

LOCK-OUT
ASPECTOS CONCEITUAIS NO DIREITO COMPARADO

Luiz Carlos Amorim Robortella*

1. Introdução

O “lock-out”, que se pode denominar, em língua portuguesa, fechamento patronal, constitui um dos meios de defesa ou de resistência dos empregadores contra a pressão operária.

Em italiano é “serrata” ou “serrata di ritorsione”; em espanhol se conhece como “cierre patronal” ou “paro patronal”; em francês, “fermeture”.

Parece ter sido utilizado, pela primeira vez, no final do século XIX, por empregadores alemães contra os trabalhadores portuários de Hamburgo, logo após os festejos tradicionais do 1º de Maio. A história não registra muitas experiências de lock-out, ao contrário do que ocorreu com a greve.¹

2. Lock-out e democracia

O lock-out não é incompatível com os regimes democráticos, sendo muitos os países de economia de mercado e instituições livres que o admitem.

Efetivamente, existem meios de retaliação ou auto-defesa dos empregadores e muito mais violentos, contrários ao estado de direito, lembrados por Tarso Fernando Genro:

- a) listas negras;
- b) despedidas punitivas e promoções seletivas;
- c) desmoralização das lideranças operárias;
- d) agentes provocadores infiltrados;
- e) propostas divisionistas;

* Professor da Faculdade de Direito da Universidade Presbiteriana Mackenzie (1974-1994). Doutor em Direito do Trabalho pela Universidade de São Paulo. Advogado e Membro da Academia Nacional de Direito do Trabalho e Membro da Comissão Permanente de Direito Social do Ministério do Trabalho.

¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito sindical – princípios gerais*. Rio de Janeiro: José Konfino Editor, 1975. p. 238.

LOCK-OUT

- f) negociação com comissões ilegítimas de trabalhadores;
- g) prisões seletivas, em conluio com a polícia estatal.²

Mas o fechamento patronal não deixa de ser, é certo, uma forma violenta e ofensiva de enfrentar a reivindicação operária, podendo transcender às relações de trabalho quando utilizado para exercer pressão sobre o Estado, a fim de forçá-lo ou induzi-lo a concessões aos empresários.

O lock-out nem sempre é modalidade de ataque a empregados em greve; em certas circunstâncias, dirige-se contra os não-grevistas, com o fito de que estes, intimidados pelo fechamento da empresa, exerçam pressão sobre os grevistas, estimulando-os a retornar ao trabalho.³

O fechamento patronal apresenta pontos de conexão com o instituto da greve; é na realidade sua contrapartida, sua contraface, seu contraponto, como se ao direito dos empregados de cruzar os braços correspondesse, legitimamente, o direito do empregador de fechar as portas, provisoriamente.

No direito alemão, é concebido como emanção do princípio da igualdade de armas entre capital e trabalho.

Segundo Santiago Pérez del Castillo, os requisitos que determinados ordenamentos impõem para a legalidade do fechamento fazem lembrar a legítima defesa.⁴

Para Blainpain, a greve e o lock-out são essenciais dentro das sociedades que têm a liberdade de iniciativa e de trabalho como valores importantes.⁵

3. Greve e lock-out

A greve e o fechamento patronal têm pontos em comum, como o caráter transitório e voluntário do movimento. Ambos duram o tempo necessário à extinção do conflito, com o atendimento ou não das reivindicações, e decorrem de livre deliberação do grupo de empregados ou de empregadores.

A natureza coletiva do movimento patronal, todavia, não constitui traço essencial ao instituto, ao contrário do que ocorre com a greve, que é por definição um ato coletivo.

Alguns sistemas jurídicos admitem a licitude do fechamento de uma só empresa, enquanto outros exigem pluralidade de empregadores. Na Bolívia e Costa Rica, a legislação supõe a existência de uma pluralidade de empregadores; na Colômbia e Venezuela, um único empregador pode exercer o direito ao lock-out.

Quando exercido por empregadores diversos, o fechamento patronal é forma de ação coletiva, equivalente ou assemelhada à dos empregados unidos pela greve.

² GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à crítica do direito coletivo*. Porto Alegre: [s.n.d.], p. 56-58.

