Autonomia privada coletiva e crise paradigmática no direito do trabalho

Dorothee Susanne Rüdiger[*]

RESUMO. O presente artigo examina a história das fontes de direito do trabalho localizadas tanto na autonomia privada exercida individualmente pelos empresários e coletivamente pelo movimento operário, quanto na ação do Estado. Contextualiza a teoria da autonomia privada coletiva dentro da lógica da administração fordista e da política do Estado do Bem-Estar, para questionar em que medida a autonomia privada coletiva pode ser exercida num contexto mundializado e sob a égide da descentralização produtiva toyotista.
Palavras-chave: Norma jurídica trabalhista. Autonomia privada coletiva. Direito e globalização.

Introdução

Nesse início do século XXI, o direito do trabalho está atravessando uma crise paradigmática que afeta tanto o direito individual quanto o direito coletivo do trabalho. Pois, numa sociedade baseada na economia mundializada as relações entre capital e trabalho mudam literalmente de figura. Assim muda a configuração das relações jurídicas entre trabalhadores e empregadores. Numa sociedade altamente competitiva não somente o princípio protetor tido como base do direito do trabalho é posto em xeque. A própria questão das fontes, fundamental para o moderno direito do trabalho, é novamente discutida. Nesse contexto é feita aqui uma crítica da teoria da

[*] Doutora pela Universidade de São Paulo. Professora do Programa de Pós-Graduação em Direito da Universidade Metodista de Piracicaba (UNIMEP).

autonomia privada coletiva como fonte de direito do trabalho. O assunto mereceria um completo exame da questão, em que medida os pressupostos da autonomia privada coletiva ainda estão presentes. No espaço exíguo de um artigo, porém, cabe somente colocar os principais questionamentos.

1 – Movimento operário como fonte de direito do trabalho

Um dos grandes equívocos encontrados na literatura jurídica trabalhista é a tese de que o direito do trabalho nasce enquanto direito estatal. Esse equívoco deve-se à idéia, também presente na literatura jurídica trabalhista, de que o direito do trabalho seja a manifestação do princípio protetor, resposta estatal à chamada "questão social"[1]. No entanto, se partirmos do pressuposto de que o direito do trabalho dá forma as relações sociais de trabalho caracterizadas pela questão da dominação do capital sobre o trabalho (MIALLE, 1984, p. 55), a questão da origem do direito do trabalho muda de enfoque (HEPPLE, 1986, p. 5). O contrato de trabalho, seja individual, seja coletivo, aparece como figura original e central do direito do trabalho. Antes de seu reconhecimento como norma jurídica trabalhista, o contrato coletivo de trabalho era celebrado e guardado. Há estudos que afirmam que na Alemanha, no ano de 1906, numa época, portanto, na qual o movimento sindical era perseguido pelo Estado alemão, existiam entre 3000 e 4000 "contratos de tarifa". O número de convenções coletivas chegava, no ano de 1913, a 13.000 naquele país (BLANKE, 1975, p. 31). No Brasil, na mesma época, os contratos coletivos de trabalho oriundos da "ação direta" do movimento anarco-sindicalista existente nos centros de industrialização como São Paulo, Santos, Rio de Janeiro e Recife, constituíam as únicas

[1] Plá Rodríguez, 1978. p. 37; por exemplo em Nascimento, 2004. p. 9 e seg.

normas trabalhistas existentes. (PINHEIRO, 1979; MUNAKATA, 1981).

