

AS NORMAS COLETIVAS TRABALHISTAS COMO MANIFESTAÇÃO DO PLURALISMO JURÍDICO

Geraldo Furtado Neto¹

Luciani Coimbra de Carvalho²

Renato Sabino Carvalho Filho³

RESUMO

O direito trabalhista brasileiro reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho que surgem de uma fonte não estatal e que possuem como atores os sindicatos, diante dessa realidade, a presente pesquisa pretende responder ao seguinte problema: as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho são manifestações da coexistência de mais de um sistema jurídico? Tem como objetivo geral analisar as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho a partir de uma visão pluralista do direito. E como objetivos específicos investigar as características do pluralismo jurídico e analisar o fundamento da validade normativa das convenções e acordos coletivos trabalhistas. O artigo é escrito por levantamento bibliográfico e método dialético, com análise da doutrina sobre o tema.

Palavras-chave: monismo jurídico; pluralismo jurídico; normas coletivas de trabalho, direitos fundamentais; direitos sociais.

ABSTRACT

Labour law in Brazil recognizes that labour collective conventions and agreements are originated from a non-statal font and that their social actors are the syndicates, from this reality, the present research intends to answer the following problem: are the labour coletive conventions and agreements manifestation of the coexistence of more than one juridic system? The general objective is to analyse the labour coletive conventions and agreements from a pluralist point of view of law. Its specific objetives is to investigate the characteristics of the juridic pluralism and analyse the normative validity fundaments of the labour coletive conventions and agreements. This article is witten after bibliographic survey and dialectic method, with doctrine analysis about the theme.

Keywords: monism; juridic pluralism; labour coletive norms.

¹ Mestre em Direitos Humanos (Universidade Federal do Mato Grosso do Sul). Doutorando em Direito do Trabalho e Seguridade Social (Universidade de São Paulo). Juiz do Trabalho Substituto do TRT da 24ª Região.

² Professora associada da Universidade Federal do Mato Grosso do Sul. Doutora e Mestre em Direito do Estado (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Advogada. <http://lattes.cnpq.br/5525412512514279>.

³ Doutor em Direito do Trabalho (Universidade de São Paulo). Mestre em Direito do Trabalho (Pontifícia Universidade Católica de São Paulo). Mestrando em Direitos Humanos (Universidade Federal do Mato Grosso do Sul). Juiz do Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

As normas coletivas trabalhistas configuram o meio pelo qual as categorias de empregados e empregadores podem criar direitos aplicados a eles especificamente, bem como adaptar a lei geral já existente, por meio de transação de direitos. Tais normas têm previsão de existência no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e o art. 611-A do mesmo diploma legal traz, inclusive, previsão de casos em que as previsões da norma coletiva valem mais do que a lei (prevalência do negociado sobre o legislado).

O presente artigo pretende analisar o problema do fundamento de validade normativa para as normas coletivas, considerando que elas não são decorrentes do poder estatal. A hipótese a ser desenvolvida é de que as normas coletivas são manifestação do pluralismo jurídico.

O objetivo geral do artigo é analisar as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho a partir de uma visão pluralista do direito. Já os seus objetivos específicos são investigar as características do pluralismo jurídico e analisar o fundamento da validade normativa das convenções e acordos coletivos trabalhistas.

O artigo se inicia com uma análise do monismo jurídico, desde o seu surgimento até a sua decadência. Após, é feita uma abordagem sobre o surgimento do pluralismo jurídico, das características que o diferenciam do monismo, bem como se faz uma análise mais detida do pluralismo jurídico de Wolkmer.

No tópico seguinte, o artigo aborda o conceito e o objeto das normas coletivas trabalhistas, que são tipificadas como convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho. Em seguida, o texto aborda se as normas coletivas são manifestação do pluralismo jurídico, o que justificaria a sua validade como um sistema jurídico complementar ao Direito Estatal.

Para tanto, será feito levantamento bibliográfico e utilizado o método dialético, para o exame das posições doutrinárias antagônicas a respeito de cada problema apresentado. Também será utilizado o método dedutivo, pois as conclusões específicas do trabalho serão atingidas por meio da verificação das premissas gerais que serão realizadas. Como fontes, valer-se-á, primordialmente, dos textos legislativos nacionais e estrangeiros que regulam a matéria.

2. O MONISMO E O PLURALISMO JURÍDICOS

Durante a Idade Média, havia predominância de um sistema jurídico plural, considerando que, no sistema feudal, o direito era pulverizado e consuetudinário, com diversos centros de poder, tais como a nobreza, as universidades, o clero e as corporações de ofício. Com isso, em cada comunidade feudal, era desenvolvida uma ordem de costumes e práticas.⁴ Havia, contudo, o papel supletivo do direito canônico, visigótico e romano. Ocorre que o desenvolvimento da burguesia fez nascer a demanda por uma uniformização de procedimentos comerciais, que ensejou o surgimento de um direito mercantil.⁵

Nos dois séculos que sucederam à chamada Idade Média, a Europa conheceu uma época de diminuição da concentração de poderes. Também foi a época em que se elaborou a teoria da monarquia absolutista, com Jean Bodin e Thomas Hobbes e se fundaram as colônias ibéricas ultramarinas.⁶

No século XVIII, como resultado das insatisfações da burguesia com o absolutismo e a junção de clero e nobreza, surgem a Independência Americana (1776) e a Revolução Francesa (1789). Segundo Comparato, a democracia moderna, reinventada pelos americanos e franceses, foi a fórmula política encontrada pela burguesia para acabar com os antigos privilégios. Entretanto, o espírito original dessa democracia não era a defesa do povo pobre contra a minoria rica, mas a defesa dos proprietários ricos contra um regime de privilégios estamentais e de governo irresponsável.⁷

O ápice do monismo jurídico ocorre após as primeiras codificações e a ascensão da escola do positivismo jurídico, que se identifica com a ideia de que o direito positivo é a manifestação da vontade do Estado. Nessa fase, chamada de segundo ciclo do monismo jurídico, o Direito Estatal é reduzido ao Direito Positivo.⁸

Segundo John Austin “Every positive law (...) is set by a monarch, or sovereign number, to a person or persons in a state of subjection to its author”⁹. Com isso, o autor positivista aponta que o direito positivo é posto pelo monarca para ser cumprido por aqueles a ele sujeitos.

⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. O pluralismo do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Atlas, 2001. p. 27.

⁵ WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico**. 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. *Ebook*. p. 38-40.

⁶ COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 11ª ed., 2017, p. 61.

⁷ *Ibidem*, p. 63-64.

⁸ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 92-94.

⁹ AUSTIN, John. **Lectures on jurisprudence: the philosophy of positive law**. New York: Henry Holt and Company, 1875. p. 82.

Por essa noção de Estado Nacional, o monismo se refletiu de maneira especial no âmbito internacional, pelo qual há um sistema normativo único, com tantos subsistemas quanto os Estados existentes na comunidade internacional.¹⁰

Em caso de conflitos entre normas nacionais e normas internacionais, haveria uma primazia de determinada ordem sobre a outra, o que poderia variar de cada corrente: internacionalista, que deixa certa a prevalência do direito internacional; e nacionalista, que afirma pela prevalência do direito interno.¹¹

Registre-se que no espectro internacional há outra importante corrente, a dualista. O dualismo se caracteriza pela existência de dois sistemas que são mutuamente excludentes, sendo que os compromissos assumidos por um Estado não geram efeitos automáticos na ordem jurídica interna, devendo haver, para essa assimilação, uma recepção explícita do legislador interno, caso em que não haveria que se falar em conflito entre a norma interna e a internacional, mas sim em conflito entre duas disposições nacionais¹². Isto é, no dualismo também não há diálogo de fontes, mas permissão do legislador nacional para que a legislação internacional seja incorporada ao ordenamento jurídico interno.

O declínio do monismo jurídico ocorre nas décadas de 1960 e 1970, em razão de acontecimentos como novas necessidades sociais, reordenação do capitalismo mundial, integração de mercados, privatização, descentralização e globalização do capital monopolista. Isso, porque as regras do monismo não resolvem os problemas emergentes e não conseguem mais controlar a convivência social, por não oferecer soluções para a crise. Há perda da funcionalidade da ideia do Estado de Direito, pois este deixa de neutralizar valorações de grupos e classes em conflito e o Estado intervencionista deixa em aberto inúmeros problemas, propagando a ideia de que as regras estatais seriam muito rígidas.¹³

Com efeito, a cultura liberal-individualista que está presente no formalismo legal se eterniza no tempo por causa das origens sociais e econômicas da estrutura do poder. Ocorre que a sociedade é composta por uma pluralidade de quadros sociais, que possuem seus anseios e

¹⁰ QUEIROZ, Cristina. **Direito Internacional e Relações Internacionais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009, p. 120.

¹¹ PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto de. **Manual de direito internacional público**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1993. p. 82-4.

¹² CALIXTO, Angela Jank. ; CARVALHO, Luciani Coimbra de . Pluralismo Jurídico: uma nova perspectiva a respeito da relação entre os sistemas jurídicos internacional e interno. In: FIGUEIREDO. M. CONCI, L.G.A.. (Org.). **Constitucionalismo Multinível e Pluralismo Jurídico**. 1ed.Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, v. 1, p. 3-24. p. 5.

¹³ MAANRICH, Nelson. *Pluralismo jurídico e Direito do Trabalho*. In **Revista do Advogado**, Ano XXII, nº 66, junho de 2002, São Paulo. p. 7-18. p. 12.

aspirações. E é nesse momento de insatisfação social que se retoma os valores do pluralismo social e da descentralização político-administrativa.¹⁴

No âmbito internacional, ante as transformações da realidade global, cada vez mais interligada, vemos um cenário em que o exercício do poder público se desloca para além do Estado. A distinção entre o que é nacional e internacional é cada vez mais difícil e cinzenta.¹⁵ Assim, apela-se para um modelo de diversos sistemas normativos e à uma teoria institucional que separa o direito do Estado, superando o conceito clássico de soberania.¹⁶

Nesse sentido, ainda, é Ângela Calixto e Luciani Coimbra de Carvalho

O pluralismo jurídico, dessa forma, oferece um melhor marco conceitual para a análise dos problemas e para a formulação de propostas, diferente da reclamação da autoridade última do Estado ou da sua reconstrução a nível supranacional. Referido conceito prescreve a necessidade de análise dos diversos dispositivos normativos existentes, sejam esses nacionais ou internacionais, para, a partir do estabelecimento de um diálogo, buscar a norma ou interpretação do direito que melhor garanta a efetividade dos Direitos Humanos.¹⁷

O modelo pluralista defendido em âmbito internacional se caracteriza pela ausência da fonte última do Direito, em uma visão kelseniana. Logo, as normas não precisam tirar validade de uma norma superior.¹⁸

Também não é o caso de atribuir ao órgão supranacional a prevalência na produção de normas. Isso porque os Estados Nacionais ainda não estão preparados para ceder sua soberania e tal fato poderia gerar instabilidade e tensão¹⁹. Por isso, seria o compartilhamento da legislação o melhor modo de superar as dificuldades em comum dos Estados, principalmente em temas que precisam de maior esforço, como os direitos humanos.

Logo, baseado nesse diálogo entre fontes (nacionais e internacionais) é que o constitucionalismo multinível vem a ser a melhor opção para a reafirmação dos direitos humanos, ora possibilitando a aproximação de ordens jurídicas diversas, para além do sistema

¹⁴ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 121-123.

¹⁵ PEREZ, Aida Torres. En Defensa Del Pluralismo Constitucional. In: J.I UGARTEMENDIA y G. JAUREGUI (Eds), **Derecho Constitucional Europeo**, Tirant lo Blanch, Valencia, 2011. p. 1.

¹⁶ QUEIROZ, Cristina. **Direito Internacional e Relações Internacionais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2009. p. 136.

¹⁷ **op. cit.** p. 14.

¹⁸ ARAÚJO NETO, Geraldo Furtado de; CARVALHO, Luciani Coimbra de. O Controle de Convencionalidade e a proteção efetiva aos Direitos Humanos. **Revista Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p 1-15, jul./dez. 2018. p. 5.

