, as instalações ou bens da empresa, ou tenha o potencial de causar uma desorganização no ciclo produtivo.

Todavia, se levarmos em conta o que foi decidido pelo TC no Acórdão n.º 480/89, o encerramento reativo não deve ser tido como ilícito e, conseqüentemente, não deve estar sujeito às mesmas penalidades que o CT atribui ao *lock-out*.

Desta forma, se o encerramento reativo não é ilícito e não deve estar sujeito às mesmas penalidades que o CT atribui ao *lock-out*, o que se conclui também é que deve receber o mesmo tratamento que é dado pela lei à greve, ou seja, deve suspender o contrato de trabalho de todos os trabalhadores afetados pelo encerramento empresarial, incluindo o direito à retribuição (art.º 536.º/1, CT).

Ora, se há a suspensão do contrato de trabalho, por corolário lógico haverá de ocorrer também a interrupção do pagamento das retribuições, mantendo-se o pagamento dos direitos previstos em legislação de segurança social e as prestações devidas por acidente de trabalho ou doença profissional, tal como se dá em relação à greve (art.º 536.º/2, CT).

Importa notar que a doutrina entende que as retribuições deverão continuar a ser pagas, ainda que haja a suspensão do contrato de trabalho em função do encerramento reativo.

Posto isto, o conceito de *lock-out* no CT é amplo e comporta a generalidade de situações de encerramento empresarial (art.º 544.º/1). Este conceito amplo e genérico pode causar confusão com outros tipos de encerramento empresarial temporário existentes.

Assim, é importante que fique claro que o encerramento empresarial será ilícito quando, dentro de um contexto de conflito coletivo, tiver como objetivo “atingir finalidades alheias à normal atividade da empresa”, ou seja, impor aos trabalhadores condições de trabalho favoráveis ao empregador, desmotivar os trabalhadores face aos objetivos pretendidos ou levá-los a alterarem-nos substancialmente.

Por outro lado, o CT prevê outras modalidades de encerramento empresarial temporário que, embora possam ter alguma semelhança com o *lock-out*, não são consideradas ilícitas, pois são determinadas por razões de ordem técnica ou económica, por motivos de caso fortuito ou força maior, ou decorrentes de crise empresarial.

É importante notar, mais uma vez, que o *lock-out* está inserido num contexto de conflito coletivo, ao passo que as outras modalidades de encerramento empresarial temporário permitidas pelo CT não são decorrentes de luta laboral.

A respeito dessas modalidades de encerramentos empresariais temporários permitidas pelo CT, o legislador teve o cuidado em fornecer mecanismos que permitem ao empregador reduzir custos com encargos relativos ao trabalho perante situações de crise empresarial, caso fortuito ou força maior, com o objetivo de assegurar a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

Contudo, o legislador não deu o mesmo tratamento em relação ao encerramento reativo, ainda que a luta laboral conduzida de forma anómala possa colocar em risco a organização produtiva da empresa ou a sua capacidade produtiva futura e, por via de consequência, a viabilidade da mesma e dos postos de trabalho.

Assim, por ser o encerramento reativo uma arma legítima de defesa do empregador, também deveria ser garantido pelo CT, pois o que se procura proteger é a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

É importante reiterar que não há aqui a defesa do princípio da paridade de armas, pois, como já foi esclarecido, se os empregadores se pudessem valer de uma arma de idêntico peso ao da greve, esta seria esvaziada e ficaria sem efeito algum. Porém, o encerramento reativo não tem o objetivo de afetar as negociações coletivas, mas tão somente proteger a empresa e garantir o futuro produtivo desta perante lutas laborais conduzidas de formas abusivas ou ilegais, motivo pelo qual esta medida de defesa deveria ser garantida por lei.

Ultrapassada esta questão, é necessário analisar o *lock-out* sob a perspectiva do direito internacional europeu.

Tanto a CSE quanto a CCDSFT e a CDFUE reconhecem o direito à ação coletiva a trabalhadores e empregadores. Isso significa que estes instrumentos internacionais consagram o princípio da autotutela coletiva cuja expressão máxima é o direito à greve para os trabalhadores e o direito ao *lock-out* para os empregadores.

