

**ACORDO COLETIVO ESPECIAL:
REFLEXÕES SOBRE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOBREPONDO O
LEGISLADO NO MUNDO DO TRABALHO**

**SPECIAL COLLECTIVE AGREEMENT:
REFLECTIONS ON THE LEGISLATED COLLECTIVE BARGAINING
OVERLAPPING IN THE WORK WORLD**

Fábio Túlio Barroso¹

Ana Flávia Dantas Figueirêdo Silva²

RESUMO

O artigo analisa o anteprojeto de lei Acordo Coletivo Especial ou com propósitos específicos criado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC de SP, entregue no início de 2011 ao Poder Executivo Federal. O documento propõe alteração legislativa com fim a concretização dos comitês sindicais de empresa, buscando uma suposta “democratização” nas relações de trabalho, podendo ser realizadas negociações coletivas, com formalização de normas autônomas coletivas, cujo único limite de proteção social serão os direitos trabalhistas presentes na Constituição da República. É apresentado como a “modernização” das relações trabalhistas, pondo fim a uma lei trabalhista, que argumenta ser rígida e ultrapassada.

Palavras-chave: Acordo Coletivo Especial. Democracia. Negociação Coletiva.

ABSTRACT

The article analyzes the draft Collective Agreement Special law or for specific purposes established by the ABC Metalworkers Union of São Paulo, delivered in early 2011 the Federal Executive Branch. The document proposes legislative changes to close the achievement of the company trade union committees, seeking a supposed "democratization" in labor relations, collective bargaining, with formalization of autonomous collective

¹ Advogado. Professor Universitário: UFPE, graduação, mestrado e doutorado. UNICAP, graduação e mestrado. FACIPE, graduação. ESMATRA VI, especialização. Especialista em Direito do Trabalho, UNICAP. Doutor em Direito, Universidad de Deusto, Espanha. Pós-doutor em Direito, Universidad de Granada, Espanha. Presidente da Academia Pernambucana de Direito do Trabalho – APDT.

² Mestranda em Direito na UNICAP. Especialista em Direito Material e Processual do Trabalho pela Escola Superior da Advocacia/Joaquim Nabuco. Advogada e professora universitária.

standards may be performed, whose only limit social protection of labor rights will be present in the Constitution. It is presented as the "modernization" of labor relations, ending a labor law, argues that being rigid and outdated.

Keywords: Special Collective Agreement. Democracy. Collective Bargaining.

INTRODUÇÃO

O presente artigo versa sobre o anteprojeto de lei denominado de Acordo Coletivo Especial ou Acordo Coletivo com propósitos específicos- ACE, elaborado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC de São Paulo, que tem por intenção ser proposto em forma de projeto de lei ao Congresso Nacional pelo Poder Executivo, que sugere como nova forma de norma coletiva específica, cuja perspectiva material estabelece elementos de legitimação de políticas neoliberais para as relações de trabalho.

Quando do “nascimento” do anteprojeto em 2011, o contexto político era de passagem de governo de Lula para Dilma, em um cenário de estímulos aos investimentos no país, uma vez que a crise econômica de 2008 ainda estava na agenda política do governo e das entidades empresariais. Apesar da sua gravidade, o Brasil vislumbrou um crescimento nos números de empregos formais, e no afã criado em torno deste crescimento, o sindicato dos metalúrgicos do ABC se apropriando do velho discurso de “urgência de revisão da legislação trabalhista no Brasil”, sob a justificativa de a CLT não mais contemplar as demandas trabalhistas hodiernas, entrega sua proposta.

É possível perceber grandes elementos da teoria da flexibilização laboral e desregulamentação no referido documento, o mesmo preconizada a noção de que o excesso de rigidez destrói os empregos e impede o diálogo entre seus destinatários.

Contra a suposta rigidez da legislação trabalhista, surge a necessidade de ser flexível, segundo a proposta. Há por parte do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC/SP um discurso de legitimação da necessidade do Direito do Trabalho se adaptar à realidade econômica do século XXI. É a luta do “novo contra o antigo”, daquilo que é visto como moderno contra o que é classificado como tradicional e arcaico. A questão levantada enquanto possibilidade de mudança é a negociação entre os atores sociais, sindicato e empresa, sem a presença do Estado intervencionista. Tal fato supostamente trará uma maior “segurança

jurídica”, em que o acordo resultante da negociação não seria desconstituído pela Justiça do Trabalho.

Em meio às tessituras discursivas presentes no texto do anteprojeto, indaga-se sobre a função extraordinária que a Negociação Coletiva teria neste novo elemento técnico-jurídico.

A presente pesquisa é de natureza teórica e bibliográfica, visto que tem como objetivo ampliar generalizações, definir leis mais amplas e estruturar sistemas e modelos teóricos, relacionando e enfeixando as hipóteses, buscando o conhecimento científico acumulado sobre o problema.

Quanto aos objetivos, a pesquisa se classifica como exploratória, pois se ancora no levantamento bibliográfico, mas em razão da necessidade de melhor compreensão e verificação de alguns termos e contextos, faz-se necessário empreender um método auxiliar com viés histórico. Pretende-se uma pesquisa qualitativa, haja vista, a procura da identificação da natureza dos dados de análises que é o Acordo Coletivo Especial ou com propósito específico, com base na Teoria da Flexibilização Laboral e da desregulamentação. Pretende-se a compreensão das informações em um meio mais global, de tal forma a inter-relacionar variados fatores.

1. O MUNDO DO TRABALHO E O DIREITO DO TRABALHO

Nas últimas décadas o Mundo do Trabalho tem passado por inúmeras e grandes mudanças organizacionais. Seja nas relações entre trabalhadores e seus pares, seja com seus empregadores ou até mesmo com seus sindicatos. Vivenciam-se os impactos da reestruturação produtiva, das políticas neoliberais e as inúmeras crises financeiras que tanto abalam os mercados mundiais.

No entorno de um processo globalizante de encurtamento das fronteiras para as empresas transnacionais, que paulatinamente sob a égide do capitalismo como único modelo possível, força a flexibilização dos direitos trabalhistas. Tais impactos que ainda ressoam, trazem como consequência a precarização social do trabalho humano.