³ RAY, Jean-Emmanuel, MOUSSERON, Paul-Henri. *Droit du travail – droit vivant*. Paris: Editions Liaisons, 1992, p. 308.

⁴ CASTILLO, Santiago Pérez del. *Direito de greve*. São Paulo: LTr, 1994, p. 252.

⁵ BLANPAIN, Roger (com a colaboração de Chris Engels). Belgium. In: *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International, v. 2, suppl. 173, outubro 1995, p. 175.

Quanto ao sujeito passivo, a greve e o lock-out podem, conforme o modelo legal, constituir forma de reivindicação contra um grupo de empregados, contra o sindicato ou contra o próprio Estado.

O objetivo direto e imediato de pressão sobre os trabalhadores ressalta das definições de Brioschi y Setti, Pérez Botija e Hueck-Nipperdey, e Granizo González Rothwos; para Cabanellas, visa principalmente a modificar ou manter condições de trabalho.⁶

Segadas Vianna vê profunda diferença entre greve e fechamento patronal, sustentando que a primeira é um fato social decorrente de impulso reivindicatório dos trabalhadores unidos contra o empregador, enquanto o segundo é uma ação patronal em defesa de seus interesses.

Lembrando Heléne Sinay, afirma que a greve é um contrapeso que possibilita aos trabalhadores dependentes restabelecer o equilíbrio na desigual relação de forças com o empregador. O lock-out, por sua vez, seria uma forma abusiva ou excessiva de poder, eis que utilizado por quem já o possui.⁷

Há grande relutância em se admitir que, ontológica e axiologicamente, greve e fechamento patronal estejam no mesmo patamar. A começar pelo fato de não ser este último necessariamente fruto de deliberação coletiva.

Para o mestre espanhol Sagardoy, a greve e o lock-out constituem medidas de coação, mas têm profundas diferenças. A greve é um direito fundamental, fruto da união dos trabalhadores e que coloca em risco o próprio meio de subsistência que é o salário.

Já a paralisação patronal seria simples direito civil, assim inscrito no artigo 37 da Constituição Espanhola, sem qualquer dos atributos que revestem os direitos fundamentais, como essenciais à democracia.⁸

Mas são visíveis alguns pontos de contato entre os dois institutos, por exemplo, quando se admite o lock-out ofensivo e defensivo, tal como a greve. Também nos casos em que o Estado é o alvo e destinatário do movimento, embora haja relutância em se aceitar a natureza trabalhista desse tipo de pressão, seja proveniente de empregados, seja de empregadores.

Ruprecht só aceita o fechamento patronal dirigido contra a classe operária, jamais contra o Estado, e arrola os requisitos indispensáveis à sua caracterização:

- 1) alteração coletiva das relações de trabalho;
- 2) decisão unilateralmente tomada pelo setor patronal;
- 3) por um ou vários empresários;
- 4) suspensão das atividades empresariais pelo fechamento do lugar ou dos lugares de trabalho;
- 5) fechamento temporário;
- 6) finalidade de pressão sobre os trabalhadores por razões profissionais.⁹

⁶ Apud OLIVEIRA, Carreiro de. *O direito de greve*. São Paulo: [s.n.], 1958. p. 149.

⁷ VIANNA, José de Segadas. *Greve*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 1986, p.50.

⁸ SAGARDOY BENGOCHEA, Juan. A paralisação da atividade ou lock-out na Espanha. In: *Relações coletivas de trabalho – estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Süssekind*. São Paulo: LTr, 1989. p. 518-529.

⁹ RUPRECHT, Alfredo. *Conflitos coletivos de trabalho*. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr/EDUSP, 1978. p. 171.

LOCK-OUT

Os países que regulamentam por lei o fechamento patronal exigem o preenchimento de pressupostos como o esgotamento dos meios de conciliação e arbitragem, aviso prévio, comportamento pacífico e sem coação, além de proibição no serviço público.