Porém, os três instrumentos internacionais mencionam de forma expressa o direito de greve, sendo que não fazem o mesmo em relação ao direito de *lock-out*.

Assim, o que se percebe é que não foi privilegiado o princípio da paridade de armas nos instrumentos internacionais europeus. Isso porque, se em um conflito coletivo fosse permitido ao empregador lançar mão do *lock-out* em qualquer momento que lhe parecesse mais conveniente, o direito de greve ficaria esvaziado e sem efeito.

Desta forma, o que se percebe é que os instrumentos internacionais comunitários permitem a adoção do *lock-out* pelo empregador, desde que não assuma caráter coativo, ou seja, desde que não assuma caráter de pressão sobre os trabalhadores grevistas para forçá-los a desistir das suas pretensões ou a aceitar as pretensões do empregador. Logo, o que se conclui é que o *lock-out* é permitido sob a forma defensiva, mais especificamente a subespécie encerramento reativo, que se dá num contexto de conflito coletivo em que há risco para a vida (saúde e segurança das pessoas) ou para a continuidade da atividade económica da empresa (a instalação e bens da empresa e a organização do ciclo produtivo).

Importa esclarecer, contudo, que não há relatório do Comité Europeu de Direitos Sociais ou jurisprudência do TJUE sobre esta questão, sendo que o entendimento aqui descrito decorre da interpretação do texto contido nos instrumentos internacionais comunitários.

Caberá aos Estados-membros, portanto, regular internamente o direito de *lock-out*, a fim de que, por um lado, este não se sobreponha ao direito de greve e cause um novo desequilíbrio de forças entre trabalhadores e empregadores no âmbito de uma negociação coletiva, mas que, por outro lado, também seja garantido aos empregadores como forma de defesa contra situações de conflito coletivo que possam colocar em risco a vida e a integridade física das pessoas, bem como a instalação, bens da empresa e a organização do ciclo produtivo.

Para além dos limites da Europa, a OIT destaca-se como organismo de defesa dos direitos do trabalho.

A OIT editou as Convenções sobre o respeito à liberdade sindical e proteção do direito sindical, 1948 (n.º 87), sobre a aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, 1949 (n.º 98) e relativa à promoção da negociação coletiva, 1981 (n.º 154).

Não obstante não haja nas Convenções da OIT menção expressa ao direito de trabalhadores e empregadores a ações coletivas em caso de conflitos de interesses, o que se percebe é que o reconhecimento do direito de liberdade sindical e de negociação coletiva também garante, ainda que de forma implícita, o direito a ações coletivas, pois os meios de luta laboral (greve e *lock-out*) é que permitem o exercício pleno do direito de defesa dos interesses dos sindicatos de trabalhadores e empregadores.

E a garantia do direito a ações coletivas fica ainda mais evidente quando analisados os relatórios do Comité de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT, que reconhecem o direito de trabalhadores e empregadores poderem recorrer à greve e ao *lock-out*, respetivamente.

Contudo, é importante esclarecer que os relatórios do Comité são referentes à violação dos direitos de greve e *lock-out* por autoridades governamentais. Não há uma análise envolvendo o confronto direto entre o direito de greve dos trabalhadores e o direito de *lock-out* dos empregadores. Desta forma, não é possível dizer se a OIT possui um posicionamento favorável ou não ao princípio da paridade de armas.

Isto posto, a análise do direito de *lock-out* em outros países da Europa (Alemanha, Espanha, França e Itália) e no Brasil permite-nos compreender como este direito é regulado nesses países e quais são as suas experiências, podendo ser feita uma comparação com Portugal.

Na Alemanha, a Constituição limita-se a consagrar a liberdade de associação profissional, ao passo que todo o regime existente para greve e *lock-out* é decorrente da construção jurisprudencial dos tribunais.

A jurisprudência atual da Alemanha permite o *lock-out*, porém na forma defensiva e suspensiva, quando e na medida em que for necessário para compensar um possível desequilíbrio nas negociações coletivas. O *lock-out* defensivo estará sujeito ao princípio da proporcionalidade, que estabelece que os *lock-outs* não devem ir além do necessário para restaurar o equilíbrio nas negociações.