A ideia inicial da mundialização como a crescente interdependência entre os mercados internacionais foi suplantada. Esse comércio, por meio do qual os grandes grupos econômicos podem deslocar-se a todos os lugares do planeta, facilitado pelo desenvolvimento dos meios de comunicação, pela tecnologia digital e seus impactos econômicos e sociais, se entende como globalização. O grande crescimento do comércio mundial, junto com os investimentos estrangeiros diretos ou indiretos e as especulações financeiras no mundo, principalmente no último decênio, foi a causa da crescente globalização da economia. (BARROSO, 2004,p.22)

A globalização se caracteriza pela complexidade de enfeixamentos que incorrem na incorporação de uma gama de conceitos, pela própria característica multifacetada e sua atuação em várias esferas da vida humana. Entretanto, o que se esmiúça no presente artigo é o processo global de internacionalização da produção e do trabalho.

Com a queda do Muro de Berlim e toda ideologia que representava na década de 1990, o capitalismo passa a condição de único caminho possível, sem ter nenhuma outra visão de mundo que o fizesse obstáculo (BARROSO, 2004, p.21). Eis que em concomitância com a globalização, sem seu contraponto histórico, o capitalismo passa a se organizar em uma nova configuração, em um processo que Ricardo Antunes (2011, p.) chama de liofilização/enxugamento dos postos de trabalho. Apregoando-se o capitalismo como “questão inevitável” se disseminou um discurso metodológico que se constituía na legitimação de transformação em diversos setores: econômicos, sociais e jurídicos, entre outros. Disseminou-se a ideia do “fim da história” (FUKUYAMA, 1992).

Com as requeridas mudanças, trazidas pela globalização, vem o discurso de urgência de revisão do Direito do Trabalho pátrio, ramo que institucionalmente regula as relações entre o capital e o trabalho. Tais mudanças na seara trabalhistas visam a inserção do Brasil no contexto da economia globalizada. Houve, na verdade uma racionalidade econômica no Direito, que participa do processo global como modelo de implementação institucionalizada da dominação econômica pela garantia dos particulares. É o que Barroso (2004, p. 24) chama de “a imposição da lei da força pelos meios econômicos-jurídicos, ante a paz institucional”.

No Brasil o discurso em prol de uma revisão das leis trabalhistas ganhara mais força e adeptos. Começa e reverberar um novo verbo: o flexibilizar e a noção de que o Estado, neste “novo contexto” deve manter sua atuação no mínimo, sobretudo nas relações entre empresários e trabalhadores, que se pautando pela livre concorrência regeriam suas relações de acordo com o mercado. O discurso vem realmente a fomentar a flexibilização e a desregulamentação nas relações laborais, retira-se o Estado e fomentam-se os canais de diálogos entre os atores sociais.

Em tal quadro, qualquer estudo impõe, de início, tanto quanto possível desideologizar o confronto doutrinário, com espírito científico, para descobrir lhe a essência, partindo da premissa de que a flexibilização não é um fim em si mesmo. **É apenas meio para aflorar questões fundamentais do mercado de trabalho, tais como custo e produtividade da mão de obra, competitividade, modernização, mercado, lucro e desenvolvimento econômico.** (ROBORTELA, 1994, p.90) (destaque nosso)

Na esteira da globalização a flexibilização das leis laborais é apontada como resposta para a inserção do Brasil no mercado mundial, buscando para isso: competitividade, desenvolvimento econômico e modernização, e a mínima gerência do Estado. A questão é tão latente que Luiz Carlos Amorim Robortela (1994.p.94) afirma que a negociação coletiva, ou seja (a autonomia privada coletiva) é o instrumento de política social, com grandes possibilidades de rápida adaptação frente às “necessidades da realidade econômica, social e institucional”, contando, ainda, com a participação efetiva de representantes da classe dos trabalhadores e da classe dos empresários. Percebe-se em meio a seu discurso, a pregação pela completa desnecessidade do Estado em se imiscuir em um assunto que só diz respeito aos já citados autores (trabalhadores e empresários). Levando seus argumentos a levantar a tese da legitimação do Direito do Trabalho Mínimo.

Esses discursos são pautados por políticas neoliberais que apregoam a necessidade do mercado ter uma maior liberdade, com o mínimo de intervenção estatal na regulamentação do trabalho humano (PASTORE, 1994, p 35). A mensagem é que a flexibilização é a resposta para a inserção do país no cenário mundial globalizado, e a negociações coletivas é o meio para cumprir as exigências desse mercado. Quem não coopera, não consegue competir. E se não competir, não fatura, não emprega, ao contrário: desemprega. E entra em cena o pior pesadelo dos trabalhadores: o desemprego.

O neoliberalismo chega com o seu ideário quanto menos entraves houver na economia, maior rapidez e competitividade. E como salientou Robortela (1994) e Pastore (1994) é mais eficiente os próprios atores sociais, resolverem seus embates via negociação coletiva. Flexibilizar, neste contexto, é compreendida como uma imposição político-econômico da globalização, que caso não seja acatada ocorreria um prejuízo maior: a diminuição dos postos de trabalho

Como consequência dessa flexibilização paulatinamente vem se constatando a precarização do trabalho humano, que pode ser expressa a título de exemplos, desde o desemprego, subemprego, ao desvirtuamento do contrato de trabalho típico com a criação dos contratos atípicos. Bem como englobando a intensificação das jornadas de trabalho, as novas formas de controle do trabalho (telemática com o teletrabalho, utilização do smart phone, notebook, etc.). Exemplos dessa teoria da flexibilização e desregulamentação com consequência da precarização das condições de trabalho, tem-se por exemplo: O Contrato por prazo determinado sem causa e banco de horas (Lei 9.601 de 1998), sobre o trabalho a tempo parcial, a suspensão do contrato de trabalho e o programa de qualificação profissional (Medida Provisória 2.164-41 de 2001), dispendo sobre as Comissões de Conciliação Prévia

(Lei 9.958 de 2000), redução do intervalo intrajornada (Portaria 42/2007). Situações que, junto a outros fatores, levam a consequências que a Medicina e a Psicologia considera patologias advindas dessa exacerbação das relações de trabalho. Neste sentido, é justificável o estudo tendo em vista a importância que o impacto dessas mudanças causa a sociedade, nas relações interpessoais e na sua própria identificação dos trabalhadores enquanto seres humanos.