A regulação das relações de trabalho pelo Estado brasileiro através de uma legislação "protetora" dos trabalhadores e disciplinadora da vida sindical significou, nessa perspectiva um verdadeiro golpe no movimento operário. A Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, embora expressão de "generosidade com jeito de fraude"(FRENCH, 2001, p. 13) incorporava (e incorpora, de certa maneira até hoje) a idéia do Estado planejador como fonte central do direito do trabalho. Em decorrência disso, era atribuído aos sindicatos um papel coadjuvante na hierarquia estatal. Consequentemente, era atribuído à convenção coletiva um papel menor na hierarquia das normas jurídicas trabalhistas. (VIANNA, 1943). Na visão do Estado Novo, convenções coletivas eram normas de natureza pública. Nesse contexto histórico, não havia de se falar em liberdade sindical e autonomia privada coletiva. Mesmo após a queda do Estado Novo, os sindicatos desvinculados do Estado permaneceram presos pela CLT em sua estrutura unitária, simétrica e fortemente controlada pelo poder público. Embora o movimento sindical brasileiro, apesar de sua estrutura unitária tenha sido atuante no período entre 1945 e 1964 (MARANHÃO, 1979; FRENCH, 2001; MISAILIDIS, 2001), o rompimento com a idéia do planejamento estatal e o reconhecimento da autonomia privada coletiva constituiu uma das conquistas do movimento operário brasileiro dos anos 70 e 80 do século XX (BRITO, 1983; SADER, 1988; MISAILIDIS, 2001; VERONA, 1989). Apesar da permanência da unicidade sindical mantida pela Assembléia Nacional Constituinte, a autonomia privada coletiva como poder dos sindicatos de negociar, firmar e fazer valer acordos e convenções coletivas apareceu, finalmente, na Constituição Federal Brasileira em seu art. 8.º.

O pressuposto político para a distribuição de poderes entre o poder público e a autonomia privada está claramente formulado no art. 7.º *caput* da Constituição Federal: a melhoria da condição social dos trabalhadores. Assim entendido, o direito do trabalho estatal constitucional representa o fiel da balança entre capital e trabalho. A autonomia privada coletiva contribui para a melhoria das condições de vida. Mas na própria Constituição Federal de 1988 cruzam-se também as linhas do direito do trabalho do século XX e do século XXI. Em seu art. 7º, VI, XIII, XIV, a Constituição abre o flanco para a flexibilização do direito do trabalho através da negociação coletiva e, como mais tarde se revelaria, para uma concepção do direito do trabalho do século XXI. Pela teoria da flexibilização, a autonomia privada coletiva torna-se fonte privilegiada da norma jurídica trabalhista, capaz até de suplantar a norma estatal infraconstitucional[2]. Globalização, crise econômica e crise do Estado formam o pano de fundo histórico para uma crise paradigmática que se instala no direito do trabalho a partir de 1988. Nesse contexto, a questão da autonomia privada coletiva merece ser recolocada. Concebida no contexto histórico da segunda metade do século XX na Europa, na perspectiva da crise do início do século XXI, perde seu referencial: a delimitação pelo direito estatal. A questão da relação entre o direito coletivamente negociado pelos movimentos sociais e sua recepção pelo Estado ganha novas dimensões numa sociedade globalizada.

[2] No final de 2001, o Ministério do Trabalho proposta ao Congresso Nacional o projeto de lei n. 5483/01 visando a alterar o discposto no art. 618 da CLT no sentido da prevalência da norma coletivamente negociada sobre a lei, ainda que fosse "in peius". O projeto foi retirado pelo Governo Federal, em janeiro de 2003. Rudiger, 2003. p. 52.

2 – A teoria da autonomia privada coletiva em seu contexto histórico

A destruição da sociedade italiana e do fascismo pela Segunda Guerra Mundial é cenário para Gino Giugni (1977, p. 35 seg.) colocar-se o problema da formação espontânea de centros de produção jurídica distintos do Estado e sua inserção no ordenamento jurídico. Gino Giugni supera a contraposição entre o conceito normativista e institucionalista do direito através da teoria do ordenamento jurídico complexo, teoria que comunga com Norberto Bobbio (1960). A questão que se põe é o que faz do contrato uma norma jurídica, uma norma que "merece" validade diante dos tribunais. Para Gino Giugni, o contrato torna-se norma por sua ligação orgânica com o sistema jurídico. Há, ao lado do Estado, uma pluralidade de instituições produtoras de normas, há uma pluralidade de ordenamentos jurídicos que existem em razão do reconhecimento de um pluralismo político entendido como reação histórica a um Estado unitário fascista. (GIUGNI, 1977, p. 53). A autonomia privada coletiva é conseqüência de uma concepção política pluralista que vê na própria organização social a "noção chave da experiência jurídica". (BOBBIO, 1977, p. 24-5). Mas, a existência de outros centros de produção normativa ao lado do Estado não significa que estes tenham em mãos um "[...] título de validade que possam fazer valer contra a vontade do Estado"[3]. Pois, uma vez reconhecidas pelo Estado, as fontes "sociais", "reais" ou "primárias" de direito tornam-se "secundárias", isto é, remontam à matriz estatal. Sancionando, pela concessão de autonomia privada coletiva, as normas espontaneamente criadas pelos grupos, o Estado as (e)leva a uma nova condição. Embora haja autosuficiência dos diversos

