

# LIBERDADE SINDICAL, AUTONOMIA COLETIVA E RAZÃO NEOLIBERAL NA REFORMA TRABALHISTA FRANCESA

*Douglas Mota Oliveira\**

**RESUMO:** A proposta deste texto é sistematizar e analisar as principais alterações operadas pela reforma trabalhista francesa, notadamente as ordonnances publicadas em 2017 pelo então recém eleito Presidente Emmanuel Macron, sobre o modelo de regulação das relações coletivas de trabalho na França, procurando inserir a reforma trabalhista francesa no contexto de reformas neoliberais empreendidas na zona do euro e sustentando a hipótese de que essas modificações trazem consigo uma nova racionalidade para o Direito Coletivo do Trabalho, com impactos e contradições significativos sobre aqueles elementos que concorreram para a constituição histórica do Direito do Trabalho como disciplina jurídica autônoma, sobretudo, no campo das relações coletivas de trabalho, as noções de liberdade sindical e de autonomia coletiva dos trabalhadores.

**PALAVRAS CHAVE:** Direito coletivo do trabalho; neoliberalismo; reforma trabalhista.

**RÉSUMÉ:** Ce texte a l'intention de systématiser et d'analyser les principaux changements apportés par la réforme du code du travail français, notamment les ordonnances publiées en 2017 par le Président, nouvellement élu, à l'époque, Emmanuel Macron, sur l'ensemble de normes qui régissent des relations collectives de travail en France, cherchant à insérer la réforme du travail française dans le contexte des réformes néolibérales engagées dans la zone euro et étayant l'hypothèse que ces changements apportent une nouvelle raison pour le droit collectif du travail, avec des impacts significatifs sur les éléments qui ont contribué à la constitution historique du droit du travail comme une discipline scientifique autonome et un système juridique indépendant, en particulier, dans le domaine des relations collectives de travail, les notions de liberté syndicale et d'autonomie collective des travailleurs.

**MOTS-CLÉS:** Droit collectif du travail; néolibéralisme; réforme du travail.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução; 2 Autonomia e liberdade: dois paradigmas de regulação das relações coletivas de trabalho e a captura neoliberal; 3 A reforma trabalhista e um novo modelo de regulação das relações coletivas de trabalho na União Europeia: as modificações introduzidas no código do trabalho francês; 3.1.1 A proposta de acordo coletivo apresentada diretamente aos empregados, por iniciativa do empregador; 3.1.2 Os efeitos da norma coletiva sobre o contrato individual de trabalho: tensionamentos com a liberdade individual de contratar; 3.1.3 Um novo papel para a negociação coletiva: assegurar a concorrência de mercado – segurança jurídica e controle administrativo dos efeitos da norma coletiva de trabalho; 3.2 A unificação

---

\* Graduando em Direito pela Universidade Federal da Bahia. E-mail: douglasmota96@gmail.com

de todas as instâncias de representação de pessoal na empresa sob o Comitê Social e Econômico – CSE; 4 Considerações finais; Referências

## 1 INTRODUÇÃO

As modificações na dinâmica de produção e circulação internacional de mercadorias que caracterizaram a crise do fordismo, na década de 1970, foram acompanhadas por diversas intervenções no modelo de regulação das relações de trabalho que foi se cristalizando desde a emergência da chamada “questão social”, no séc. XIX.

Essas alterações nas normas reguladoras do trabalho nos ordenamentos jurídicos de diversos países, assim como as mudanças nas próprias condições sociais e intersubjetivas<sup>1</sup>, não deixaram de se fazer sentir também nas relações e na organização coletivas dos trabalhadores, redefinindo limites, horizontes e estratégias no campo sindical e impactando mesmo o Direito do Trabalho como sistema jurídico autônomo.

