

EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO DIREITO DE GREVE

Ana Claudia Vatri CORAZZA¹

RESUMO: Neste artigo, discorrer-se-á sobre a evolução histórica do Direito de Greve, do Direito Coletivo e também sobre a evolução Sindical no Brasil e no Mundo. O tema deste artigo está inserida no Direito do Trabalho. Visa também demonstrar como estes direitos foram ganhando espaço entre os trabalhadores. A greve tem grande importância na vida social, política e econômica do país, motivo pelo qual os trabalhadores devem praticar estes direitos nos moldes da lei.

Palavras-chave: História, Direito de Greve, Direito Coletivo, Direito Sindical

1 INTRODUÇÃO

Este artigo científico é uma pesquisa bibliográfica sobre o Direito de Greve, o Direito Coletivo e o Direito Sindical.

Diante de diversas paralisações do trabalho, tratarei da evolução da história no Brasil e em outros países e também sobre como surgiu este direito de greve.

O estudo de um dos mais fortes instrumentos de reivindicação dos trabalhadores, assume relevância na atual conjuntura econômica e social do Brasil.

Discorrerei sobre a evolução histórica do Direito Coletivo do trabalho, conceituando este direito que é um segmento do Direito do trabalho.

Traz um tópico distinguindo o direito coletivo do direito sindical.

Por último este artigo traz a etimologia, a evolução histórica, o conceito do direito Sindical.

Como é feita a atuação do Sindicato nas greves, seguindo da conclusão e referências bibliográficas.

¹ Discente do 7º ano do curso de Direito das Faculdades Integradas “Antonio Eufrásio de Toledo” de Presidente Prudente. e-mail, anacorazza@unitoledo.br.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Apresenta-se, neste tópico, o nascimento do movimento de greve no mundo e no Brasil, observando os fatos históricos.

2.1 Evolução Mundial

Segundo Sergio Pinto Martins (2008, p.834), os primeiros movimentos de greve, começaram em uma praça em Paris onde os operários faziam suas reuniões quando estavam descontentes com as condições de trabalho ou na hipótese da paralisação dos serviços.

Naquele local onde eles se reuniam, acumulavam-se gravetos trazidos pelas enchentes do rio Sena.

O nome greve é originário do francês *grève*, este termo significa, terreno plano composto de cascalho ou areia à margem do mar ou do rio, onde se acumulam inúmeros gravetos. Daí o nome de (*Place de Grève*) e o surgimento etimológico do vocábulo, usado pela primeira vez no final do século XVIII.

Cronologicamente na historia mundial da greve, será verificado que era considerada um delito, principalmente no sistema corporativo, depois no Estado liberal, passou a ser liberdade, e, posteriormente, nos regimes democráticos, passou a se um direito.

No Direito Romano, a greve era considerada como delito dos trabalhadores livres, não se permitindo a reunião dos obreiros, em sua associação.

Em 1.791, a Lei *Le Chappellier*, proibia qualquer forma de agrupamento profissional para defesa de interesses coletivos.

Em 1.810, o Código Penal de Napoleão, punia com pena de prisão e multa a greve de trabalhadores.

Já na Inglaterra, o *Combination act*, de 1.799 e 1.800, considerava crime de conspiração contra a Coroa esta pressão coletiva.

Em 1.825, na Inglaterra, e em 1.864, na França, a legislação descriminalizou a simples coalizão.

Em 1.947, na Itália, passou a reconhecer a greve como um direito dos trabalhadores.

2.1.1 Na Argentina

O artigo 14-*bis*, da Constituição da Argentina, dispõe que:

“[...] organização sindical é livre e democrática, reconhecida por um registro simples e um registro especial. Aos sindicatos ficam garantidos: fazer acordos coletivos de trabalho; recorrer à conciliação e arbitragem, o direito à greve. Os representantes sindicais têm as garantias necessárias para realizar suas tarefas sindicais e aqueles relacionados com a estabilidade de seu emprego.”

O Decreto nº 2.184/90, traz as limitações ao direito de greve nas atividades essenciais.

Existe a necessidade de comunicação da greve à autoridade do Ministério do Trabalho com o prazo de cinco dias de antecedência da greve, para que as partes no transcorrer da greve possam prestar os serviços mínimos à comunidade

2.1.2 No Chile

Já no Chile a Constituição traz previsão no artigo 19, que:-

“O direito de sindicato nos casos e na forma da lei.

A filiação sindical será sempre voluntária.