Partindo desse contexto inicial o que se tem é um processo global de mudanças em várias esferas, pautando-se por uma ideologia neoliberal que prevê como urgente a retirada do Estado intervencionista, entre outras, das relações trabalhistas. Para manter a competitividade e participar do mercado globalizado é preciso flexibilizar a legislação trabalhista, quando não desregulamentar, e em resposta a ausência do Estado vem a Autonomia Privada Coletiva para ser utilizada como a única e mais moderna fonte de normas. Apesar de ser um debate antigo desde o início da década de 1990 já se discute tais necessidades, em 2011 chega ao debate o Acordo Coletivo Especial (com Propósito Específico) - ACE, que também, vê a negociação coletiva como uma forma democrática e moderna de solução das controvérsias capital-trabalho.

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O modelo ordinário de negociação coletiva estabelecido desde o início do Direito do Trabalho, determina como regra a possibilidade de melhoria da condição social do trabalhador, por meio de normas autônomas coletivas.

Tem-se, pois, uma estrutura normativa, onde o conteúdo legislado represente o interesse público sobre a matéria, sendo elemento mínimo de inserção do trabalhador na dinâmica do sistema capitalista.

Via de regra, as normas coletivas deverão estabelecer condições de trabalho específicas e mais favoráveis para os trabalhadores. Sendo a excepcionalidade, desde que permitido em lei, a produção de situações in pejus ao trabalhador, inclusive com albergado na Constituição da República, em especial no seu art. 7º, *caput*, e incisos VI, XIII e XIV.

Pautando-se pela noção de um mercado global, em que o conceito de globalização elenca urgente a saída do Estado das relações de trabalho, sob os argumentos ideológicos do neoliberalismo, sua expectativa é que o contrato de trabalho venha a ser estipulado pela livre vontade dos atores sociais, empregadores e empregados ou por suas entidades sindicais representativas, na máxima potencialização da autonomia da vontade, sem intervencionismo

estatal que estabeleça a proteção social mínima na legislação do trabalho. Para isso, os defensores desta lógica colocam como urgente na pauta do Congresso Nacional um anteprojeto de Lei que propõe justamente a prevalência de normas negociadas sobre as legisladas.

Segundo Maria Ângela Marques del Claro (2003, p. 420), os influxos e as alterações políticas do Estado impuseram nos últimos anos do século XX continua reforma de conceitos incidentes sobre as fontes formais do Direito do Trabalho. Nas palavras da autora constata-se a utilização privilegiada da negociação coletiva em detrimento da legislação, valorizando a primeira como fomento ao emprego, mas com o subterfúgio para corresponder ao custo da competitividade dos mercados, mediante uma desregulamentação. Daí a importância em se vislumbrar danoso caráter instrumental à autonomia privada coletiva, que com suas fragilidades, pode/vem a ser utilizadas como moeda de troca o emprego de *per si*, negociando garantias antigas a pretexto de garantir os empregos.

2.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA FINALIDADE

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado (2014, p.1390) o Direito Coletivo do Trabalho é o conjunto de regras, princípios e institutos regulatórios das relações entre seres coletivos trabalhistas: de um lado, os obreiros, representados pelas entidades sindicais, e de outro, os seres coletivos empresariais, atuando quer isoladamente, quer através de seus sindicatos.

Fabio Túlio Barroso (2010, p. 210) indica que a negociação é a forma mais primitiva de tratamento entre os sujeitos da relação de trabalho, uma vez que as discussões entre trabalhadores e proprietários dos meios de produção acontecem de forma coletiva e antes mesmo do disciplinamento das atividades econômicas e profissionais definidas pelo Direito do Trabalho³. Ordenamento jurídico brasileiro consagra duas fontes formais para o Direito do Trabalho a intervenção estatal e a autonomia privada coletiva, estando esta sempre subordinada àquela.

Segundo Luciano Martinez (2014, p.801):

A palavra negócio provém de uma combinação de partículas egressas do latim, *nec-*, que revela uma negação +*otium*, indicativo de ócio, folga, desocupação. Um negócio é, portanto e em rigor, uma negação à desocupação, uma atitude, um lazer. A **negociação** é, então uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em

conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados), substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal. Quando essa atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de **negociação coletiva**.

A própria Constituição da República consagrou a negociação coletiva em vários de seus dispositivos⁴, como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, como está expresso no artigo 7º, inciso XXVI, da CF/1988 que aduz Art. 7º: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”:
“XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Ou seja, a negociação coletiva, enquadra-se nas formulas autocompositivas de solução de conflitos. É um instrumento essencialmente democrático, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social, não confundida com a renúncia ou com submissão, devendo cingir-se, essencialmente, a transação e o respeito ao conteúdo mínimo de proteção social previsto na legislação. A negociação coletiva é o meio para se chegar ao fim que são seus elementos formais derivados; a Convenção Coletiva de Trabalho e o Acordo Coletivo de Trabalho que uma vez firmados, consomem o sucesso da dinâmica negocial.

No Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho a negociação coletiva é conceituada como:

Negociação coletiva de trabalho é o conjunto de tratativas entre associações sindicais ou entre associação sindical profissional e empresa ou empresas para acerto de condições gerais de trabalho a serem instrumentalizadas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e aplicadas aos correspondentes contratos individuais de emprego, com o fito de evitar conflitos e harmonizar a relação capital/trabalho. (FRANCO, 2013, p.294).