¹⁹ PEREZ, Aida Torres. **op. cit.** p. 16.

de hierarquias, ora com a criação de “pontes de transição” por meio do diálogo e conciliação das fontes.²⁰

No mesmo sentido, temos o Pluralismo Jurídico no âmbito em que Albernaz e Wolkmer chamam de Pluralismo Emancipatório, o qual esse se edifica com base em práticas sociais insurgentes e autônomas, motivadas pela satisfação de necessidades humanas essenciais. Seu intuito é reconhecer que os órgãos do Estado não são os únicos que detém o monopólio do ordenamento jurídico e as normas produzidas por determinados grupos sociais são autônomos, ainda que contraditórios ao Estado.²¹

O pluralismo jurídico é tido, assim, como a coexistência de diversos sistemas normativos na mesma sociedade política, sendo o sistema estatal apenas um deles.²²

Norbert Rouland trata da versão fraca e da versão forte de pluralismo. Segundo o autor, a versão fraca do pluralismo o reduz a manifestações de autonomia que são toleradas, reguladas ou incentivadas pelo Estado, o que, em verdade, seria uma existência e encontros de múltiplas ordens jurídicas. Como exemplo, tem-se o comerciante que vende mercadorias com regras mais maleáveis do que as dos demais cidadãos. Já a versão forte do pluralismo é aquela em que os diferentes grupos sociais cruzam em seus seios múltiplas ordens jurídicas. Tais ordens podem gerar choques, quando o direito estatal divergir do direito dos outros grupos, a exemplo das obrigações contratadas pelos traficantes de drogas que são contrárias à ordem estatal.²³

O autor pluralista americano Arthur Bentley aponta que o grupo é uma certa porção de homens que desenvolvem uma atividade em comum. Segundo ele, não há grupo sem que ele tenha um interesse a ser defendido. O grupo e o seu interesse não são assim, separados²⁴.

Para Antônio Carlos Wolkmer, o pluralismo se refere à existência de mais de uma realidade, com diversas formas de ação prática e da diversidade de campos sociais, sendo que cada um desses campos são particulares em si, ou seja, possuem fenômenos autônomos e elementos heterogêneos que não se reduzem entre si.²⁵

²⁰ ARAÚJO NETO, Geraldo Furtado de; CARVALHO, Luciani Coimbra de. **op. cit.** p. 6.

²¹ ALBERNAZ, Renata O.; WOLKMER, Antônio Carlos. As questões delimitativas do direito no Pluralismo Jurídico. **Revista Sequência**, Florianópolis, nº 57, 2008. p. 68.

²² MARTINS, Sérgio Pinto. **op. cit.** p. 60-1.

²³ ROULAND, Norbert. **Nos confins do direito: antropologia jurídica da modernidade.** Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 158-9.

²⁴ BENTLEY, Arthur F. **The process of government: a study of social pressures.** Chicago: The University of Chicago Press. 1908. p. 211.

²⁵ **op cit.** p. 10-12.

O pluralismo nasce na própria sociedade, que, ao constatar a existência de interesses, busca uma multiplicidade de direitos que sejam capazes de satisfazer as suas necessidades individualmente consideradas.

Vê-se, assim, que a insuficiência e a ineficácia do direito estatal fazem surgir na prática uma regulamentação pela própria sociedade, a partir dos seus anseios e necessidades.

Existem, ainda, alguns valores e princípios que distinguem o pluralismo do monismo: autonomia, descentralização, participação, localismo, diversidade e tolerância.²⁶

Em primeiro lugar, tem-se a autonomia, uma vez que o poder que pode criar novas regulamentações é independente do poder governamental, também pertencendo aos sujeitos sociais coletivos ou associações profissionais, econômicas, religiosas, familiares e culturais²⁷.

Existe, ainda, a descentralização, tendo em vista que o exercício do poder se desloca de instituições formais unitárias para esferas locais e fragmentadas. São essas as instituições que produzirão novas fontes normativas para suprir as suas necessidades básicas que não são cobertas pela legislação feita pelo Estado. Essa descentralização reforça os espaços de poder global.²⁸

Destaca-se, também, a participação. Isso, porque a descentralização reforça os espaços de poder local e ampliam a participação dos corpos intermediários. O pluralismo comunitário permite, portanto, maior participação de base, não apenas de diversas instâncias sociais mais complexas e autônomas, mas também de pequenas unidades e corpos setoriais²⁹.

O localismo também é necessário, uma vez que o poder local é o nível tido por mais descentralizado do poder estatal. Em tal norte, o pluralismo é organizado e articulado por relações que são atravessadas pela sociedade e pelos interesses advindos das forças sociais.³⁰

A diversidade também diferencia o monismo do pluralismo, pois o pluralismo admite a diversidade dos seres do mundo, realidades díspares, elementos ou fenômenos desiguais e corpos sociais semi-autônomos. Saliente-se que, a partir do momento em que a lei estatal não socorre os interesses de toda essa diversidade de pessoas é que se verifica que é necessária uma nova regulamentação³¹.

Por fim, a tolerância é mais um ponto de diferença, pois o pluralismo resguarda a adoção de regras de convivência com espírito de indulgência e moderação, considerando que

²⁶ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 386-388.

²⁷ **op cit.** p. 384-387.

²⁸ **op cit.** p. 387-390.

²⁹ **op cit.** p. 387-390.

³⁰ **op cit.** p. 387-390.

³¹ **op cit.** p. 387-392.

a natureza humana tem necessidades concorrentes e que existem conflitos de interesses. Nele, o poder local se torna o nível mais descentralizado do poder estatal³².

Wolkmer propõe a existência do pluralismo jurídico comunitário-participativo. Isso, porque algumas regulações são comunitárias e autônomas (daí porque são decorrência do pluralismo), porém não são justas e legítimas. Apenas o pluralismo justo e legítimo, daqueles grupos que objetivam o bem comum é que deveria ser reconhecido como o verdadeiro pluralismo. Não deve ser considerado legítimo o pluralismo daqueles grupos que apenas querem a manutenção de privilégios, sem que haja efetivas mudanças.³³

A exemplo, no Brasil, existe intensa evolução legislativa, no sentido de se garantir os direitos fundamentais previstos na Constituição e atender as necessidades de minorias que, tradicionalmente e por séculos, deixaram de ser reconhecidas pelo direito estatal. Tal evolução é necessária para se cumprir o objetivo da República Federativa de se construir uma sociedade mais justa e solidária (art. 3º, I, da Constituição). Não se poderia admitir, em tal norte, que um grupo de privilegiados, ainda que integrem maioria na sociedade, usem o pluralismo jurídico para defender uma regulamentação paralela à lei estatal para a manutenção de privilégios.