O fechamento sujeita-se por vezes a um prazo máximo de 30 dias, como no Chile, embora a maioria dos sistemas jurídicos não estabeleça limite.¹⁰

Por vezes o fechamento decorre da impossibilidade objetiva de continuação das atividades da empresa, nos casos de greves que atinjam apenas parte dos trabalhadores. Não há condições operacionais e técnicas para o desenvolvimento do trabalho, além do risco de atos de violência, conduzindo a empresa a fechar suas portas, até que o conflito se resolva.

Em tais hipóteses, parece-nos que não se está diante de um verdadeiro lock-out, pois o que existe é a impossibilidade material de prosseguir na atividade.

Também se sustenta sua legitimidade a partir da invocação do poder de direção atribuído ao empresário, especialmente quando em perigo a segurança do seu patrimônio.

Cabe realçar que não existe grande preocupação em normatizar e disciplinar legalmente o fechamento patronal, dada sua pouca incidência prática. Ademais, com a ampla liberdade de despedir assegurada aos empregadores em muitos sistemas jurídicos, o lock-out deixa de ter maior importância como estratégia capitalista de combate às reivindicações operárias.¹¹

4. Direito comparado

Não existem ações concertadas, no plano internacional, voltadas ao reconhecimento do lock-out como direito assegurado aos empregadores.

O lock-out não costuma figurar em documentos do direito internacional do trabalho, inexistindo, inclusive, qualquer convenção ou recomendação da OIT, como também, aliás, sucede com o direito de greve.

A Carta Social Européia, em seu artigo 6º, § 4º, implicitamente o admite quando reconhece “o direito dos trabalhadores e empresários a ações coletivas em casos de conflitos de interesses”.

O lock-out é expressamente previsto no documento essencial da União Européia, o Tratado de Maastricht, conforme lembram Ray e Mousseron.¹²

Quanto aos direitos nacionais, há exemplos de lock-out admitidos de forma expressa ou implícita na legislação, como na Checoslováquia, Espanha, Uruguai, México, Bolívia, Costa Rica, Colômbia e Venezuela.

¹⁰ CORDOVA, Efrén, MORGADO, Emílio. A greve e o fechamento patronal. In: *As relações coletivas de trabalho na América Latina*, OIT. São Paulo: LTr, 1985. p. 323.

¹¹ CORDOVA, Efrén, MORGADO, Emílio, op.cit. p.324.

¹² RAY, Jean-Emmanuel, MOUSSERON, Paul-Henri. *Droit du travail – droit vivant*. Paris: Editions Liaisons, 1992. p. 309.

A maioria dos sistemas não o proíbe expressamente, mas se inclina por um tratamento muito mais restritivo do que aquele oferecido à greve.

Eis alguns dos ordenamentos examinados com suas principais características.

4.1 Itália

A Constituição italiana é omissa, entendendo Gino Giugni não haver vedação, mas apenas menor conteúdo axiológico, com relegação da matéria para o direito comum infraconstitucional, ao contrário do direito de greve, que nela é tratado de forma explícita.¹³

Uma decisão da Corte Constitucional, de 1967, reconhece que não agride a Carta Política a criminalização do *lock-out de protesto*, contida no artigo 505 do Código Penal, ou seja, aquele realizado por solidariedade a outros empresários ou como demonstração de protesto.

Isto significa que o fechamento, quando utilizado pela empresa no campo estrito das relações com os seus próprios empregados, é perfeitamente lícito.

A Corte, entretanto, não equipara o fechamento à greve, considerando-os institutos distintos, inconfundíveis.¹⁴

O fechamento não tem a proteção de que dispõem os direitos sociais, até mesmo em face do silêncio da Constituição, cabendo ao empregador pagar normalmente os salários dos trabalhadores.¹⁵

Por estas razões, o lock-out especulativo ou lock-out ofensivo são raramente utilizados pelos empregadores italianos. Mais freqüentes é o lock-out chamado retaliatório, proveniente da ação do empregador contra uma greve reputada ilegal, o que determina o não-pagamento dos salários, com base no princípio "non adimpleti contractus".¹⁶

4.2 França

Não figura na Constituição francesa ou na legislação ordinária; seus lindes são traçados apenas com base em decisões judiciais.

Em regra é condenado, por ser uma suspensão unilateral da prestação prevista no contrato, consistindo, assim, em violação contratual, daí porque cabe a condenação nos salários do período respectivo.