[3] "Un titolo di validità da far valere contro la volontà dello Stato". GIUGNI, 1977. p. 53.

ordenamentos, formal e materialmente distintos, os ordenamentos jurídicos não-estatais, autorizados pela norma estatal, movimentam-se dentro dos limites do poder do Estado. (GIUGNI, 1977, p. 62).

Para elaborar uma análise da autonomia privada coletiva é necessária sua contextualização histórica no cenário da reconstrução após a Segunda Guerra Mundial. São os Estados nacionais os responsáveis por uma política de investimentos maciços na economia e na área social. Essa expansão econômica requer uma estrutura estatal própria. Seguindo a teoria de John Maynard Keynes, o Estado é planejador, investidor e provedor de benefícios sociais para uma população cuja mão-de-obra é requisitada. Diante da existência dos países socialistas, os Estados capitalistas têm a necessidade de legitimação do sistema de mercado, com concessões para os trabalhadores, o que terá conseqüências no direito do trabalho. Cabe ao Estado suprir o crescimento econômico do país e a proteção social do indivíduo, enfim, ser instrumento de transformação e regulação social, *vetor do progresso*. (ROTH, 1998, p. 17).

Fundamental é apontar, ainda, para o papel do Estado em, por meio de políticas fiscais e monetárias e de investimentos públicos, incentivar o crescimento da produção. De outro lado, sendo Estado de Bem-Estar Social, cria e garante a aplicação de uma vasta legislação trabalhista destinada à regulamentação – e, com isso, à previsibilidade – das relações de trabalho. Funcionalidade e eficiência são as palavras de ordem não somente no plano econômico, mas também no jurídico. Assim, a racionalidade do direito da época é substancial, um vez que há uma preocupação por parte do Estado de regulamentar as atividades econômicas e sociais e de criar compensações para as distorções do mercado. (TEUBER, 1983, p. 257). O direito orienta-se em metas implementadas por normas e princípios lançados pela esfera política, da qual os

grupos intermediários fazem parte. (RUDIGER, 1999, p. 95 e seg).

Funcionalidade e eficiência garantidas também na administração das empresas com a organização *fordista* de suas atividades O que caracteriza o modelo *fordista* é, em primeiro lugar, a produção em larga escala *para* o mercado. (ANTUNES, 1995, p. 17). Os produtos são fabricados numa linha de montagem em estabelecimentos industriais concentrados que, por sua vez, juntam muitos trabalhadores em torno de uma produção fragmentada, porém, coletiva. Existem um rigoroso controle de tempo e uma hierarquia que garante a separação funcional entre a concepção e a execução das diversas tarefas. Como a empresa *fordista* produz para um mercado em expansão, ela visa manter a sua mão-de-obra a médio e longo prazo. Condições de trabalho estáveis, garantidas por normas rígidas, aumentam sua capacidade de planejamento. A norma jurídica trabalhista ideal para proporcionar essa estabilidade e garantir o funcionamento da empresa *fordista* é a lei, uma norma que dificilmente pode ser reformada, uma vez que exige para tanto todo um procedimento legislativo, moroso por natureza. Como a gênese da lei é morosa, a lei tende a ter vida longa e permitir o planejamento do emprego do trabalho a longo prazo. (RUDIGER, 2003, p. 45).

Efeito colateral da expansão da economia mundial no segundo pós-guerra, é a elevação do padrão de vida dos trabalhadores. Nesse contexto é importante frisar o papel da negociação coletiva das condições de trabalho. Através da negociação coletiva, os sindicatos ganham poder e espaço político na sociedade capitalista. A teoria da autonomia privada coletiva constrói esse ganho de poder no âmbito do direito. A conquista desse espaço, no entanto, tem um preço, pois "[...] adquiriram e mantiveram esses direitos em troca da adoção de uma atitude cooperativa no tocante às técnicas *fordistas* de

produção e às estratégias corporativas cognatas para aumentar a produtividade". (HARVEY, 1998, p. 128 e seg.). A negociação coletiva contribui, não por último, para organizar a "[...] repartição dos ganhos de produtividade no seio da empresa, o que permitiu a preservação da estabilidade da repartição do valor agregado". (PLIHON, 2002, p. 4).