O objetivo do pluralismo jurídico-participativo não é, assim, reduzir ou suprimir o direito estatal, pois este é necessário. Todavia, o direito estatal não é suficiente para regular todos os setores da sociedade. Em verdade, o direito estatal é uma das diversas formas jurídicas que podem existir na sociedade, mas não é a única e exclusiva fonte de todo o direito. Existe também a produção normativa que se centra na forma e na legitimidade de poderes que emanam dialeticamente dos grupos sociais. Esse é o motivo pelo qual o direito estatal se insere no conceito de pluralismo jurídico.

O que se verifica é que o pluralismo jurídico reconhece a existência de diversas fontes de produção normativa, sendo que uma delas é o próprio Estado, seja por meio do Poder Legislativo, cuja função principal é a produção da legislação em sentido estrito, bem como por meio dos Poderes Executivo e Judiciário, que também exercem poder normativo como função secundária.

No Brasil, Boaventura de Souza Santos tratou do “Direito de Pasárgada”, destacando a existência de um direito paralelo nas favelas do Rio de Janeiro, que nasce na própria comunidade e que reconhece a legalidade de fatos sociais que são rechaçados pelo direito estatal. A hipótese é de pluralismo jurídico, com um direito alternativo que surge não como um

³² **op cit.** p. 390-392.

³³ **op cit.** p. 774-776.

movimento de resistência ao direito estatal por alguns grupos sociais, mas sim como forma de suprir a ineficácia do direito estatal para solucionar alguns conflitos. Essa normatização paralela é feita com formalismo popular, de forma eminentemente verbal e em linguagem comum, exatamente para permitir o acesso a tais informações.³⁴

Ao tratar do pluralismo jurídico comunitário-participativo, Wolkmer propõe a existência de cinco fundamentos. Os fundamentos de efetividade material são relacionados ao conteúdo e aos elementos constitutivos do projeto cultural pluralista (novos sujeitos coletivos e necessidades humanas fundamentais). Já os fundamentos de efetividade formal vinculam-se à ordenação prático-procedimental (reordenação política do espaço público, ética concreta da alteridade e racionalidade emancipatória).³⁵

Entendemos que a abordagem de Wolkmer é a mais adequada para se analisar a existência das normas coletivas como manifestação do pluralismo jurídico, considerando que os fundamentos de efetividade material são os mesmos que fazem com que o ente sindical, enquanto sujeito coletivo, possa buscar a criação de novas normas para atender os anseios materiais da categoria de trabalhadores. Por tal motivo, o pluralismo jurídico comunitário-participativo de Wolkmer será adotado no presente trabalho.

Os novos sujeitos coletivos são identidades coletivas conscientes, com grau de autonomia, advindos de estratos sociais, com capacidade de auto-organização e autodeterminação. Tais sujeitos são ligados por formas de vida com interesses e valores comuns e compartilham conflitos e lutas cotidianas que manifestam privações e necessidades por direitos, legitimando-se, como força transformadora do poder e instituidora de uma sociedade democrática, descentralizada, participativa e igualitária.³⁶

São “novos” porque se contrapõem ao que já está instituído e é oficial. São coletivos, pois se deve privilegiar, em uma pluralidade de sujeitos, os novos movimentos sociais. Assim, os novos sujeitos coletivos são os movimentos sociais detentores de nova cidadania, que estão aptos a lutar e fazer valer seus direitos já conquistados.³⁷

Como exemplos dessas minorias, são os trabalhadores, os marginalizados e os indígenas. Os trabalhadores se agrupam, em cada categoria, nos entes sindicais, que são responsáveis por entabular as normas coletivas trabalhistas. Em tal norte, os entes sindicais trabalhistas se enquadram no referido fundamento material de Wolkmer.

³⁴ SANTOS, Boaventura de Souza. **O discurso e o poder – ensaio sobre a sociologia da retórica jurídica**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988. p. 32-33.

³⁵ **op. cit.** p. 538-541.

³⁶ WOLKMER, Antônio Carlos. **op. cit.** p. 547-549.

³⁷ **op. cit.** p. 548-550.

Já o sistema de necessidades humanas fundamentais surge com os novos sujeitos coletivos, pois são necessidades que decorrem da falta ou privação de objetos e bens determinados. É a ausência subjetiva de algo imaterial ligado ao desejo, ações, normas, posturas, modo, formas de vida e valores. Essas necessidades podem ser materiais, existenciais e culturais. Essas necessidades garantem as condições materiais e culturais de uma vida boa e digna e asseguram condições justas e iguais de existência. Nesse norte, a criação de novos direitos decorre da força dos sujeitos coletivos para transcender referidas privações.³⁸

Tal requisito material se faz presente na história do direito do trabalho, na fase de sistematização e consolidação, que perdurou de 1848 até a criação da OIT e a Constituição de Weimar, em 1919. Em tal fase, na Revolução Francesa, houve diversas reivindicações dos trabalhadores e grandes lutas entre estes e os proprietários das indústrias, com avanços e recuos do movimento operário e sindical. Essas reivindicações foram generalizadas, a ponto de dar origem a várias leis trabalhistas nos países europeus, inclusive as que reconheceram o direito de associação sindical³⁹.