As organizações sindicais gozam de personalidade jurídica pelo simples fato de registrar seus estatutos e atas constitutivas na forma e condições determinado por lei”

O direito de sindicatos nos casos e assim na forma da lei. Filiação sindical será sempre voluntária" permitindo o direito de greve, porém existem proibições nos serviços públicos e essenciais.

2.1.3 Em Cuba

Em Cuba, não existe previsão sobre o direito de greve, apenas que é considerada como crime tipificado no Código Penal.

2.1.4 Na Espanha

Existe previsão constitucional de direito de greve, tratado no artigo 28, 2 que "o direito de greve dos trabalhadores para defender seus interesses. A lei que regulamenta o exercício deste direito deve estabelecer as salvaguardas necessárias para garantir a manutenção de serviços essenciais à comunidade".

A lei nº 2, de 13/3/1986, proíbe o direito de greve para os membros das Forças Armadas e dos corpos de segurança, mas os outros funcionários públicos têm este direito garantido.

2.1.5 Na França

No preâmbulo da Constituição de 1946, traz menção ao direito de greve, devendo ser exercido e regulamentado nos termos da lei.

A Lei de 31-7-63, no setor público, limita o direito de greve. Há necessidade de avisar com cinco dias de antecedência. O governo poderá requisitar os trabalhadores durante este período. Há proibição para as Forças Armadas, magistratura e polícia.

2.1.6 Na Itália

Sua Constituição de 1948, traz previsão do direito de greve, remetendo-o à legislação ordinária. A Lei nº 146, de 14-6-90, trata do direito de greve dos servidores públicos. Exige-se também aviso antecipado de 10 dias antes da greve.

2.1.7 No México

A Constituição de 1917, assegura o direito de greve e o lockout.

O artigo 123, XVI, da Constituição do México, diz que “as leis reconhecem como um direito dos trabalhadores e empregados, as greves e as paradas”.

Admite-se o direito de greve aos servidores públicos, necessitando do prazo de 10 dias de antecedência à Junta de Conciliação e Arbitragem.

2.1.8 No Uruguai

No Uruguai o direito de greve é entendido como direito sindical. A Lei nº 13.720, possibilita ao Ministério do Trabalho determinar quais os serviços essenciais que serão assegurados durante a greve.

2.1.9 Nos Estados Unidos

Sua Constituição não traz nenhuma previsão sobre o direito dos trabalhadores e nem do direito de greve.

Os funcionários públicos têm o direito de greve proibido, devendo ser dispensados do serviço.

O Wagner Act e a Lei *Taft-Hartley* (1947) norteiam o direito de greve de forma generalizada, sendo que esta última trata das responsabilidades dos sindicatos e das atividades essenciais.

As *injunctions*, são ordens que proíbem as greves, por meio de pronunciamentos judiciais.

2.1.10 Em Portugal

Sua Constituição traz a previsão no artigo 57, reconhecendo o direito de greve, onde são os trabalhadores que define os interesses a serem defendidos, mas proíbe o lockout.

Conforme o artigo 57 da Constituição de Portugal:

1. É garantido o direito à greve.
2. Compete aos trabalhadores definir o âmbito de interesses a defender através da greve, não podendo a lei limitar esse âmbito.
3. A lei define as condições de prestação, durante a greve, de serviços necessários à segurança e manutenção de equipamentos e instalações, bem como de serviços mínimos indispensáveis para ocorrer à satisfação de necessidades sociais impreteríveis.
4. É proibido o lock-out.

Segundo Francisco Ferreira Jorge Neto (2008, p.663), nos ensina que “*Lockout* é a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos trabalhadores”

A greve no setor público é permitida, mas há necessidade de atender certos serviços mínimos.

2.2 Evolução no Brasil

No Brasil foi diferente esta sucessão, começou com liberdade, depois delicto e, posteriormente direito.

Segundo Sergio pinto Martins (2.008, p.834 a 836), o Código Penal proibia a greve e foi derogado pelo Decreto nº 1.162, de 12/12/1890.

A lei de Segurança Nacional, Lei nº 38, de 4/4/1932, a conceituou como delicto novamente.

A Constituição de 1937, em seu artigo 137, na 2ª parte, considerava que a greve e o lockout são declarados recursos anti-sociais nocivos ao trabalho e ao capital e incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

O Decreto-Lei nº 431, de 18/5/1938, que tratava da Segurança Nacional, também tipificou a greve como crime, quando incitar funcionários públicos à paralisação coletiva dos serviços.

O Decreto-Lei nº 1.237, de 2/5/1939, que instituiu a Justiça do Trabalho, esclareceu que a greve seria passível de punições, que poderiam variar de suspensão e despedida até a prisão.