3 – Autonomia privada coletiva e crise paradigmática do direito do trabalho

A partir de 1973, há mudanças na regulamentação social e política do capitalismo que, por falta de um termo melhor são chamadas de pós-modernismo. O modo de pensar, perceber e sentir denominado pós-moderno não reflete uma mudança fundamental no *statu quo* da sociedade. O capitalismo persiste, mas muda de formato. Na crise de 1973, o movimento do capital começa a deixar mais nítido seu caráter o fragmentário, efêmero, caótico e desconstrutivo. O imaginário social expresso na idéia pós-moderna da desconstrução – que se faz visível na arquitetura a partir dos anos 70 do século XX – e da deslegitimação acompanha a crise do capital como crise paradigmática, para a qual a universalidade do mercado é apontada como única saída. (RUDIGER, 2002).

O esfarelamento do direito pela teoria pós-moderna está ligado à crise contemporânea da sociedade e do Estado. No contexto da globalização, da crescente importância das normas supra e infranacionais, o Estado Nacional perde o monopólio de promulgar regras, o que leva a uma crescente privatização da regulação jurídica presente num direito reflexivo, isto é, num direito primordialmente procedente de negociação. No contexto do direito reflexivo, o Estado exerce um papel de *guia* (ROTH , 1998, p. 22), apenas, e não de planificador das relações sociais. Pois, dada a complexidade da sociedade contemporânea, nem o Estado nem o direito são capazes de se adaptar à sua evolução.

Resta ao Estado, apenas, guiar a sociedade por um modelo de direito que se coloca entre a direção central da sociedade e sua auto-regulação pelo mercado. O Estado torna-se um ator como qualquer outro no discurso de interesses, representando os interesses generalizáveis, e controla a conformidade dos procedimentos de negociação. (TEUBNER, 1983, p. 257). A título de exemplo desse procedimento estatal citemos o Brasil. Há, nos anos 90, uma série de normas, muitas delas Medidas Provisórias, que visam a reforma do direito do trabalho, dando para a negociação coletiva um lugar como fonte de direito nunca antes visto. Expressão maior, teoricamente mais relevante do que de valia prática, é a Lei 9601 de 1998, fruto ela mesma de negociação coletiva legislativa. A política do Estado de transferir para a negociação coletiva a responsabilidade para o regramento das relações de trabalho pode ser chamado de "procedimentalização". (JEAMMAUD, 2000, p. 39). Significa, em última análise, um deslocamento de suas fontes do poder estatal para o poder privado.

Novos métodos de gestão são destinados a ganhos em produtividade pela redução do efetivo de assalariados, não por último pelo deslocamento da produção para setores fora do âmbito da empresa. Nesse contexto, vale abordar o método *toyotista* de administração da empresa. A abertura das fronteiras pelo processo de globalização, junto à expansão do mercado financeiro e de seus investimentos diretos na produção trazem consigo a divulgação de um método de administração da prestação de serviços, o *kaban*[4], aplicado desde os anos 50 no Japão. Esse método implica uma inversão dos parâmetros do

[4] O *kaban*, curiosamente, teve suas origens nos Estados Unidos. Foi *inventado* por alguns supermercados norte-americanos que começaram a repor seus estoques nas prateleiras somente após a verificação criteriosa da demanda. Esse método de administração empresarial, chamado também de *just in time*, foi aplicado na industria, pela primeira vez e em larga escala, nas fábricas da Toyota. ANTUNES, 1995. p. 13 e seg.

setor produtivo, de um lado, e a extrema economia de mão-de-obra, de outro. Segundo esse método, a empresa não produz *para* o mercado, mas sim submetida à sua demanda. Isso implica a necessidade de, num curto prazo de tempo, poder reduzir ou ampliar o quadro de seus trabalhadores.