A "fermeture" constitui falta contratual patronal, salvo se o empresário comprovar que não lhe restava outra alternativa, como em caso de falta de matéria-

¹³ GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Tradução e notas por Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991. p. 206.

¹⁴ Idem. p. 208.

¹⁵ TREU, Tiziano. Italy. In: BLANPAIN, Roger (org). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Deventer Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 7, suppl. 121, março 1991, p. 204.

¹⁶ Idem. p. 205.

LOCK-OUT

prima, cessação do fornecimento de energia, interrupção do processo produtivo, queda na demanda pelo produto etc.

Há na realidade três situações que legitimam o fechamento patronal:

- a) força maior que torna impossível a continuidade do trabalho, sendo os tribunais muito exigentes quanto aos pressupostos para sua configuração;
- b) greve abusiva, à margem da lei;
- c) segurança do patrimônio do empregador.

Jamais pode ser usado como arma para intimidação ou frustração do exercício do direito de greve.¹⁷

4.3 Canadá

Nas convenções coletivas, são freqüentes as cláusulas proibitivas do lock-out. Entretanto, quando ocorre, pode ser levado a julgamento por tribunais judiciais, assim como ocorre com greves ilegais.

A legislação canadense sobre negociação coletiva exige que as partes utilizem os diversos meios de solução dos conflitos, antes do apelo à greve ou ao lock-out. Esses meios são verdadeiros pré-requisitos, configurando restrições indiretas ao direito de greve e lock-out.

O lock-out é concebido como o fechamento do estabelecimento ou suspensão do trabalho, com o propósito de forçar os empregados a aceitarem determinadas condições de trabalho.

A lei de Ontario considera ilegal o fechamento quando usado para compelir ou induzir os empregados a renunciar a direitos garantidos pelo "Labour Relations Act" ("to compel or induce employees to abandon their rights under the Labour Relations Act").¹⁸

4.4 Alemanha

O entendimento do Tribunal Federal do Trabalho não tem sido uniforme. As primeiras manifestações, baseadas no princípio da paridade de armas, consideravam o fechamento um meio lícito de ação industrial, com base no artigo 9, Capítulo 3 da Constituição.

Importante decisão dos anos 50, do Tribunal Federal do Trabalho, fez distinção entre greve e lock-out, dispondo que este último, quando usado como arma de defesa contra a greve, produz a rescisão dos contratos de trabalho, enquanto a greve apenas o suspende. Essa decisão foi extremamente criticada na doutrina.

¹⁷ DESPAX, Michel, ROJOT, Jacques. In: *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer, Law and Taxation Publishers, v. 5, suppl. 77, maio 1987, p. 301-302.

¹⁸ ARTHURS, H.W., CARTER, D.D., FUDGE, J., Glasbeek et al. Canada. In: Blanpain, Roger (org.), *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 3, suppl. 150, julho 1993, p. 35, 240-272.

Em 1971, esse entendimento foi revisto, passando-se a considerar que o fechamento também produz, em regra, a suspensão do contrato, só havendo o efeito da rescisão em casos excepcionais, como a greve ilegal.

Nos anos 60, já não eram os efeitos do lock-out a matéria mais controvertida, mas sim a sua legalidade. Os sindicatos postulavam a ilegalidade do lock-out, eis que poderia destruir ou reduzir o poder de negociação dos trabalhadores.

Em 1980, o Tribunal Federal do Trabalho proclamou a assimetria entre greve e fechamento patronal, a justificar tratamento diferenciado, para o equilíbrio da negociação.

No caso de apenas uma pequena parcela de trabalhadores entrar em greve, o lock-out da empresa ou empresas atingidas é admitido, para que se mantenham competitivas frente às demais, não-atingidas pela greve.

Dois importantes dúvidas surgem: o exato sentido de “pequena proporção de trabalhadores de uma região” e a verdadeira amplitude do lock-out lícito.

O limite máximo para o lock-out, segundo o Tribunal, em termos de trabalhadores por ele atingidos e impedidos de ingressar na empresa, depende da quantidade de grevistas. Se 25% dos trabalhadores abrangidos pela convenção coletiva entram em greve, os empregadores podem reagir locking-out até 25% dos trabalhadores não-grevistas. Se mais de 25%, mas menos de 50% estão em greve, os empregadores podem lock-out até 50% dos demais. Entretanto, se 50% ou mais estão em greve, não se permite o lock-out.