A reordenação política do espaço público demanda que haja maior participação dos novos sujeitos coletivos na esfera política. Com efeito, a estrutura política brasileira tradicional é centralizada e sufoca manifestações locais e descentralizadas de poder. A partir do momento em que existe maior participação social, então existe maior controle democrático do Estado por sujeitos que têm capacidade de agir e decidir. Este fundamento é ligado à utilização de instrumentos para operacionalizar a prática da democracia participativa. Existem, na legislação, diversos mecanismos para se garantir referida participação, como a iniciativa legislativa popular, os conselhos populares e as audiências públicas.⁴⁰

Na área trabalhista, houve grande controvérsia à época da promulgação da Reforma Trabalhista (Lei n. 13.467/2017), porque os debates envolvendo a sociedade foram realizados por pouco período de tempo, considerando a amplitude da alteração legislativa pretendida. E, em se tratando a lei estatal de uma das formas de manifestação do pluralismo jurídico, a maior participação dos trabalhadores e seus entes sindicais seria imprescindível para que a alteração legal efetivamente refletisse as necessidades da sociedade.

³⁸ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 332-334.

³⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019. p. 108-9.

⁴⁰ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 575-579.

A ética concreta da alteridade diz respeito a uma nova categoria de valores éticos, que são gerados a partir da combinação de princípios universais com os valores próprios e peculiares da população marginalizada. A ética individualista cede espaço a uma ética que prestigia padrões comunitários e democráticos. Deve-se buscar, assim, a ética da comunidade ideal, que busca valores universais necessários para se obter o bem-estar da população, incluindo as minorias normalmente deixadas de lado pelo poder unitário. A expressão “alteridade” se justifica porque a ética passa a pensar nas necessidades do “outro”, com valor pedagógico e libertário. É marcada, assim, por valores específicos representados pela emancipação, autonomia individual e coletiva, solidariedade, justiça e satisfação das necessidades humanas.⁴¹

A legislação que protege minorias, por exemplo, reflete a mudança do referencial ético da sociedade, que passa a pensar no próximo e no bem comum, em detrimento apenas de buscar a satisfação de suas necessidades. E esses novos valores éticos da sociedade acabam por alterar, inclusive, as práticas de empresas, mesmo que haja vazio legislativo. Como exemplo, muitas empresas passaram a dar atendimento prioritários aos portadores de espectro autista, independentemente de previsão legal expressa na Lei n. 10.048/2000, com suas posteriores alterações.

Por fim, a racionalidade emancipatória aponta que o pluralismo tem a necessidade de se sustentar em mecanismos instrumentais que possam viabilizar sua estrutura formal direcionada à ação prática coletiva (desenvolvimento de uma cidadania coletiva) e ação prática individual (percepção e favorecimento de valores éticos da alteridade). Dentre todos os mecanismos e instrumentos, deve-se optar pelo que seja capaz de romper com os obstáculos do velho paradigma e lançar as bases para um novo homem, uma nova sociedade, um novo comportamento e um novo conhecimento.

Para Wolkmer, a teoria da razão comunicativa pode não ter efetiva aplicabilidade nos países da América Latina, em que os sujeitos individuais e coletivos vivenciam história de opressões e exclusões. A razão comunicativa somente teria espaço em países desenvolvidos, nos quais há atores livres, autônomos e iguais. Em tal norte, a racionalidade que prima pela emancipação deve ter como fundamento a promoção de um novo contexto jurisdicional e deve vencer a utilização do método de racionalidade do direito eminentemente formal. Assinala o autor que é difícil obter consenso em sociedades marcadas por profundas desigualdades e contextos culturais fragmentados (quando tal consenso não é forjado pelo

⁴¹ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 600-607.

próprio Estado). Em tais sociedades, o consenso é obtido pela análise das práticas sociais cotidianas, que refletem as reais necessidades dos sujeitos envolvidos. Dessa forma, a racionalidade deve se basear na experiência concreta e pluralidade de formas da vida cotidiana, evoluindo, então, para uma racionalidade emancipatória (deve ser abandonada qualquer visão metafísica e transcendental).⁴²

Constata-se, portanto, que o pluralismo jurídico consegue justificar a existência de norma cogente que não tenha sido emanada do poder estatal. Especificamente com relação às normas coletivas, são criadas pelos entes sindicais, por meio dos seus representantes, que vão negociar o atendimento das necessidades dos membros da categoria. Em tal cenário, existe maior participação dos envolvidos na criação da norma, com aumento da participação democrática.

3. AS NORMAS COLETIVAS TRABALHISTAS

No mundo do trabalho, existem conflitos que são considerados coletivos, uma vez que não dizem respeito a direitos de um trabalhador individualmente considerado. Pelo contrário, ele se refere a uma coletividade de trabalhadores e empregadores que integram determinada categoria. Trata-se de conflitos que objetivam buscar melhores condições de trabalho (em patamares normalmente acima do previsto em lei) ou adaptar a legislação existente a determinada categoria.⁴³

A negociação coletiva é o processo pelo qual se objetiva resolver os conflitos coletivos. O art. 114, § 1º e 2º, da Constituição apontam que, apenas se as entidades sindicais não conseguirem negociar coletivamente sozinhos é que poderão eleger árbitros ou ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica.

Vê-se, assim, que a negociação coletiva é um meio de autocomposição, uma vez que as próprias partes envolvidas o resolvem, sem a intervenção de terceiro, tal qual o Poder Judiciário. Segundo ensina Luciano Martinez, a negociação coletiva é “um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos”.⁴⁴

⁴² **op cit.** p. 624-626.

⁴³ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 39.

⁴⁴ MARTINEZ, Luciano. **Condutas antissindicais**. São Paulo: Saraiva, 2013. p. 389.

Como resultado do conflito coletivo, são elaboradas normas coletivas. Assim, pode-se dizer que a norma coletiva é o resultado da negociação coletiva. Mesmo que, após as tratativas de negociação, a norma coletiva não seja entabulada, a negociação não gera desperdício de tempo, pois as tentativas de aproximação criam, de alguma forma, ambiência favorável para novos diálogos.⁴⁵

A norma coletiva pode ser convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho. Em ambos os casos, a representação dos trabalhadores é feita por intermédio do sindicato, que tem a função precípua de representar a categoria em âmbito administrativo ou judicial. Saliente-se, inclusive, que a participação do sindicato dos trabalhadores é obrigatória, nos termos do art. 8º, VI, da Constituição. Quando a Constituição trata da participação obrigatória do ente sindical, em verdade, refere-se ao ente sindical representante dos trabalhadores, pois o acordo coletivo de trabalho é entabulado diretamente com a empresa, sem a participação do ente sindical patronal.⁴⁶

Conforme o art. 611, “caput”, da CLT, a convenção coletiva 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 de trabalho”.