O Código Penal, de 7/12/1940, nos artigos 200 e 201, considerava crime a paralisação do trabalho, se houvesse perturbação da ordem pública ou se fosse contrária aos interesses públicos.

Paralisação de trabalho, seguida de violência ou perturbação da ordem
Artigo 200, participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, praticando violência contra pessoa ou contra coisa.

Pena-detenção, de 1 mês a 1 ano, e multa, além da pena correspondente à violência.

Parágrafo Único – Para que se considere coletivo o abandono de trabalho é indispensável o concurso de, pelo menos, três empregados.

Paralisação de trabalho de interesse coletivo

Artigo 201, Participar de suspensão ou abandono coletivo de trabalho, provocando a interrupção de obra pública ou serviço de interesse coletivo.

Pena – detenção, de 6 meses a 2 anos, e multa.

Com a promulgação da CLT, Decreto-Lei 5.452/43, em 1.943, estabelecia-se pena de suspensão ou dispensa do empregado, perda do cargo do representante profissional que estivesse em gozo de mandato sindical, suspensão pelo prazo de 2 a 5 anos do direito de ser eleito como representante sindical, nos casos de suspensão coletiva do trabalho sem prévia autorização trabalhista (art.723). O artigo 724 da CLT, previa multa para o sindicato que ordenasse a

suspensão do serviço, além de cancelamento do registro da associação ou perda do cargo, se fosse ato exclusivo dos administradores do sindicato. Os artigos 723 a 725 da CLT, encontram-se revogados pela Lei nº 9.842, de 7/10/1999.

Sob pressão internacional, o Decreto-Lei nº 9.070, de 15/3/1946, admitiu a greve nas atividades acessórias, apesar da Constituição de 1937, proibir nas atividades fundamentais.

Isso ocorreu em razão do Brasil ter subscrito integralmente a Ata de *Chapultec*, de 8/3/1945, após o término da Segunda Guerra Mundial.

A Constituição de 1946, reconhecendo o direito de greve, que seria regulado pelo artigo 158, porém sua regulamentação ficaria a cargo da lei ordinária.

A Constituição de 1967, trouxe no artigo 157, parágrafo 7º, “que não será permitida greve nos serviços públicos e atividades essenciais, definidas em lei e no artigo 158,XXI, trouxe que é direito do trabalhador, a greve, salvo o disposto no artigo 157, § 7º.

A Emenda Constitucional nº 1, de 1969, manteve a mesma orientação em seus artigos 162 e 165,XXI.

O Decreto-Lei nº 1.632, de 4/8/78, trouxe quais seriam estes serviços que teriam proibição a greve.

A Lei nº 6.620, de 17/12/1978, estabelecia os crimes contra a Segurança Nacional, punindo o incitamento à paralisação de serviços públicos e à cessação coletiva do trabalho pelos funcionários públicos.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 9º, “assegura o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender”.

A Medida Provisória nº 50, de 1989, regulou o direito de greve nas atividades essenciais, esta norma não foi convertida em lei e editou-se outra Medida Provisória nº 59, e foi convertida na Lei nº 7.783, de 28/6/1989.

Esta lei dispôs sobre o exercício do direito de greve, definindo as atividades essenciais e regulando o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A Lei nº 7.783/89, em seu artigo 18, revogou a Lei nº 4.330 e o Decreto-Lei nº 1.632.

3 Direito Coletivo do Trabalho

As relações de trabalho são individuais e coletivas.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009,p.431) diz que “a razão de ser das relações coletivas está na necessidade de união dos trabalhadores para que possam defender, em conjunto, as suas reivindicações perante o poder econômico”.

O trabalhador individual não tem a mesma força para defender o seu interesse, mas em conjunto esta força é maior.

3.1 Evolução Histórica

Após a Revolução Industrial, com o reconhecimento do direito de associação dos trabalhadores, nasce o Direito Coletivo do Trabalho.

A fase embrionária do Direito Coletivo, vem do surgimento das corporações de Ofício.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento(2009, p.43):

Com as corporações de ofício da Idade Média as características das relações de trabalho ainda não permitiram a existência de uma ordem jurídica nos moldes com que mais tarde surgiria o direito do trabalho. Houve, no entanto, uma transformação: a maior liberdade do trabalhador. Nas corporações de artesãos agrupavam-se todos os artesãos do mesmo ramo em uma localidade. Cada corporação tinha um estatuto com algumas normas disciplinando as relações de trabalho. Havia três categorias de membros das corporações: os mestres, os companheiros e os aprendizes.