Segundo Amauri Mascaro Nascimento a negociação coletiva é:

A negociação coletiva é uma série sucessiva de atos, de atos seguidos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou impasse, superável pela mediação, arbitragem ou decisão judicial. (NASCIMENTO, 2003, p.331)

Fábio Túlio Barroso (2010, p.214) afirma que o processo de negociação coletiva funciona como um instrumento de contrato periódico entre os coletivos econômicos e profissionais, sendo a negociação coletiva o instrumento que veiculará a convenção e o

⁴ Ver artigos art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; art. 8º, inciso VI; e art. 114, §§ 1º e 2º.

acordo coletivo de trabalho, que são fontes formais autônomas presentes na disciplina laboral. Os instrumentos nascem da participação direta entre os envolvidos no diálogo de solução do conflito de interesses posto. Como já comentado a Constituição da República reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho nos artigos 7º, XXVI.

Convenção e o Acordo Coletivo de Trabalho são os tipos de normas autônomas coletivas admitidas no Brasil. A definição e limite de cada uma se encontra no artigo 611, § 1º da CLT, como se pode observar:

Art. 611. Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais do trabalho.

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

No *caput* do artigo 611 tem-se a definição da Convenção Coletiva, Barroso (2010) afirma que a mesma é um instrumento formal de direitos, com força normativa entre os sindicatos que participam da negociação coletiva de trabalho, sendo estes representantes de categorias econômicas e profissionais correlatas, com limitações de suas respectivas bases territoriais, quanto ao que for estabelecido referente às condições específicas de trabalho terá eficácia normativa para todas as relações de emprego dos que participem das categorias representadas, bem como para os sujeitos (econômicos e profissionais) envolvidos na negociação. Lembrando com ressalvas de que, por certo as condições ou normas de trabalho criadas deverão, via de regra, obedecer aos critérios mínimos de proteção ao trabalhador.

Sobre o Acordo Coletivo de Trabalho, encontram-se os limites no §1º do artigo 611 da CLT, como elencado acima. O Acordo coletivo possui uma limitação de sujeitos e de abrangência, se comparados a Convenção, mas pode tratar das mesmas matérias que a mesma. Segundo Barroso (2010) o instrumento é uma norma que possui eficácia normativa apenas nas empresas que participam da negociação coletiva e formalizam a tratativa. Então o que for estabelecido terá eficácia para os contratos de trabalho existentes no âmbito empresarial, nas empresas que participam da negociação coletiva e formalizaram o instrumento.

O Acordo coletivo possui a mesma capacidade normativa que as Convenções, o que existe são limitações dos sujeitos e da eficácia normativa, mas como lembra Barroso (2010) possui os mesmos componentes técnico-normativos presentes nas normas gerais.

Feita uma breve explicação a diferença entre os dois dispositivos, elenca-se que a negociação coletiva de trabalho pressupõe a presença do sindicato profissional, como representante legítimo da classe trabalhadora, de um lado, e o sindicato patronal (convenção coletiva de trabalho) ou a própria empresa (acordo coletivo de trabalho), de outro. A obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva tem previsão no artigo 8º, VI, da Constituição da República e se direciona à representação dos trabalhadores, (pois para a classe patronal a intervenção do sindicato não se mostra indispensável). Pois, segundo a inteligência do artigo, a finalidade, segundo Barroso (2010) é assegurar que nas negociações coletivas sejam sempre perseguidas as melhores condições de trabalho, visando a melhoria da condição social do trabalhador, e por mais vantajosas, reafirma-se que são as superiores as mínimas estabelecidas na legislação do trabalho.

A finalidade da negociação coletiva é, sem sombra de dúvidas, a melhoria das condições de trabalho para a classe trabalhadora, como determina o caput do próprio artigo 7º, e no inciso XXVI, reconhece seus resultados formais. O processo de negociação coletiva, quando exitoso, se concretiza em seus instrumentos jurídicos ou o acordo coletivo, ou a convenção coletiva, que são considerados fontes formais de direito, e que tem seu conteúdo aplicação cogente sobre os contratos de trabalho, em que pese a vigência do instrumento.

A autonomia privada coletiva é erigida a papel fundamental para a construção de um país moderno com a redução da intervenção Estatal e a conseqüente assunção da responsabilidade por parte dos demais segmentos sociais/interlocutores sociais, tendo por ideia a o estabelecimento de condições de trabalho melhores que as previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT; as regras específicas para a negociação coletiva no Brasil se encontram nos seus artigos 611 ao 625.

Ou seja, a negociação coletiva é utilizada com o fito da melhoria da condição social do trabalhador, em função da noção do ser coletivo, fomentando, conseqüentemente o dialogo social. Sem sombra de dúvidas a negociação coletiva é uma verdadeira conquista dos trabalhadores, tornando viável o diálogo direito com a intenção de resolver os conflitos inerentes a relação que os une.

Para Maria Cecilia Máximo Teodoro (2007, p. 79) a negociação coletiva, apesar de ser um poder de auto regulação conferido aos entes coletivos por meio de concessões recíprocas, para ser válida e produzir seus regulares efeitos, tem que haver o respeito ao princípio da adequação setorial negociada.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2008, p. 230) pelo princípio da adequação setorial negociada:

As normas autônomas juscoletivas, construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional, podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, desde que respeitados certos critérios obviamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: **a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável.** b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não indisponibilidade absoluta). (grifo nosso)

Sobre o princípio da adequação setorial negociada Fábio Túlio Barroso (2010, p.230) afirma ainda que:

(...) poderá ser positivo ou negativo. Será positivo quando utilizado com o intuito ordinário de estabelecer para o trabalhador condições de trabalho mais vantajosas do que as previstas em lei. Por outro lado, será negativa, quando tenha por uso a negociação coletiva para reduzir as garantias mínimas previstas na legislação, o que por sua vez acarreta malefícios aos trabalhadores.

Nesse sentido ao aplicar o princípio denominado de Adequação Setorial Negociada busca-se o entendimento de que as cláusulas sejam sempre positivas ou *in mellius* ao trabalhador, esta é a regra. Entretanto, há a possibilidade de se formalizarem, com observação a adequação da realidade social, e com proporcionalidade, cláusulas com condições *in pejus*, condições estas previstas na própria Constituição Federal ao longo de seu artigo 7º.