A convenção coletiva de trabalho tem abrangência mais ampla, sujeitando todos os integrantes da categoria às suas cláusulas, independentemente de serem ou não sindicalizados. Com efeito, a sindicalização não é requisito para a aplicação da norma coletiva. Assim, se uma cláusula de convenção coletiva dos comerciários e lojistas prever a obrigatoriedade de fornecimento de plano de saúde, todos os empregados da categoria têm direito ao benefício, mesmo que não sejam filiados ao sindicato.

Tem-se, portanto, uma norma coletiva assinada pelo sindicato dos trabalhadores de um lado e, de outro, o sindicato dos empregadores. É possível, inclusive, que federações ou confederações entabulem convenções coletivas de trabalho, porém apenas se a categoria não estiver organizada em sindicatos (art. 611, §2º, da CLT). A convenção coletiva de trabalho é, obrigatoriamente, assinada por entes sindicais em ambos os pólos.

O acordo coletivo de trabalho, por sua vez, tem previsão no art. 611, §1º, da CLT e é a norma coletiva elaborada pelo sindicato dos trabalhadores e uma ou mais empresas. Sua

⁴⁵ MARTINEZ, Luciano. **op. cit.** p. 389.

⁴⁶ BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical.** 9. ed. São Paulo: LTr, 2021. p. 172.

abrangência é, assim, mais restrita do que a da convenção coletiva de trabalho, alcançando apenas os empregados de determinada empresa, independentemente de serem sindicalizados.

Em tal norte, se a convenção coletiva dos sindicatos dos comerciários e dos lojistas não tiver previsão de fornecimento de plano de saúde, mas o acordo coletivo de trabalho do sindicato dos comerciários com a Loja XYZ tiver tal previsão, apenas os empregados da Loja XYZ é que terão direito ao plano de saúde, porém os demais empregados do comércio, contratados por outros empregadores, não o poderão exigir destes.

Em regra, o objetivo do acordo é o de adaptar a própria convenção coletiva de trabalho para uma determinada empresa. Em princípio, espera-se criar um patamar de direitos superior ao previsto na convenção coletiva de trabalho. Contudo, é possível que o acordo coletivo tenha cláusulas menos benéficas que a convenção coletiva (como na hipótese de uma empresa com graves dificuldades financeiras). Em qualquer caso, a previsão do acordo coletivo de trabalho prevalece sobre a da convenção coletiva de trabalho, por ser norma mais específica (art. 620 da CLT).

É importante ponderar que a CLT também tem previsão de contratos coletivos de trabalho, a exemplo do art. 71. Isso ocorre porque, em 1943, quando da promulgação da CLT, estava vigente a Constituição de 1937, que dava o nome de contrato coletivo de trabalho ao que hoje se denomina de convenção coletiva de trabalho. O termo convenção voltou a ser utilizado na Constituição do Brasil de 1946, porém não houve posterior alteração formal do texto celetista.

Contudo, mesmo a legislação posterior continuou trazendo a previsão dos contratos coletivos de trabalho. Os artigos 32, parágrafo único, e 33, I, da Lei n. 12.815/2013 (Lei dos Portos) ainda mencionam a possibilidade de existência de “contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho”). De acordo com Homero Batista Mateus da Silva, o texto legal abre a possibilidade de a norma coletiva dos portuários ser feita por algum ente que não tenha natureza sindical, a exemplo do Órgão Gestor de Mão de Obra (OGMO). Poderia, assim, haver uma mescla entre sujeitos sindicais e não sindicais nas normas coletivas.⁴⁷

As cláusulas contidas nas normas coletivas são classificadas em cláusulas obrigacionais e normativas⁴⁸.

⁴⁷ SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado**. v. 1. São Paulo: Thomson Reuters, 2021. p. 426.

⁴⁸ O art. 613 trata do conteúdo das convenções e dos acordos coletivos de trabalho, apontando que eles devem conter, obrigatoriamente: a) a designação dos sindicatos e empresas que participaram da elaboração da norma; b) as categorias dos trabalhadores abrangidas pelos dispositivos das normas coletivas (que coincidirão com o âmbito de representação dos sindicatos); c) o prazo de vigência da norma coletiva; c) as condições que foram ajustadas para reger as relações de trabalho dos empregados representados pelos sindicatos; d) os direitos e deveres dos

São normativas as cláusulas que tratam das condições de trabalho a que se submeterão os empregados de determinada categoria durante o prazo de vigência da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. Elas criam direitos e deveres aos membros da categoria, que devem cumprir todas as obrigações ali contidas, como fonte normativa. De fato, “o conteúdo normativo é o núcleo dos acordos e a sua parte principal, a sua verdadeira razão de ser: a constituição das normas para os contratos individuais de trabalho”.⁴⁹

Como exemplo, são normativas as cláusulas que criam estabilidades provisórias, que direitos a benefícios a serem concedidos aos empregados, que regulam dispositivos referentes à duração do trabalho ou que preveem a possibilidade de aplicação de justa causa para determinada falta funcional.

Já as cláusulas obrigacionais vinculam os entes sindicais convenientes e a empresa acordante, trazendo obrigações que devem ser cumpridas pelos sindicatos e/ou empresas. Elas criam direitos e deveres especificamente para aqueles que assinam as normas coletivas. São exemplos as cláusulas que tratam de garantias para facilitar o exercício da representação sindical no estabelecimento.⁵⁰

4. AS NORMAS COLETIVAS TRABALHISTAS COMO MANIFESTAÇÃO DO PLURALISMO JURÍDICO

Conforme apontado, as normas coletivas surgem a partir do momento em que os próprios membros da categoria, sejam empregados ou empregadores, percebem que a regulamentação da CLT é genérica e não atende as suas peculiaridades. Assim, faz-se necessário que os sujeitos coletivos envolvidos elaborem uma normatização complementar, com o objetivo de suprir as necessidades faltantes. Suas características são condizentes com todos os fundamentos materiais e formais propostos por Wolkmer citados nesse artigo.