O *lock-out* na Alemanha, portanto, não se limita a uma situação de conflito coletivo em que haja risco para a vida, para a integridade física das pessoas ou para as instalações e bens da empresa, mas poderá ser adotado sempre que houver desequilíbrio nas negociações coletivas, devendo ser observado o princípio da proporcionalidade, pois o *lock-out* também não pode causar um novo desequilíbrio e tornar as negociações coletivas mais favoráveis ao empregador.

A experiência alemã é válida e pode contribuir para melhorar o Direito Laboral português, pois foi desenvolvido um sistema que permite o exercício do direito de *lock-out* pelo empregador, sob a forma defensiva e suspensiva, permanecendo intacto o direito de greve dos trabalhadores. Porém, o regime de

greve e *lock-out* alemão é totalmente baseado em jurisprudências dos tribunais, o que acaba por gerar insegurança jurídica devido à inexistência de previsão legal.

Em Espanha, por sua vez, a Constituição consagra o direito de trabalhadores e empregadores a adotarem medidas de conflito coletivo. O RDLRT estabelece a regulamentação relativa às medidas de conflito coletivo, entre elas o direito de greve e de “*cierre patronal*” (*lock-out*).

O *lock-out* é permitido em Espanha sob a forma defensiva quando existente notório perigo de violência para as pessoas ou graves danos materiais, ocupação ou risco de ocupação ilegal do local de trabalho ou de qualquer das suas dependências, ou quando o volume de faltas ou irregularidades no trabalho dificultarem gravemente o processo produtivo normal da empresa.

O *lock-out* deve limitar-se ao tempo necessário para assegurar a retoma da atividade empresarial ou afastar as causas que o motivaram. O *lock-out* suspende o contrato de trabalho, inclusive a obrigação de pagamento das retribuições.

O TC espanhol proferiu sentença (TC 11/1981, 8 abril) em que declarou que o *lock-out* não é lícito quando utilizado para esvaziar de conteúdo o direito constitucional à greve ou quando se levanta como barreira para a impedir. Na mesma decisão, o TC considerou que o *lock-out*, quando decorre do poder de polícia do empregador para assegurar a integridade das pessoas e dos bens, não vai contra a Constituição.

A experiência espanhola parece ser válida e pode trazer grande contribuição para Portugal, visto que a legislação espanhola se aproxima daquilo que preveem os instrumentos internacionais comunitários. A legislação espanhola assegura o direito de greve, mas também permite o “*cierre patronal*” como mecanismo de defesa do empregador em situações em que a luta laboral é conduzida de forma anómala.

Já em relação à França, não há reconhecimento constitucional ou legal ao direito de *lock-out*.

A jurisprudência dos tribunais franceses somente autoriza o *lock-out* quando estiver em causa a desorganização da empresa ou do processo produtivo, riscos de segurança para os trabalhadores e equipamentos, greve ilícita ou abusiva. O *lock-out*, portanto, constitui, em princípio, uma violação do contrato de trabalho, porém é admitido quando a decisão é justificada por circunstâncias de força maior (desorganização da empresa ou do processo produtivo, riscos de segurança para os trabalhadores e equipamentos) e/ou pela exceção de incumprimento (greve irregular ou abusiva).

De acordo com a jurisprudência francesa, quando o *lock-out* é justificado por circunstâncias de força maior ou quando o empregador se vê confrontado com o dever de manter a ordem e a segurança da empresa, os não grevistas abrangidos pela medida de *lock-out* não poderão reclamar o pagamento de uma indemnização compensatória. Por outro lado, quando o *lock-out* for justificado pela exceção de incumprimento, os não grevistas não poderão ser privados das indemnizações decorrentes das perdas salariais.

A experiência francesa também pode contribuir para melhorar o Direito Laboral português, pois a jurisprudência dos tribunais franceses admite o *lock-out* sob a forma defensiva sempre que estiver em

causa a desorganização da empresa ou do processo produtivo, riscos de segurança para os trabalhadores e equipamentos (força maior) ou, greve ilícita ou abusiva (exceção de incumprimento).