3. O ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITOS ESPECÍFICOS E A SUPOSTA DEMOCRATIZAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA BRASILEIRA

O anteprojeto de lei denominado Acordo Coletivo com propósitos específicos ou Acordo Coletivo Especial foi organizado pelo sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, como um dispositivo com virtudes ditas modernas, diametralmente opostas ao “engessamento” perpetrado pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. Com a aplicação desse aludido anteprojeto pretende-se garantir a autonomia das partes (trabalhadores e empregadores), por meio da negociação coletiva com normas e condições condizentes com as especificidades de cada local de trabalho.

O anteprojeto foi entregue em 30 de setembro de 2011 ao então ministro Gilberto Carvalho, na época secretário-geral da Presidência da República, e ao então presidente da Câmara o deputado Marco Maia (PT-RS). A situação atual do anteprojeto é a de que se

encontra nas mãos do Poder Executivo, sem data definida para ser encaminhado ao Congresso Nacional. Contudo, acredita-se que só aguardando um momento político propício para ser trazido à discussão no Congresso Nacional.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista, como forma de propagação da ideia, organizou uma cartilha com textos e fotos exaltando as melhorias no mundo do trabalho desde o governo de Lula, exacerbando que tais melhorias proporcionaram a possibilidade de ser lançado a proposta do aludido anteprojeto, afirmando:

Nosso País vive um momento muito especial de sua história. Possui um vasto território continental, sendo exuberante em riquezas naturais e recursos humanos. Mas chegou ao século 20 carregando problemas sociais e gargalos econômicos que o período colonial – escravocrata e predador – deixou como herança. Ainda assim, o Brasil viveu ciclos de crescimento acelerado e assumiu postos de liderança em alguns itens produtivos e culturais, atingindo o patamar de 8ª economia no planeta. Abre o século 21 com novos saltos. Já é apontado como quinto PIB mundial nos próximos dez anos. (ACE, 2011, p. 02)

A proposta do anteprojeto é garantir a "segurança jurídica entre os acordos sindicato e empresa", valorizando a negociação coletiva como instrumento hábil para a solução de conflitos pertinentes às relações de trabalho, bem como ao fomento a representação sindical no local de trabalho. Afirma que o modelo proposto é baseado na própria realidade, adotado pela entidade há mais de 30 anos, remontando a conquista da comissão de fábrica na Ford.

A ideia do projeto nasceu do desejo de estimular que o País adote a negociação coletiva como instrumento mais moderno para a solução dos conflitos pertinentes às relações de trabalho e à representação sindical no interior da fábrica, como condição fundamental à democratização das relações entre trabalhadores e empresas. O projeto baseia-se em um modelo criado há mais de 30 anos no ABC, com a conquista da Comissão de Fábrica da Ford, e que se espalhou por outras regiões e Estados, com destaque para os metalúrgicos da CUT, que criaram os Comitês Sindicais de Empresa. (ACE, 2011, p.03)

O Anteprojeto ACE se desdobra em dois documentos: a Cartilha, com textos e fotos com discursos pró ratificação dos trabalhadores as ideias do ACE, e o documento em si com o anteprojeto. Apesar de serem apresentados juntos é necessário entender que são dois documentos. Um de caráter mais ideológico em busca da aderência dos corações e mentes da classe que vive do trabalho, com explicações e motivações, e no outro o anteprojeto em si com 16 artigos.

Na exposição de motivos da Cartilha o anteprojeto é tido como uma proposta modernizante das relações trabalhistas e que foi organizada, (além de práticas em um caso

concreto) em vários seminários com a participação de juristas, trabalhadores e entidades patronais.

Analisando a Cartilha, a mesma segue evocando os princípios da democracia e liberdade, em contraponto com a Consolidação das Leis do Trabalho de 1943, tida no documento como rígida e controladora.

A Consolidação das Leis do Trabalho/CLT está prestes a completar 70 anos. Agrupando leis anteriores, ela estabeleceu regras detalhadas e rígidas para normatizar as relações empregatícias, os processos judiciais pertinentes e a moldura obrigatória da vida sindical. Valeu como passo importante para proteger direitos individuais dos trabalhadores, mas limitou seus direitos coletivos. A nova legislação estabeleceu um excessivo controle do Estado sobre a relação entre capital e trabalho. Tolheu a liberdade sindical e restringiu o campo das negociações coletivas, elementos indispensáveis na vida democrática, que são exigidos nas convenções da Organização Internacional do Trabalho/OIT, das Nações Unidas. **Como faca de dois gumes, a CLT acerta quando fixa patamares básicos para regular uma relação que sempre foi muito desigual entre capital e trabalho, posicionando-se em favor do polo mais fraco. Confere ao Poder Judiciário instrumentos para assegurar um mínimo de equilíbrio numa anteposição que tradicionalmente é muito desequilibrada. Mas a lei tolhe a autonomia dos trabalhadores e empresários, impondo uma tutela pelo Estado, que, como toda tutela, se converte em barreira para o estabelecimento de um equilíbrio mais consistente.** Onde existe controle excessivo e regras engessadas, a liberdade morre. (ACE, 2011, p.13) (grifo nosso)

Ao longo da exposição de motivos da Cartilha o sindicato teve o cuidado de reafirmar a necessidade do presente anteprojeto, reverberando na necessidade da segurança jurídica que os aludidos acordos não seriam desconstituídos por algum “radical” da justiça do trabalho.

A democracia garante a todos a liberdade de opinião e a diversidade de pensamentos. Sendo assim, por convicções pessoais, jurídicas, políticas e até partidárias, qualquer autoridade ou agente do Trabalho (fiscal, procurador, juiz etc) pode antipatizar com essas experiências. **Se a CLT contém dispositivos que podem ser invocados por uma autoridade discordante, fica instalada uma insegurança jurídica que traz riscos para todos.** Sentenças podem anular o que já foi acordado, multas pesadas podem ser aplicadas, uma enxurrada de processos pode sobrecarregar ainda mais a Justiça do Trabalho e o departamento jurídico das empresas e sindicatos. Em síntese: cresce o passivo trabalhista, crescem as disputas litigiosas, crescem as tensões. Resultado: **por um lado, os trabalhadores e empresários interessados no avanço democratizante são punidos; de outro, são premiados o conservadorismo e a inércia. Vitória para os segmentos mais atrasados de ambos os polos da relação capital-trabalho.** (ACE, 2011, p.32) (grifo nosso)

Tal anteprojeto vem organizado em dezesseis artigos, explicando no segundo artigo o que vem a ser a negociação coletiva, o acordo coletivo com propósitos específicos, a condição específica e o Comitê Sindical de Empresa. A proposta tem por condão uma “inovação” nas relações laborais traz como necessária uma predeterminada representatividade e responsabilidade que para sua existência deveria ser condicionada a habilitação dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho e Emprego para poder negociar. Apenas os empregadores que não tiverem condenações judiciais por práticas antisindicais se habilitam ao processo negocial.