Os Mestres eram os proprietários de oficinas, que chegavam a essa condição depois de aprovados, segundo os regulamentos da corporação, na confecção de uma “obra mestra”. Equivalem aos empregados de hoje. Os companheiros eram trabalhadores livres que ganhavam salários dos mestres. Os aprendizes eram menores que recebiam dos mestres os ensinamentos metódicos de um ofício ou profissão. A clientela das oficinas eram os poucos habitantes de uma cidade e de seus arredores.

As corporações mantinham com os trabalhadores uma relação de tipo bastante autoritário e que se destinava mais à realização dos seus interesses do que à proteção dos trabalhadores.

Houve várias crises que propiciaram o desaparecimento das corporações de ofício.

Sérgio Pinto Martins (2009, p.686), ressalta estas crises quando diz que “a forma de funcionamento das corporações acabou também provocando um antagonismo interno, pois os mestres determinavam tudo, terminando com a união existente e dando lugar ao descontentamento”.

Com isso surgem dos companheiros e aprendizes as reivindicações de melhores condições de trabalho e salariais.

3.2 Conceito

Conforme nos ensina Sergio Pinto Martins(2009, p.686), o conceito de Direito Coletivo do trabalho, “é o segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve”.

Não é um direito autônomo, não é uma divisão do Direito do Trabalho, porque esta inserida na CLT.

3.3 Direito Coletivo ou Direito Sindical

Há distinções entre estes dois direitos, assim como nos ensina Amauri Mascaro Nascimento (2009,p.442).

Nem todas as relações coletivas de trabalho caracterizam-se como sindicais uma vez que há outros sujeitos além dos sindicatos. As relações entre representação não sindical de trabalhadores e empresa são um exemplo. Assim, o âmbito do direito coletivo é mais amplo do que o do direito sindical.

O direito coletivo é mais abrangente que o direito sindical, pois ele é um direito que também visa à melhoria das condições de trabalho dos empregados.

4 Sindicato

A palavra sindicato deriva do latim *syndicus*, que é proveniente do grego *sundikós*, que significa do que assiste em juízo ou justiça comunitária.

No Direito Romano, síndico era a pessoa encarregada de representar uma coletividade.

A palavra *syndicat*, vêm do francês.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2009, p.702), a lei *Le Chapellier*, de julho de 1791, a palavra sindicato, que tinha como objetivo referir-se aos trabalhadores e as associações clandestinas que foram organizadas após a Revolução Francesa de 1789.

Em inglês é usado a palavra *union ou trade union*; *Gewekschaft (arbeitervereine)* em alemão; sindicato em italiano.

4.1 Evolução Histórica

No Brasil, a Constituição de 1824, no seu artigo 179, XXV, que “ficam abolidas as corporações de ofícios, seus juízes, escrivães e mestres”. Estas foram as consequências decorrentes da Revolução Francesa, que extinguiu as corporações de ofício.

Inspirada no modelo norte-americano, a Constituição de 1891, em seu artigo 72, parágrafo 8, que “a todos é lícito associarem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia senão para manter a ordem pública”.

Por volta do século XIX, já existiam sindicatos, denominados ligas operárias, tinham influencias dos trabalhadores estrangeiros que vieram prestar serviço no Brasil.

Os primeiros sindicatos criados no Brasil surgiram em 1903, e eram ligados à agricultura e à pecuária.

O Código Civil de 1916, em seu artigo 20, parágrafo 1º, determinava que não se poderão constituir, sem prévia autorização, os sindicatos profissionais e agrícolas legalmente autorizados.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, foi criado em 1930, que atribuía aos sindicatos funções delegadas de poder público.

Segundo Sergio Pinto Martins (2009, p.697), “verifica-se que na Inglaterra, França e Alemanha, os sindicatos surgiram de baixo para cima. No Brasil, ocorreu o contrário: foi de cima para baixo, com imposição do Estado. Nos outros países, os sindicatos foram sendo criados em razão de reivindicações”.

A Constituição de 1934 usava a expressão pluralidade sindical.

A carta de 1937 decorreu do sistema fascista italiano e a parte laboral foi inspirada na Carta *Del Lavoro* daquele país, com feição eminentemente corporativista. Já tinham a possibilidade de impor contribuição sindical que deu origem ao imposto sindical.

Na Constituição de 1937, conforme artigo 140, que determinava que “a economia da produção será organizada em corporações, e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a assistência e a proteção do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas de poder público”.

A CLT tem por base o sistema fascista de organização sindical, por meio de categorias

A Constituição de 1946 diz que “é livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público”.