O sistema exige uma produção flexível, uma organização de trabalho que aproveita ao máximo o tempo dos trabalhadores disponíveis. Para tanto, a mão-de-obra fixa da empresa deve ser polivalente e organizada de maneira horizontal, para que possa planejar e executar diversas tarefas na hora em que elas se fazem necessárias. Além dessa mão-de-obra fixa polivalente, a empresa contrata, conforme a demanda do mercado, trabalhadores de empresas prestadoras de serviços ou empresas fornecedoras que complementam sua atividade, quando necessário. Esse fenômeno, denominado *just-in-time* ou descentralização produtiva, é uma das características mais marcantes do *toyotismo*. Para a contratação dos bens e serviços, geralmente chamados de *terceirizados*, a empresa recorre, preferencialmente, a contratos bilaterais de fornecimento ou de prestação de serviços autônomos. O escopo é passar parte do risco da atividade econômica para essas empresas fornecedoras, o que traz consigo uma série de problemas relacionados à assimetria das relações entre empresas não contempladas pelas normas jurídicas que as regem. As grandes empresas clientes das fornecedoras de bens e serviços conseguem reduzir seu capital fixo, fazendo das pequenas e médias empresas amortecedores das flutuações conjunturais, uma vez que existe uma hierarquia relativa entre as organizações. Isso se reflete nos contratos de referência, moldados segundo os interesses da grande empresa cliente. Ela e as empresas satélites vivem num estado de *quase integração* (CORIAT, 1994, p. 132), que lembra a figura do grupo de empresas.

A organização t*oyotista* da empresa requer uma mudança radical em relação às normas que regem o trabalho. A flexibilidade com que a empresa deve reagir às demandas do mercado perpassa também as relações jurídicas com seus fornecedores, prestadores de serviços e trabalhadores. Mais do que a lei, o contrato é capaz de prover a flexibilidade com a qual a empresa opera. Os contratos têm, em rigor, vida curta. Para sua duração, prevalece o prazo estabelecido pelas partes. Em termos de formalização das relações de trabalho, isso significa que as condições de trabalho dos empregados são, agora, objeto de constante negociação coletiva. Pois o contrato coletivo, resultado normativo dessa negociação, é uma norma jurídica *caseira*, uma *self made law*[5] capaz de se amoldar à situação econômica em que a empresa ou a categoria econômica se encontra. As normas jurídicas seguem, assim, a idéia do *just-in-time*, da flexibilidade. Se antes, a negociação coletiva tinha a função de distribuição social dos ganhos obtidos pelo crescimento econômico, agora tem essa função praticamente invertida. A negociação, na perspectiva da teoria da flexibilização distribui os riscos inerentes a um mercado mundial altamente competitivo.

A fragmentação atinge também o que tradicionalmente era chamado de *classe trabalhadora* e suas formas de organização. Devido à reorganização do mercado de trabalho capaz de transferir parte das atividades antes desenvolvidas na indústria para o setor de serviços articulados pelas redes *just-in-time* (CASTELLS, 1999, p. 223 e seg.), grandes contingentes de trabalhadores mudam de categoria. Observa-se a fragmentação dos trabalhadores entre os que trabalham nos núcleos do trabalho industrial e os que trabalham na periferia da atividade industrial. Há cisões entre os trabalhadores industriais e os que trabalham nas mais diversas atividades de trabalho imaterial e

[5] O conceito *self made law* é atribuído a Otto Kahn-Freund.

improdutivo. (ANTUNES, 2003, p. 215 e seg.). Há, ainda fragmentações perceptíveis entre trabalhadores e trabalhadoras (HIRATA, 2002), entre empregados e desempregados. (ANTUNES, 2003, p. 218).