Contudo, assim como ocorre na Alemanha, o direito de *lock-out* defensivo também carece de previsão legal em França, pois decorre somente de construção jurisprudencial, podendo causar insegurança jurídica quanto à sua aplicação pelo empregador na prática.

Em Itália, a Constituição consagra o direito de greve, mas não o direito ao *lock-out*. O *lock-out* era previsto e punido no CP (arts. 502.º e ss.), mas a Corte Constitucional italiana proferiu uma decisão (*Sentenza della Corte Costituzionale* n.º 29/1960, de 4 de maio) em que qualificou o *lock-out* como uma mera liberdade, mas não tendo a natureza de direito.

A jurisprudência da Corte italiana afastou a qualificação jurídico-penal do *lock-out*, deixando de ser ato criminalmente vedado, todavia, o facto de o *lock-out* ter deixado de ser um ilícito penal não exclui a possibilidade de constituir um ato ilícito civil.

A jurisprudência dos tribunais italianos, contudo, admite o *lock-out* defensivo (“*serrata di ritorsione*”) quando este for adotado para proteger bens assegurados pela Constituição, tais como o direito de propriedade, a integridade física e a segurança pública, quando esses bens estiverem concretamente ameaçados; ou, para salvaguardar a capacidade produtiva da empresa, quando a greve atingir parte do ciclo de produção desta e houver a necessidade de interromper as demais áreas de produção interdependentes.

Ainda de acordo com a jurisprudência italiana, o empregador ficará obrigado a pagar a indemnização aos trabalhadores referente aos salários não pagos durante o período de encerramento da empresa. Contudo, não fica claro se a mesma obrigação se aplica no caso da “*serrata di ritorsione*”.

A experiência italiana também pode contribuir para melhorar o Direito Laboral português, pois o *lock-out* defensivo é admitido pelos tribunais italianos quando estão em causa bens assegurados pela Constituição, tais como o direito de propriedade, a integridade física e a segurança pública, além da proteção da capacidade produtiva da empresa. Ademais, o *lock-out* não é considerado crime em Itália, ao contrário do que ocorre em Portugal, que pune o *lock-out* com pena de prisão até 2 (dois) anos e multa até 240 dias (art.º 545.º, CT).

Contudo, assim como ocorre na Alemanha e em França, o direito de *lock-out* defensivo também carece de previsão legal em Itália, pois decorre somente de construção jurisprudencial.

Além dos países europeus acima mencionados, também é válido analisar o regime do *lock-out* sob a perspectiva do direito brasileiro.

No Brasil, a Constituição assegura o direito de greve e a CLT proíbe o *lock-out*.

Por ser proibido, o *lock-out* gera a obrigação de pagamento das retribuições referentes ao período de encerramento da empresa e pode permitir a rutura do contrato de trabalho por culpa do empregador.

A jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho confirma o entendimento de que há obrigação de pagamento de salários dos trabalhadores em caso de paralisação das atividades em decorrência de *lock-out*.

Portanto, no Brasil, assim como em Portugal, o *lock-out* é proibido. Além disso, não há jurisprudência dos tribunais do Brasil que autorize o *lock-out* defensivo, nem mesmo sob a forma de encerramento reativo.

Assim, o que se percebe é que o ordenamento jurídico brasileiro, assim como o ordenamento jurídico português, carece de regulamentação do direito de *lock-out* defensivo como arma de defesa do empregador em situações em que o conflito coletivo é conduzido de forma anômala.

Perante tudo o que foi exposto ao longo desta dissertação, o que se pretende mostrar é que o *lock-out* defensivo, quando decorre de lutas laborais coletivas que coloquem em risco a vida ou a integridade física das pessoas, as instalações e bens da empresa, a organização do ciclo produtivo ou a aptidão produtiva futura desta, deve ser admitido como arma legítima de defesa do empregador.

As experiências dos países europeus citados demonstram que é possível conciliar o direito de *lock-out* com o direito de greve sem que este seja prejudicado ou fique esvaziado em decorrência daquele.

É certo que o *lock-out* não pode ser admitido quando adotado como arma coletiva patronal para pressionar os trabalhadores nas negociações coletivas, seja para tentar impor melhores condições ao empregador, seja para fazê-los desistir das suas pretensões.