A Constituição de 1967, acrescentou dois parágrafos em seu artigo 159, O parágrafo 1º trouxe que “entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas”, já o parágrafo 2º diz que “é obrigatório o voto nas eleições sindicais”.

A constituição de 1988, em seu artigo 8, trouxe que “é livre a associação profissional ou sindical”, e em seus incisos foram mantidos o sistema sindical organizados por categorias.

4.2 Conceito de Sindicato

Não há uma definição de sindicato, mas a CLT trouxe neste artigo uma definição legal desse sujeito do Direito Coletivo Trabalhista.

Art.511- É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais, de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares conexas.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2009, p.703), o sindicato pode reunir pessoas físicas ou jurídicas, como ocorre no último caso em relação aos empregadores. Essas pessoas deverão exercer atividade econômica (empregadores) ou profissional (empregados ou profissionais liberais).

Mauricio Godinho Delgado (2011,p.1159), traz a definição de sindicato:-

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivo das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexas, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

4.3 Atuação do Sindicato nas Greves

Na greve existe uma fase preparatória e uma fase de desenvolvimento.

Segundo Amauri Mascaro Nascimento (2009, p.506), nesta fase preparatória existem diversos atos. O primeiro é a tentativa obrigatória de negociação, porque a lei não autoriza o início da paralisação a não ser depois de frustrada a negociação.

A Constituição Federal, declara que é obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva.

Em outro momento, existe a Assembléia Sindical, onde a greve é deliberada em assembléia geral convocada pela entidade sindical e segue as formalidades do seu estatuto.

Na falta de entidade sindical, a assembléia é feita entre os próprios trabalhadores interessados, que formaram uma comissão para representá-los.

A lei nº 7.783/89, em seu artigo 4º, diz que “cabera à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços”.

A greve é portanto um ato sindical.

Outra fase é a do Aviso Prévio da greve, pois a greve pega se surpresa não é lícita.

O empregador tem o direito de saber que irá acontecer uma greve na sua empresa. Esta comunicação serve para que sejam tomadas providências em relação aos compromissos da empresa.

Conforme o artigo 3º, parágrafo único, da Lei de Greve, diz que “a entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 horas, da paralisação”, e ampliada para 72 horas nas atividades essenciais.

Nas atividades essenciais é obrigatória a comunicação da greve aos usuários com a mesma antecedência.

6 CONCLUSÃO

O Direito de greve e o direito sindical, tiveram sua evolução em passos lentos.

Em alguns períodos da história foi considerado não um direito, mas um delito.

Aqui no Brasil, a primeira Constituição que fez referência à greve foi a de 1.946.

Mas somente a Constituição de 1988, disciplinou o direito de greve de forma mais ampla e foi inserido dentro dos direitos e garantias fundamentais.

O caráter fundamental da greve não a torna um direito absoluto, mas determina que a lei especifique os serviços ou atividades essenciais, bem como disponha sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

A greve constitui um instrumento de reivindicações dos trabalhadores por melhores condições de trabalho e de salários.

A Constituição assegura o direito de greve, mas também consagra a responsabilidade civil e criminal daqueles que cometerem abusos no curso do movimento.

O Sindicato tem grande importância e relevância para que o direito de greve seja exercido.

A nova Constituição estabeleceu regras de organização sindical muito próximas do modelo corporativista.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10.ed.São Paulo: LTr, 2011.

Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.HTM> acesso em 30.abril.2012.=> referência sem hyperlink.

Disponível em < <http://www.senado.gov.ar/web/interes/constitucion/capitulo1.php>> acesso em 10.maio.2012 =>referência sem hyperlink.

Disponível em <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm> acesso dia 08.maio.2012 => referência sem hyperlink.

Disponível em <<http://www.amatra4.org.br/publicações/cadernos/caderno-02?start=3>> acesso dia 30.abril.2012 => referência sem hyperlink.

Disponível em <http://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm> acesso 08.maio.2012 => referência sem hyperlink.

Disponível em
<<http://www.datavenia.net/artigos/odireitodegrevedoservidorpublicocivil.html>> acesso dia 30.abril.2012 => referência sem hyperlink.

Disponível em
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_34/artigos/art_carlos.htm> acesso dia 30.abril.2012 => referência sem hyperlink.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa.

Direito do trabalho.4.ed.Rio de Janeiro: Lúmen Júris, 2008.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho.** 25. ed., atual. São Paulo: Atlas, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho.** 34.ed.São Paulo: LTr, 2009.