Art. 2º. Para os fins desta Lei considera-se:

(...)

II - Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o instrumento normativo por meio do qual o sindicato profissional, habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e uma empresa do correspondente setor econômico, estipulam condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações de trabalho;

III - Condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição;

(...)

V - habilitação, a certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego que credencia o sindicato profissional para a negociação de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Analisando as premissas elencadas tanto na cartilha, quanto na minuta do anteprojeto em si, ainda no que tange as garantias, a condicionante de que para poder usufruir dessa participação na negociação as entidades sindicais precisam apresentar um número expressivo de filiados.

Art. 9º. Para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico o sindicato profissional e a empresa deverão atender as seguintes exigências:

O Sindicato Profissional:

(...)

c) contar com índice mínimo de sindicalização de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores na empresa.

Os requisitos elencados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC foram extremamente iníquos.

Art. 9º. Para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico o sindicato profissional e a empresa deverão atender as seguintes exigências:

II- A empresa:

(...)

b) não possuir qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais.

A única exigência é de que os empregadores não restrinjam o exercício de direitos sindicais, acontecendo isso as partes estarão aptas a negociar. Há, também, a figura da fiscalização do trabalho por parte do Ministério do Trabalho e Emprego.

Art. 12º. A Fiscalização do Trabalho, ao identificar condições de trabalho estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, deverá observar:

- a) se as exigências para a celebração do acordo coletivo estabelecidas nas alíneas a) e b), inciso II, do artigo 9º desta Lei estão sendo mantidas;
- b) se as condições de trabalho estão em consonância com o acordo;

§ 1º. Ao identificar condições de trabalho em desacordo com o instrumento normativo, o auditor fiscal consignará a manifestação da empresa no Auto de Infração. § 2º. O auditor fiscal, ao questionar condições de trabalho estabelecidas no instrumento normativo, comunicará o fato à sua chefia imediata que, se após análise da manifestação da empresa considerar que tais condições contrariam o disposto no art. 7º da Constituição Federal, determinará a lavratura do Auto de Infração.

4. O ACORDO COLETIVO ESPECIAL E A DESREGULAMENTAÇÃO LABORAL: PERSPECTIVAS CRÍTICAS

Com mais este iminente ataque à legislação laboral é um momento de reflexão, pois com tantos discursos de perigos e crises de modelos, como a democracia, a economia, a governabilidade, e, porque não dizer, crise do emprego regulamentado. Acontece uma ditadura econômica, um estado de exceção econômico, em que através de um discurso legitimante, em nome de uma “segurança” se tem justificado a perda de direitos sociais, duramente conquistados na seara do trabalho.

Analisando o anteprojeto de lei ACE e questionando se o mesmo pode ser enquadrados como uma tentativa de, por meio de discursos flexibilizatórios, empreender uma desregulamentação da legislação trabalhista no Brasil.

Como analisou-se no início do artigo os discursos sobre a flexibilização do Direito do Trabalho vem sendo utilizado como fundo de argumentação político-econômico, e, porque, não dizer sociológico, para um novo projeto de “reforma” (desregulamentação) no âmbito laboral, projeto este que prevê a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, situação em que, segundo seus propositores, traria uma “segurança jurídica” na implantação de acordos coletivos perante a Justiça do Trabalho.

Acordos coletivos de trabalho, estes, que pautados, sobre, uma nova ideologia, a saber o neoliberalismo, que, na onda da globalização, se propõem à legitimação de práticas políticas antissociais, que corroboram para o processo excludente e marginalizante da grande maioria da população em todo o mundo.

(...) Não se questiona a maneira como tudo isso é absorvido em nossa sociedade, o que se recebe é pela manutenção de uma paz social, como desiderato do Estado Democrático de Direito, e um pouco mais; a observância dos princípios mínimos de justiça social, ao quais infelizmente, neste momento, estão cada vez mais mitigados pelos interesses particulares, em manifesta contradição ao interesse público. (BARROSO, 2009, p.27)

Antes de desenvolver mais o assunto, é mister uma pausa para definir o que vem a significar as palavras Globalização e Neoliberalismo. De acordo com o Dicionário Brasileiro de Direito do Trabalho, a globalização é compreendida:

como um processo socioeconômico que intensifica o intercâmbio entre os diversos países, no plano internacional, mercê das facilidades proporcionadas pelo progresso tecnológico, devido à informatização e ao desenvolvimento dos meios de comunicação e transporte. Trata-se de um conjunto de fatores que determinam a mudança dos padrões de produção, criando uma nova divisão internacional do trabalho. (ROMITA, 2013, p.218)

Segundo Miriam Limoeiro-Cardoso (1999, p.96):

(...) a globalização da economia vem se firmando como certeza e inevitabilidade. A mesma promovida pelas forças do mercado, que podem finalmente agir em liberdade depois de abolir as restrições que o Estado lhes havia imposto. Nesse sentido ela se funda com a ideologia do pensamento único, a qual decretou que somente uma política econômica é possível de agora em diante e que somente os critérios do neoliberalismo e do mercado (competitividade, produtividade, livre-troca, rentabilidade, etc.) permitem a uma sociedade sobreviver num planeta que se tornou uma selva concorrencial.

Uma vez globalizada a concorrência é preciso garantir a competitividade, e para isso é preciso enxugar a produção. Tal globalização é apresentada como o equivalente a modernidade, e inevitável, só restado ao mundo se adaptar, os que remam contra se arriscam a serem ignorados pelo crescimento econômico que a mesma vai propiciar, e incorrerem na pobreza.