Porém, o *lock-out* defensivo, especialmente a subespécie “encerramento reativo”, não tem o objetivo de afetar as negociações coletivas, mas tão somente proteger a empresa e garantir o futuro produtivo desta perante lutas laborais conduzidas de formas abusivas ou ilegais.

Assim, por ser o encerramento reativo uma arma legítima de defesa do empregador, também deveria ser garantido pelo CT, pois, em última instância, o que se procura proteger é a viabilidade da empresa e a manutenção dos postos de trabalho.

## Referências Bibliográficas

- Alves, L. T. (2014). *El cumplimiento de la Carta Social Europea en materia de salarios. Un estudio comparado de los ordenamientos laborales portugués, español e italiano*. Atelier Libros Jurídicos.
- Alves, L. T. (2022). Breve nota sobre o “direito de negociação coletiva” na Carta Social Europeia. Em Abreu, L. V. (Org.), *Estudos em homenagem ao professor doutor Manuel Pita* (pp. 505-515). Almedina.
- Canotilho, J. J. G., & Moreira, V. (2007). *Constituição da República Portuguesa anotada*. (Volume I. 4ª edição revista). Coimbra Editora.
- Cordeiro, A. M. (2019). *Direito do trabalho. 1º v. Direito europeu, dogmática geral, direito coletivo*. Edições Almedina, S.A.
- Däubler, W. (2018). *Arbeitskampfrecht: Handbuch für die rechtspraxis*. (4. Auflage). Nomos.
- Delgado, M. G. (2018). *Curso de direito do trabalho*. (17ª ed. rev. atual. e ampl.). LTr.
- Fernandes, A. M. (2013). *A lei e as greves - Comentários a dezasseis artigos do Código do Trabalho*. Edições Almedina, S.A.
- Fernandes, A. M. (2020). *Direito do trabalho*. (20ª edição). Edições Almedina, S.A.
- Martinez, P. R. (2019). *Direito do trabalho*. (9ª edição). Edições Almedina, S.A.
- Martinez, P. R., Monteiro, L. M., Vasconcelos, J., Brito, P. M., Dray, G., & Silva, L. G. (2013). *Código do Trabalho anotado*. (9ª edição). Edições Almedina, S.A.
- Martins, A. M. G. (2018). *Manual de direito da União Europeia*. (2ª edição). Edições Almedina, S.A.
- Mazzoni, G. (1990). *Manuale di diritto del lavoro*. (Volume II. Sesta edizione riveduta e ampliata). Dott. A. Giuffrè Editore.
- Mengoni, L. (1970). La Carta Sociale Europea e la serrata. Em *Studi in onore di Gioacchino Scaduto: Diritto civile*. (Volume II, pp. 75-85). CEDAM – Casa Editrice Dott. Antonio Milani.
- Miranda, J., & Medeiros, R. (2010). *Constituição Portuguesa anotada*. (Tomo I. 2ª edição revista, actualizada e ampliada). Coimbra Editora.
- Ramalho, M. R. P. (1994). *Lei da greve anotada*. Lex.

- Ramalho, M. R. P. (2015). *Tratado de direito do trabalho. Parte III – Situações laborais colectivas*. (2ª edição, actualizada). Edições Almedina, S.A.
- Revez, J. (1980). *Greve e lock-out, na história e na lei*. Edições Heptágono.
- Silva, L. G. (2023). *Direito do trabalho: greve e lock-out*. AAFDL Editora.
- Soares, A. G. (2002). *A Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia: A protecção dos direitos fundamentais no ordenamento comunitário*. Coimbra Editora.
- Souza, R. A. (2004). *Greve & locaute*. Livraria Almedina.
- Teyssié, B. (1981). *Les conflits collectives du travail: grève et lock-out*. Librairies Techniques (LITEC).
- Valverde, A. M., Gutiérrez, F. R. S., & Murcia, J. G. (2007). *Derecho del trabajo*. (16ª Edición). Editorial Tecnos (Grupo Anaya, S.A.).
- Xavier, B. G. L. (1983). *Direito da greve*. Editorial Verbo.
- Xavier, B. G. L. (2014). *Manual de direito do trabalho*. (2ª edição revista e actualizada). Verbo.