Quanto aos fundamentos materiais, as normas coletivas são feitas por novos sujeitos coletivos, que se ligam aos movimentos sindicais, destacando-se os existentes na Grande São Paulo na década de 1970. Vale ponderar que, atualmente, existe uma gama de novos trabalhadores que também anseiam por uma regulamentação não prevista especificamente no direito estatal, como trabalhadores em plataformas digitais e parassubordinados. Nas normas

empregados e das empresas; e) as penalidades a serem aplicadas para a hipótese de descumprimento das cláusulas da norma; f) normas para a conciliação de divergências sugeridas entre os convenientes, por motivo de aplicação dos seus dispositivos; g) as disposições sobre a prorrogação e revisão das cláusulas da norma coletiva.

⁴⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2015. p. 431.

⁵⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **op cit.** p. 430.

coletivas, esses sujeitos coletivos brigam por necessidades humanas, tais como melhoria no patamar remuneratório, além de direitos referentes a jornada de trabalho e meio ambiente de trabalho seguro.⁵¹

No que tange aos fundamentos formais, a reordenação do espaço político ocorre porque esses sujeitos coletivos devem ter maior participação na elaboração de leis e fórum de debates sociais (o que ocorreu, por exemplo, com o espaço político dado às centrais sindicais pela Lei n. 11.648/2008), assim como porque eles podem ajuizar ações coletivas para garantir direitos da categoria. Em razão da ética concreta da alteridade, os valores universais do trabalho se combinam com a necessidade de grupos que, normalmente, ficam de fora da proteção da legislação estatal, até mesmo porque tanto os empregados quanto os empregadores têm interesse em combater a crise no direito do trabalho. Por fim, a racionalidade emancipatória também se faz presente, pois se objetiva ter uma consciência de classe verdadeira, com a efetiva defesa do direito do trabalho.⁵²

Com efeito, Wolkmer tipifica as convenções coletivas de trabalho (e, em consequência, também os acordos coletivos de trabalho) como formas de pluralidade alternativa no interior do direito estatal. O autor designa como alternativo, pois são modalidades de práticas descentralizadas e mecanismos de autorregulamentação espontânea, que são provenientes de setores marginalizados e oprimidos.⁵³

Em tal norte, as partes possuem liberdade de criar as suas normas, sem a necessidade de homologação da Justiça do Trabalho (Estado-juiz). Deve, aliás, haver intervenção mínima do Estado quando da análise da validade de cláusulas das normas coletivas, conforme art. 8º, §3º, da CLT.

Com efeito, o Poder Judiciário tem a atribuição de julgar a validade das cláusulas das normas coletivas e, para tanto, o art. 8º, §3º, da CLT estabelece que a Justiça do Trabalho deverá analisar exclusivamente os elementos essenciais do negócio jurídico (quais sejam: sujeitos, forma e objeto, que deve ser lícito possível e determinado ou determinável). O art. 611-B da CLT traz, inclusive, rol de direitos cuja supressão ou redução tornam ilícito o objeto de convenção ou acordo coletivo de trabalho.

Maurício Godinho Delgado prega que a validade das normas coletivas deve ser verificada por meio de aplicação do princípio da adequação setorial negociada. Por ele, as

⁵¹ BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do Direito do Trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego**. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo. p. 261. 2014. p. 46-7.

⁵² BULGUERONI, Renata Orsi. **op. cit.** p. 47-8.

⁵³ WOLKMER, Antônio Carlos. **op cit.** p. 697-699.

cláusulas de normas coletivas devem trazer a adaptação das normas vigentes a determinada categoria. Para tanto, as cláusulas das normas coletivas precisam respeitar dois limites: 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 de indisponibilidade absoluta⁵⁴.

O primeiro deles é de que as cláusulas podem prever patamar de direitos superiores aos previstos em lei. Tal diretriz é natural, pois um dos objetivos da negociação coletiva é exatamente o de permitir que os trabalhadores tenham mais direitos do que aqueles já previstas na legislação. O segundo limite é a possibilidade de transação de direitos, com a supressão ou redução daqueles que sejam de indisponibilidade apenas relativa. Não é válida, portanto, a cláusula de norma coletiva que transaciona direitos de indisponibilidade absoluta.

Segundo Godinho, existem três tipos de cláusulas de indisponibilidade absoluta⁵⁵.

Em primeiro lugar, estão as normas constitucionais, ou seja, os direitos trabalhistas já previstos na Constituição. Aqui também se inserem as normas que têm *status* constitucional em nosso ordenamento, como as previstas nos tratados internacionais de direitos humanos, ratificados pelo Brasil e aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por 3/5 dos votos dos respectivos membros. Como exemplo, temos a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (Decreto 6949/2009) e o Tratado de Marraquexe para Facilitar o Acesso a Obras Publicadas às Pessoas Cegas, com Deficiência Visual ou com Outras Dificuldades para Ter Acesso ao Texto Impresso (Decreto n. 9522/2018).

Além disso, temos as normas previstas nos tratados internacionais ratificados pelo Brasil (que possuem *status* de norma supralegal, de acordo com a jurisprudência do STF), dentre as quais se inserem as Convenções da Organização Internacional do Trabalho.

Por fim, são de indisponibilidade absoluta todas as normas infraconstitucionais que garantam um patamar civilizatório mínimo ao trabalhador. Em tal ponto, o autor exemplifica referidas normas como sendo aquelas referentes a identificação profissional, salário, bem como saúde e segurança do trabalho.

⁵⁴ DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 83.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **op. cit.** p. 84.

É interessante ponderar que o rol do art. 611-B da CLT engloba exatamente os direitos constitucionais e as normas que garantem o patamar civilizatório mínimo mencionadas por Godinho.