Já o Neoliberalismo é definido como:

(...) a expressão do velho liberalismo em nossa época, a substituição do sonho de um Estado de bem-estar pelo jogo do mercado, um jogo que se diz livre, mas onde predomina um capital internacional cada vez mais ganancioso e assustador pela sua extrema mobilidade. A filosofia do neoliberalismo é a da minimização ou eliminação da intervenção do estado na economia e nos conflitos sociais, a restauração do contratualismo do

século XIX, a prevalência do negociado entre as partes, a irrestrita liberdade de comércio internacional, a inteira abertura do mercado aos produtos estrangeiros. (AROUCA, 2013, p. 299)

O pós-moderno vem imbricado com o processo socioeconômico da globalização e da doutrina neoliberal, em que pese o desencadeamento da flexibilização no Direito do Trabalho Brasileiro, fato que está presente na Constituição da República de 1988 em seu artigo 7º em que possibilitou a modificação do salário e da jornada de trabalho, mesmo *in pejus*, desde que disposto em acordo ou convenção coletiva. A questão é debater a importância da globalização para a ideologia das políticas neoliberais com sua consequente flexibilização do Direito do Trabalho.

Partindo das premissas lançadas ao longo do artigo pode-se entender que o anteprojeto ACE, representa uma quebra no princípio da proteção, em que pese o enquadrá-lo na teoria da flexibilização, mas com vias específicas de desregulamentação, o que o mesmo propõe é um processo de desregulamentação dos direitos trabalhistas, e que uma vez aprovado seria um verdadeiro retrocesso a nível social nas relações de trabalho brasileiro.

Sob o encobrimento ideológico de conceitos como modernização, democratização, os defensores da proposta de modificação da legislação do trabalho por meio do anteprojeto citado, utilizam-se de bandeiras históricas do movimento sindical a nível mundial como a liberdade sindical e a representação sindical no ambiente de trabalho. Mas sob o manto de tais bandeiras o que se tem é o desmantelamento do ser coletivo. Ricardo Antunes em seu livro O que é sindicalismo já alertava sobre o cuidado entre as comissões e o sindicato:

(...) cuidado com a relação entre as comissões de fábricas e os sindicatos. Se é inegável que as comissões de fábricas representam um avanço significativo na quebra da estrutura sindical ao possibilitarem a criação de um sindicalismo pela base, não deixa de ser importante esclarecer um ponto controvertido dessa relação: **quando se pensa as comissões de fábricas totalmente independentes dos sindicatos está-se formulando uma proposta alternativa e contrária à atuação sindical, o que leva necessariamente à criação de organismos “paralelos”. Rompe-se exatamente aquele que é o ponto mais importante do sindicato: o de ser o elo unificador das reivindicações operárias.** As comissões de fábricas independentes dos sindicatos acabam levando ou a uma luta isolada dentro da fábrica, desconsiderando a realidade existente no conjunto da classe, suas relações com as outras classes e o Estado, ou à formação de agrupamentos políticos dentro de uma ou mais fábricas, cujas consequências poderão ser muito nefastas para a classe como um todo, por gerar um divisionismo contrário a unidade indispensável que deve caracterizar a luta sindical. (ANTUNES, 1985. p. 88).

Não existe mais coletivo, mas premissas individualizadas por meio de acordos feitos no âmbito da empresa, individualizando, especificando e diminuindo ainda mais os laços de

solidariedade que marcam ou deveriam marcar o movimento sindical, que se torna a cada momento mais frágil. Nesse sentido, como já se comentou no início, a finalidade da negociação coletiva é garantir, por meio do diálogo entre as partes melhores condições de trabalho, essa é sua função ordinária, e por si só já se caracteriza enquanto um verdadeiro espaço democrático de diálogo que pode ser utilizada pelos atores sociais, o que o Acordo Coletivo com propósitos específicos vem buscar é uma função extraordinária que na prática chancelaria a prevalência do negociado sobre o legislado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O que a história aponta é que o Direito do Trabalho consiste no mais abrangente e eficaz mecanismo de integração dos seres humanos ao sistema econômico, mas mesmo considerando todos os problemas inerente a tal fato, apesar dos pesares trata-se do mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania, no plano político-social, e de efetiva dignidade, no plano individual garantindo um patamar mínimo de civilização.

Apesar de toda a retórica do aludido anteprojeto, realmente, as sociedades mudam com o tempo, chegam novos anseios, mutabilidades de práticas, e para cada momento é necessária uma característica de administração da sociedade através do Direito. Entretanto, esses novos tempos afirmado no Acordo Coletivo Especial evoca a utilização desenfreada de um verbo: flexibilizar, ou pior desregulamentar, que quando é colocada em prática nas questões sociais, sobretudo a laboral, via de regra, pela própria assimetria das relações capital versus trabalho, a mesma se origina *in pejos* para a classe que vive do trabalho.

Flexibilizar é o primeiro passo para a completa desregulamentação, já que o ideal para os setores conservadores da sociedade nesses tempos globalizados e amparado na ideologia neoliberal é a livre negociação, colocando em curso um processo de demolição da legislação social do trabalho, trazendo por consequência a precarização avançada das condições de trabalho fomentando exércitos de reserva maiores e mais dóceis, que temendo o subemprego ou o desemprego, aceitem em vez de transacionar renunciar a direitos duramente conquistados. E é a renúncia que está sendo evocada, pois a tudo conceder sem nada receber não é transigir, e não se pode esquecer que no Direito do Trabalho vigora o princípio da irrenunciabilidade, por isso a necessidade e a urgência que os setores conservadores colocam na entrega do anteprojeto para a apreciação do Congresso Nacional.