4 – A título de conclusões: novos problemas

Diante desse quadro crítico, os pressupostos da autonomia privada coletiva mudam. Além da citada crise do Estado do Bem-Estar Social a formação de um mercado globalizado coloca novas questões para a concepção da sociedade e do poder público. A existência do pluralismo político e do pluralismo jurídico é tomada como bases da autonomia privada coletiva por Gino Giugni no contexto da reconstrução dos Estados Nacionais na Europa após a Segunda Guerra Mundial. Apesar de ser uma construção teórica jurídica plausível nesse contexto histórico (RUDIGER, 1999), a teoria da autonomia privada coletiva nos coloca diante de novos problemas quando se trata de avaliar a ação normativa de empresas e organizações sindicais no plano transnacional. Exemplo disso é a negociação coletiva transnacional que resultou no acordo supranacional firmado entre os sindicatos dos metalúrgicos do ABC e de Taubaté, do Brasil, do Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor de Buenos Aires, da Argentina, com a Volkswagen. (LIMA, 2006). A questão jurídica principal que se coloca aqui é a da validade desse acordo dentro da perspectiva clássica da autonomia privada coletiva. Pois estamos diante de uma negociação coletiva fora do território do Estado (o Brasil) quem autoriza, por norma constitucional, o sindicato negociar, firmar acordo e fazer valer esse acordo. Se o acordo fosse simples contrato individual do trabalho, a regra aplicável seria a da *lex loci executionis.* (NASCIMENTO, 2004, p. 336). Mas o contrato

coletivo (aqui o acordo coletivo) é um contrato normativo, assemelha-se, portanto, à lei. (RUDIGER, 1999, p. 133). No Brasil, essa natureza quase-legal é reforçado pelo efeito *erga omnes.* Em razão do art. 8º III da Constituição Federal, os sindicatos não representam seus associados apenas, mas as respectivas categorias. A palavra "cabe" no referido inciso III e a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação contida no inciso VI do art. 8º sancionam o resultado da negociação coletiva, as normas contidas nos acordos e convenções coletivos. Resta saber, se essa sanção alcança contratos firmados no âmbito transnacional. Pois, até agora, ao menos desconhece-se a figura da ratificação para acordos entre privados!

A questão da validade de acordos celebrados fora do contexto do Estado Nacional remete a um outro desafio colocado para a ciência jurídica: o da concepção jurídica da organização da sociedade mundial em rede. Existe, hoje, presente na sociedade mundial, uma contradição que Manuel Castells (1999, p. 21 e seg.) chama de contradição entre "a rede e o ser". De um lado, constata-se a existência de uma sociedade cada vez mais complexa e fragmentada, de outro lado, essa mesma sociedade é capaz de se organizar em redes empresariais, sindicais, sociais. Se o *toyotismo* foi citado como exemplo da fragmentação do corpo social do trabalho, merece, agora, ser citado como organização em rede através de relações sociais estabelecidas por contratos. As redes trabalham hoje em escala mundial. Daí fazer sentido a negociação coletiva também nesse âmbito. O que deixa de fazer sentido, diante desses fatos, é o universo simbólico jurídico construído em outro contexto histórico. Não somente a autonomia privada coletiva está em xeque. O direito, na sua concepção presa à territorialidade, necessita ser reformulado.

Finalmente, o papel enfraquecido do Estado remete para o exposto no primeiro capítulo da presente reflexão. Contratos coletivamente negociados existiam antes de sua recepção pelo ordenamento jurídico estatal e independentemente da construção teórica jurídica da autonomia privada coletiva. O que sustentava sua validade era o poder exercido (por que não?) na luta de classes. Sem sanção estatal, o cumprimento da norma coletivamente negociada é garantida pela força. Ocorre que, em tempos de desemprego crônico e sem delimitação jurídica estatal, quem mostra sua força é o capital articulado em redes contratuais transnacionais. A resposta dos trabalhadores só pode ser à altura, em Wolfsburg, São Bernardo do Campo ou onde quer que seja!

Collective private autonomy and paradigmatic crisis in Labor Law

ABSTRACT. The present article deals with the history of sources of labor law situated both in private autonomy exerted individually by entrepreneurs and collectively by the working movement and in the action of the State. It contextualizes the theory of collective private autonomy within the logic of Ford administration and the State's policy of well-being, so as to question to what extent the collective private autonomy can be exerted in a worldwide context and under the aegis of Toyota productive uncentralized system.

Keywords: Working juridical norm. Collective private autonomy. Law and globalization.

5 – Referências

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e o desenho multifacetado das ações coletivas. In: SANTANA, M. A.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). *Além da Fábrica*: trabalhadores, sindicatos e a nova questão social. São Paulo: Boitempo, 2003.

ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Cortez, Unicamp, 1995.