Já Luciano Martinez ensina que são cinco as fronteiras da negociação coletiva, podendo o Poder Judiciário intervir no exercício da autonomia coletiva se eles forem desrespeitados. Em primeiro lugar, a norma coletiva somente pode abranger matérias trabalhistas, não podendo prever cláusulas referentes a outros grupos intermediários de pressão, como partidos políticos e entidades religiosas ou da família. Ademais, a norma coletiva somente pode dizer respeito a direitos transindividuais. A terceira fronteira é que a norma coletiva não pode infringir os direitos fundamentais assegurados ao trabalhador na qualidade de cidadão, o que significa reconhecer que os direitos fundamentais devem ser respeitados. A quarta fronteira é a impossibilidade de a norma coletiva violar os direitos laborais mínimos protegidos por lei, não podendo a norma coletiva violar norma legal proibitiva ou aquilo que o constituinte identificou como núcleo mínimo civilizatório. Por fim, a quinta fronteira é a impossibilidade de a norma coletiva macular os direitos alheios, inclusive os direitos tributários do Estado.⁵⁶

Vale ponderar que a negociação coletiva é a instituição de direito do trabalho que mais guarda característica com o plurinormativismo jurídico. Com efeito, as estruturas normativas deste ramo do direito provêm de diversos centros de positivação, organizados ou não, a exemplo da Organização Internacional do Trabalho, que aprova convenções; do Estado, que legisla e firma tratados internacionais; das empresas, que fazem seus regimentos internos; dos tribunais, por meio de sua jurisprudência; da sociedade ou partes dela, que adotam usos e costumes; bem como dos grupos de empresas e dos trabalhadores (diretamente ou pelos entes sindicais), que ajustam normas e condições de trabalho em negociações coletivas.⁵⁷

CONCLUSÃO

Na Idade Média, havia a predominância do pluralismo jurídico, uma vez que havia diversos centros de poder e diversos ordenamentos vigentes. Na época do absolutismo, o poder passa a se centrar no Estado. O monismo jurídico teve seu ápice após a criação das primeiras codificações, identificando-se com o positivismo jurídico, segundo o qual o direito é proveniente apenas do poder estatal. Contudo, em razão das necessidades sociais e mudanças

⁵⁶ MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *Ebook*. p. 3181-3213.

⁵⁷ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **op cit.** p. 399-400.

decorrentes da globalização e do capitalismo, o poder estatal passa a não mais suprir todos os interesses dos grupos em conflito na população.

Com isso, o pluralismo jurídico volta a ganhar espaço, ao permitir a coexistência do direito estatal, juntamente com outros sistemas normativos na mesma sociedade política. Tais sistemas normativos são criados por grupos que defendem os seus interesses.

O pluralismo jurídico comunitário participativo de Wolkmer propõe a presença de cinco fundamentos, quais seja, novos sujeitos coletivos, necessidades humanas, reordenação do espaço político, ética da alteridade e racionalidade emancipatória.

No direito trabalhista, o próprio ordenamento jurídico estatal autoriza a criação de normas coletivas, a partir do acordo de vontades dos entes sindicais (e das empresas, na hipótese específica de acordos coletivos de trabalho) após a regular aprovação pelos integrantes da categoria. Elas têm o objetivo de adaptar o direito estatal a uma determinada categoria, por meio da transação de direitos. Com isso, busca-se, via de regra, o aumento do patamar de direitos previsto na lei ou, ao menos, a sua adaptação às peculiaridades da prestação de serviços da categoria. Como resultado, as normas trabalhistas têm aplicação com força da lei estatal.

Conclui-se, assim, que as normas coletivas trabalhistas são manifestação do pluralismo jurídico, uma vez que não possuem origem no poder estatal e decorrem dos interesses de um grupo, a partir de suas necessidades. Por tal motivo, a intervenção estatal quanto à validade das normas coletivas deve ocorrer apenas quando for efetivamente necessário.

REFERÊNCIAS

ALBERNAZ, Renata O.; WOLKMER, Antônio Carlos. As questões delimitativas do direito no Pluralismo Jurídico. **Revista Sequência**, Florianópolis, nº 57, 2008

ARAÚJO NETO, Geraldo Furtado de; CARVALHO, Luciani Coimbra de. O Controle de Convencionalidade e a proteção efetiva aos Direitos Humanos. **Revista Arquivo Jurídico**, Teresina, v. 5, n. 2, p 1-15, jul./dez. 2018.

AUSTIN, John. **Lectures on jurisprudence: the philosophy of positive law**. New York: Henry Holt and Company, 1875.

BENTLEY, Arthur F. **The process of government: a study of social pressures**. Chicago: The University of Chicago Press. 1908.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito sindical**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2021.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do Direito do Trabalho: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego.** Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo. São Paulo. p. 261. 2014.

CALIXTO, Angela Jank. ; CARVALHO, Luciani Coimbra de . Pluralismo Jurídico: uma nova perspectiva a respeito da relação entre os sistemas jurídicos internacional e interno. In: FIGUEIREDO. M. CONCI, L.G.A.. (Org.). **Constitucionalismo Multinível e Pluralismo Jurídico.** 1ed.Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017, v. 1, p. 3-24.

COMPARATO, Fábio Konder. **A Afirmação Histórica dos Direitos Humanos.** São Paulo: Saraiva, 11ª ed., 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

_____. **Direito coletivo do trabalho.** 7. ed. São Paulo: LTr, 2017.

MAANRICH, Nelson. *Pluralismo jurídico e Direito do Trabalho.* In **Revista do Advogado,** Ano XXII, nº 66, junho de 2002, São Paulo. p. 7-18.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho.** 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *Ebook.*

_____. **Condutas antissindicais.** São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sérgio Pinto. O pluralismo do Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Atlas, 2001.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2015.

PEREIRA, André Gonçalves; QUADROS, Fausto de. **Manual de direito internacional público.** 3. ed. Coimbra: Almedina, 1993

PEREZ, Aida Torres. En Defensa Del Pluralismo Constitucional. In: J.I UGARTEMENDIA y G. JAUREGUI (Eds), **Derecho Constitucional Europeo,** Tirant lo Blanch, Valencia, 2011

QUEIROZ, Cristina. **Direito Internacional e Relações Internacionais.** Coimbra: Coimbra Editora, 2009.

ROULAND, Norbert. **Nos confins do direito:** antropologia jurídica da modernidade. Trad. Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

SANTOS, Boaventura de Souza. **O discurso e o poder – ensaio sobre a sociologia da retórica jurídica.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 1988.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Direito do trabalho aplicado.** v. 1. São Paulo: Thomson Reuters, 2021.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico.** 4ª ed. São Paulo: Saraiva, 2015. *Ebook.*