O principal efeito dessa decisão é poderem os sindicatos prever o número máximo de empregados que serão eventualmente locked-out.

Ainda segundo o Tribunal Federal do Trabalho, é proibido o tratamento diferenciado entre empregados sindicalizados ou não-sindicalizados em situação de lock-out. Isto porque, em alguns casos, o empregador prefere dirigir o fechamento contra os sindicalizados, mantendo os demais no serviço e com suas remunerações.

O lock-out é entendido como instrumento de defesa contra a greve. O chamado “lock-out ofensivo” não é aceito na jurisprudência dos tribunais.¹⁹

4.5 Espanha

A doutrina diverge sobre a licitude do fechamento patronal, sob o ponto de vista teórico. Uma sentença de 1981, do Tribunal Constitucional, declarou que a paralisação da atividade patronal não colide com o direito de greve, embora seja um instrumento de sua limitação ou restrição.

¹⁹ WEISS, Manfred. Federal Republic of Germany. In: Blanpain, Roger (org.). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 5, suppl. 162, setembro 1994, p. 158, 429-434

LOCK-OUT

O Real Decreto-Lei de 4 de março de 1977 tem as seguintes disposições:

“Art. 12.1 – Os empresários poderão proceder ao fechamento do local de trabalho em caso de greve ou qualquer outra modalidade de irregularidade coletiva no regime de trabalho, quando ocorra alguma das circunstâncias que seguem:

- a) existência de reconhecido perigo de violência para as pessoas ou danos graves para as coisas;
- b) ameaça ou ocupação ilegal do local de trabalho ou de suas dependências;
- c) que o volume de faltas ou irregularidades no trabalho impeça gravemente o processo normal da produção.”

4.6 Bélgica

Embora inexistente texto legal, no direito belga os empregadores são livres para realizar o lock-out, assim como os empregados dispõem da greve.

O lock-out é concebido como a recusa do empregador a prover trabalho a seus empregados, como meio de coerção.

A distinção entre lock-outs defensivos e ofensivos inexistente na lei, tendo apenas importância acadêmica.

Não se considera haver lock-out quando, devido a uma greve, o empregador se vê impossibilitado de prover trabalho aos que não aderiram.

O lock-out, assim como a greve, suspende a execução do contrato individual de trabalho. Mas, se for ilegal, caracteriza justa causa para a rescisão do contrato de trabalho pelo empregado.

O fechamento não costuma ocorrer na prática.²⁰

4.7 México

O artigo 123, inciso XVII, alínea “a”, da Constituição de 1917 reconhece a greve e o lock-out como direitos de empregados e empregadores.

O inciso XIX do mesmo preceito, entretanto, limita bastante o fechamento, considerando-o legal apenas quando o “excesso de produção faz necessária a suspensão do trabalho para que os preços se mantenham em nível lucrativo”.

A Lei Federal do Trabalho de 1931 definia o fechamento, no artigo 277, como “suspensão temporária, parcial ou total do trabalho como resultado de uma coalisão patronal”, e sempre para manutenção dos preços em níveis aceitáveis (artigo 278).

Esse conceito não mais vigora. O direito atual admite três formas de lock-out, conforme o objetivo colimado: modificação, suspensão ou terminação coletiva dos contratos de trabalho.

²⁰ BLAINPAIN, Roger (org.). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law and Taxation Publishers, 1995. p. 286-287.

É necessária autorização judicial antes de qualquer medida mas, em casos excepcionais, urgentes, se admite a aprovação posterior.²¹

4.8 Direito brasileiro

A Carta Constitucional de 1937, do Estado Novo de Getúlio Vargas, dentro da lógica corporativista que a inspirou, proibiu a greve e o lock-out, por atentarem contra os superiores interesses da produção.

As demais Cartas Políticas admitiram expressamente o direito de greve, silenciando quanto ao fechamento patronal.