BLANKE, T. et al. *Kollektives Arbeitsrecht:* Quellentexte zur Geschichte des Arbeitsrechts in Deutschland. Bd. 1 (1840-1933). Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, 1975.

BOBBIO, N. *Giusnaturalismo e positivismo giuridico*. 3. ed. Milano: Ed. Di Communità, 1977.

_____. *Teoria dell'ordinamento giuridico*. Torino: Giappichelli, 1960.

CASTELLS, M. *A sociedade em rede*. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CORIAT, B. *Pensar pelo Avesso:* o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan / UFRJ, 1994.

FRENCH, J. D. *Afogados em leis*: a CLT e a cultura política dos trabalhadores brasileiros. São Paulo: Editora Fundação Perseu Abramo, 2001.

GIUGNI, G. *Introduzione allo studio della autonomia collettiva.* Ristampa inalterata. Milano: Giuffrè, 1977.

HARVEY, D. *Condição pós-moderna:* uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. São Paulo: Loyola, 1998.

HEPPLE, B. et al. *The Making of Labour Law in Europe:* a comparative study of nine countries up to 1945. London: Mansell, 1986.

HIRATA, H. *Nova divisão sexual do trabalho?:* um olhar voltado para a empresa e para a sociedade. São Paulo: boitempo, 2002.

JEAMMAUD, A. et al. *Trabalho, cidadania e magistratura*. Rio de Janeiro: Trabalhistas, 2000.

LIMA, A. J. F. de S. *Negociação coletiva transnacional*: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen. Dissertação de mestrado. Piracicaba: Universidade Metodista de Piracicaba, 2006.

MARINHO TENTA REVER IMPASSE NA ALEMANHA. ABC Repórter. Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, 17 nov. 2001. Disponível em: <www.abcreporter. com.br/?secao=4&id=369>. Acesso em 3 nov. 2004.

MIAILLE, M. Reflexão crítica sobre o conhecimento jurídico: possibilidades e limites. In: PLASTINO, C.A. et al. *Crítica do direito e do Estado*. Rio de Janeiro: Graal, 1984.

MISAILIDIS, M.L. de. *Os desafios do sindicalismo brasileiro diante das atuais tendências.* São Paulo: LTr, 2001.

MUNAKATA, K. *A legislação trabalhista no Brasil.* São Paulo: Brasiliense, 1981.

NASCIMENTO, A.M. *Curso de direito do trabalho.* 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

PINHEIRO, P. S.; HALL, M. M. *A classe operária no Brasil:* 1889-1930 documentos. Vol 1 – O movimento operário. São Paulo: Alfa Ômega, 1979.

PLÁ RODRIGUEZ, A. *Princípios de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1978.

PLIHON, D. A economia de fundos próprios: um novo regime de acumulação financeira. *Economia e Sociedade.* Campinas, Unicamp. Instituto de Economia 13(12) 1999. Disponível em: <www.eco.unicamp.br/publicacoes/revist.html http://www.forumsocialmundial.org.br/bib/dplihon.asp>. Acesso em 17 fev. 2002.

ROTH, A.-N. O direito em crise: fim do Estado moderno? In: FARIA, J. E. et al. *Direito e globalização econômica*: implicações e perspectivas. São Paulo: Malheiros, 1998.

RÜDIGER, D. S. *O contrato coletivo no direito privado:* contribuições do direito do trabalho para a teoria geral do contrato. São Paulo: LTr, 1999.

_____ . Globalização, justiça social e emancipação: um debate na perspectiva do direito do trabalho. *Impulso*, Piracicaba, v. 14, n. 33, p. 41-55, jan/abr.2003.

RÜDIGER, D. S. Transformações do direito do trabalho na pós-modernidade: o exemplo Brasil. In: LINDGREN ALVES, J. A. et alii. *Direito e cidadania na pós-modernidade*. Piracicaba: UNIMEP, 2002.

TEUBNER, G. Substantive and reflexive elements in modern law. *Law and Society Review,* v. 17, n. 2, p. 239-285, 1983.

VERONA, D. S. R. *Experiências de comissões de fábrica no Brasil e no direito comparado.* Dissertação de mestrado. São Paulo: Universidade de São Paulo, 1989.

VIANNA, O. *Problemas de direito sindical.* Rio de Janeiro: Max Limonad, s.d.