Sobre o ACE enquanto elemento técnico-jurídico ele tem por intuito criar uma função extraordinária para um instituto que já existe que é o Acordo Coletivo previsto no artigo 611,§1º da CLT. O Acordo Coletivo cumpre a sua função, não é necessário, nem se justifica, como o aludido anteprojeto, e mesmo sua Cartilha tentam fundamentar. Não se coaduna com a ideia de democracia social, dignidade da pessoa humana, justiça social, subordinação da propriedade à sua função sócio-ambiental aceitar que a legislação trabalhista seja mínima, ela precisa ser suficiente para garantir o mínimo de dignidade ao trabalhador. Mesmo com o discurso neoliberal, com os acirramentos das contingências econômicas e a luta entre capital e trabalho, não se justifica, o que pretende o ACE que é em última instância a ausência da figura do Estado nas relações laborais, para que o capital possa ficar livre, leve e solto e seguro para gerar no mundo do trabalho a insegurança e precariedade nas relações trabalhistas.

A questão pós-moderna se reflete no mundo em meio ao processo de globalização multifacetado, dinâmico, fluido e fragmentado com percalços enormes nas relações trabalhistas com o aumento do desemprego estrutural, com a reestruturação do sistema produtivo com a acumulação flexível (empresas transnacionais livres de amarras que podem produzir em qualquer lugar, com as empresas em rede, produzindo sem reunir), nessa produção sem reunião fragmenta-se o trabalhador que competem pelo emprego sempre mais precário e escasso, com a consequência da precariedade nas condições de trabalho, e crise do mundo sindical.

Não se vive mais num mundo de empresas, mas num mundo de mercado globalizado, sem controle. A crise econômica, com desemprego e subemprego, tem revitalizado no Brasil a corrente da desregulamentação do direito do trabalho, como forma de solucionar o problema, sendo em alguns casos confundida com a flexibilização, introduzida pela Constituição em 1988. Não há debate social ou projeto, não se discute, só se fala que vai mal, ou como no caso do anteprojeto, vai bem mais para ficar melhor é imprescindível: aperfeiçoar os instrumentos de concretização democráticos. Um dos riscos do Acordo Coletivo Especial é a forma com que a negociação coletiva será utilizada (parcelamento de férias, divisão de decimo terceiro, diminuição de horários intra e entre jornadas).

Assim, acredita-se que a negociação coletiva como já está prevista na legislação é suficiente para a democratização do diálogo entre os interlocutores sociais, aceitar o anteprojeto não é democratizar, mas sim retroceder ao período pré-industrial no molde da mais crua autonomia das vontades.

REFERÊNCIAS

ALTHUSSER, Louis. **Aparelhos ideológicos de Estado**. São Paulo: Graal, 11. reimpressão, 2010.

ANTUNES, Ricardo. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1985.

_____. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2002.

AZAMBUJA, Darcy. **Introdução à Ciência Política**. 20. Ed. São Paulo: Editora Saraiva. 1967.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

BARROSO, Fábio Túlio. **Novo Contrato de Trabalho por prazo determinado**. Curitiba: Juruá, 2004.

_____. **Direito Flexível do Trabalho: abordagens críticas**. Recife: Ed. Universitária da UFPE, 2009.

_____. **Manual de direito Coletivo do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: As consequências humanas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1999.

_____. **A sociedade individualizada: vidas contadas e histórias vividas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2008.

BIAVASCHI, Magda Barros; LÜBBE, Anita; MIRANDA, Maria Guilhermina. **Memória e Preservação de Documentos: Direitos do Cidadão**. São Paulo: LTR, 2007.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOURDIEU, Pierre. **A precariedade está hoje por toda a parte**. In: *Contrafogos: Táticas para enfrentar a invasão neoliberal*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1998.

_____. Sobre o poder simbólico. In: BOURDIEU, Pierre. **O Poder Simbólico**. 5ª Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002. Cap. 1, p. 7-16.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. Promulgada em 5 de outubro de 1988, 19. ed., Brasília: Câmara dos Deputados, Coordenação de Publicações, 2002.

CHOMSKY, Noam. **O lucro ou as pessoas: neoliberalismo e ordem global**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2002.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTr, 2006.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2014.

DEL CLARO, Maria Ângela. **A autonomia Privada Coletiva como fonte de normas trabalhistas no Brasil, durante os últimos seis anos do século XX**. In: *Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade*. José Afonso Dallegrave Neto(coor.). São Paulo: LTr,2003.

DEMO, Pedro. **Ciência, Ideologia e Poder: uma sátira as ciências sócias**. São Paulo: Atlas, 1988.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des) fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 1999.

DUFOUR, Dany-Robert. **A arte de reduzir as cabeças: sobre a nova servidão na sociedade ultraliberal**. Rio de Janeiro: Companhia de Freud, 2005.

FOUCAULT, Michel. **A verdade e as formas jurídicas**. Rio de Janeiro: NAU, 2003.

FUKUYAMA, Francis. **O fim da história e o último homem**. Rio de Janeiro, Rocco, 1992.

HALL, Stuart. **A identidade cultural na pós-modernidade**. Rio de Janeiro: DP&A, 2006.

HOBBSBAWM, Eric J. **Os Trabalhadores: estudo sobre a história do operariado**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.

LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. **Ideologia da globalização e (des)caminhos da ciência social**. In: Globalização excludente, desigualdade. (org) Pablo Gentil. Petrópolis: Vozes, 1999.

MARSHALL, T.H. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro: Zahar, 1967.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2014.

MONEREO PÉREZ, José Luis. **Introducción al Nuevo Derecho del Trabajo. Una reflexión crítica sobre el Derecho Flexible del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 1996.

NASCIMENTO, Mascaro Amauri. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2003.

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1994.

PINTO, José Augusto Rodrigues; MARTINEZ, Luciano; MANNRICH, Nelson (Coord.). **Dicionário brasileiro de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

PIOVISAN, Flávia, CARVALHO, Luciana Paula V. (coordenadoras). **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010.

ROBORTELA, Luiz Carlos Amorim. **O moderno direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter. Consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional**. 12. ed. São Paulo: Malheiros, 1996.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. São Paulo. Editora Martin Claret: 2002

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1987.

TEIXEIRA, Sérgio Torres. BARROSO, Fábio Tulio. **Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilidade laboral**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho. Porto Alegre: Magister. vol.75-nº 3, jul/set 2009, p. 57-69.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação setorial negociada no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2007.