O texto atualmente em vigor, no plano infraconstitucional, é o artigo 17 da Lei 7.783, de 28/6/89, que trata do exercício do direito de greve, assim dispondo:

“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 (lock-out).

§ único. A prática referida no 'caput' assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.”

Como se vê, o Brasil filia-se ao grupo minoritário de países que vedam expressamente o lock-out, o que, para alguns, é absolutamente inócuo, pois nada impede que a empresa, alegando as mais diversas razões, todas distintas daquelas previstas no preceito, acabe por realizar o fechamento.

Para Duarte Neto, mesmo o enquadramento como crime contra a economia popular ou contra a organização do trabalho é inócuo, pois a empresa dispõe de muitos pretextos, dentro do ordenamento jurídico, para a paralisação de suas atividades.²²

Por tudo isto, a proibição legal do direito de lock-out, passando ao largo de sua ineficácia, afigura-se medida antidemocrática e incompatível com um moderno sistema de relações de trabalho, que deve ter suficiente plasticidade e flexibilidade para absorver as várias modalidades de pressão operária e capitalista.

Afinal, o conflito pode até contribuir para melhor qualidade do diálogo entre o Estado, o capital e o trabalho.

Bibliografia

ARTHURS, H. W., CARTER, D. D., FUDGE, et al. Canada. In: *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 3, suppl. 150, julho 1993.

²¹ BUEN, Nestor de. Mexico. In: BLAINPAIN, Roger (org.). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 6, suppl. 119, janeiro 1991, p. 170.

²² DUARTE NETO, Bento Herculano. *Direito de greve – aspectos genéricos e legislação brasileira*. São Paulo: LTr, 1993. p. 78

LOCK-OUT

- BLANPAIN, Roger (com a colaboração de Chris Engels). Belgium. In: *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. The Hague: Kluwer Law International, London-Boston, v. 2, suppl. 173, outubro 1995.
- BUEN, Nestor de. Mexico. In: Blanpain, Roger (org.). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 8, suppl. 119, janeiro 1991.
- CÓRDOVA, Efrén, MORGADO, Emilio. A greve e o fechamento patronal. In: *As relações coletivas de trabalho na América Latina*, OIT. São Paulo: Editora LTr, 1985.
- DESPAX, Michel, ROJOT, Jacques. In: *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*, v. 5, Kluwer, The Netherlands, suppl. 77, maio 1987.
- DUARTE NETO, Bento Herculano. *Direito de greve – aspectos genéricos e legislação brasileira*. São Paulo; LTr, 1993.
- GENRO, Tarso Fernando. *Contribuição à crítica do direito coletivo*. Porto Alegre: Síntese, [s.d.].
- GIUGNI, Gino. *Direito sindical*. Tradução e notas por Eiko Lúcia Itioka. São Paulo: LTr, 1991.
- OLIVEIRA, Carreiro de. *O direito de greve*. São Paulo: [s.n.], 1958.
- PÉREZ DEL CASTILLO, Santiago. *Direito de greve*. São Paulo: LTr, 1994.
- RAY, Jean-Emmanuel, MOUSSERON, Paul-Henri. *Droit du travail – droit vivant*. Paris: Editions Liaisons, 1992.
- RUPRECHT, Alfredo. *Conflitos coletivos de trabalho*. Tradução de José Luiz Ferreira Prunes. São Paulo: LTr/EDUSP, 1979.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. *Direito sindical – princípios gerais*. Rio de Janeiro: José Konfino Editor, 1975.
- SAGARDOY BENGOCHEA, Juan. A paralisação da atividade ou lock-out na Espanha. In: *Relações coletivas de trabalho – estudos em homenagem ao ministro Arnaldo Sússekind*. São Paulo: Editora LTr, 1989.
- TREU, Tiziano. Italy. In: Blanpain, Roger (org.). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Deventer-Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 7, suppl. 121, março 1991.
- VIANNA, José de Segadas. *Greve*. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 1986.
- WEISS, Manfred. Federal Republic of Germany. In: Blanpain, Roger (org.). *International Encyclopaedia of Labour Law and Industrial Relations*. Boston: Kluwer Law and Taxation Publishers, v. 5, suppl. 162, setembro 1994.