Entretanto, se as intervenções nos sistemas de regulação laboral no mundo desde os anos 1970 se caracterizaram pelas tendências de desregulamentação do mercado de trabalho e de flexibilização da legislação trabalhista, a crise econômica mundial de 2008 veio acirrar a aplicação do receituário neoliberal, generalizando o que foi descrito por Pierre Bourdieu (1998) como a institucionalização da precariedade. Ao mesmo tempo, esse novo paradigma jurídico e produtivo não apenas teria introduzido modificações nas relações intersubjetivas do mundo do trabalho, como também representaria a conformação de um segmento específico no seio da “classe que vive do trabalho”, definido pela completa ausência de qualquer proteção social e pela instabilidade e insegurança profissionais, que se concretizam na forma de relações de trabalho temporárias, que não incorporam os trabalhadores a qualquer vinculação social e comunitária (STANDING, 2014).

No caso da França, o último país membro da União Europeia a incorporar as modificações na legislação trabalhista que, desde 2008, eram preconizadas pela Comissão Europeia como resposta à crise econômica, as intervenções ocorreram por via da *Loi n° 2016-*

---

<sup>1</sup> De acordo com Ricardo Antunes (1995, p. 65-67), por exemplo, essas modificações, percebidas tanto nos países de capitalismo avançado quanto no que intitula Terceiro Mundo, podem ser sistematizadas: numa crescente individualização e heterogeneização das relações de trabalho; na forte tendência de desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho e que atingiria conquistas históricas do movimento sindical em todo o mundo; e no esgotamento do modelo sindical vigente, que se expressaria na emergência de um sindicalismo de participação ou negocial, acompanhado da maior institucionalização e burocratização das entidades sindicais.

1088 (conhecida como “Lei El Khomri”<sup>2</sup>), editada sob o Governo de François Hollande, e pelas cinco *ordonnances* editadas em 2017 pelo então recém eleito Presidente Emmanuel Macron. Ambas as reformas legislativas introduziram, consideradas em conjunto, severas mudanças no principal marco regulatório do trabalho na França, o *Code du Travail*, seja no âmbito das relações individuais, seja naquele das relações coletivas de trabalho.

A proposta deste texto é sistematizar e analisar as principais alterações operadas pelas *ordonnances* Macron sobre o modelo de regulação das relações coletivas de trabalho na França, procurando inserir a reforma trabalhista francesa no contexto de reformas neoliberais empreendidas na zona do euro e sustentando a hipótese de que essas modificações trazem consigo uma nova racionalidade para o Direito coletivo do Trabalho, com impactos e contradições significativos sobre aqueles elementos que concorreram para a constituição histórica do Direito do Trabalho como disciplina jurídica autônoma.

Dessa forma, o artigo é dividido em quatro partes, contando com a introdução e a conclusão: a seguinte pretende refletir sobre os conceitos que estruturaram paradigmaticamente o Direito Coletivo do Trabalho e sua interrelação com o modelo de relações sociais preconizadas pela racionalidade neoliberal; a terceira procura sistematizar e analisar as principais alterações normativas verificadas no *Code du Travail* em torno dos indicadores Negociação coletiva de trabalho e Instâncias de representação coletiva dos trabalhadores.

## **2 AUTONOMIA E LIBERDADE: DOIS PARADIGMAS DE REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO E A CAPTURA NEOLIBERAL**

No prefácio à segunda edição de “*A divisão do trabalho social*”, Émile Durkheim (1989), ao defender a regulação do trabalho como remédio para o estado de anomia moral e jurídica que identificava no mal-estar da sociedade que teria resultado da revolução industrial, sugeriu uma função específica que poderia ser desempenhada pelos agrupamentos profissionais no organismo social e como potencial instituição política elementar na modernidade.

Para Durkheim, a corporação profissional, na medida em que cumpriria o papel de integração entre o interesse individual e o esforço coletivo dirigido ao bem comum, poderia se

---

<sup>2</sup> Nomeada em virtude da então Ministra do Trabalho do Governo de François Hollande, Myriam El Khomri.

afigurar mesmo como o equivalente moderno dos espaços de participação política que constituíram a ideia de cidadania na antiguidade.

Como “Ágora” contemporânea ou como manifestação embrionária de uma instituição pública e essencial à democracia, o sindicato seria dotado de uma influência moral apta a contrabalançar o individualismo característico da divisão do trabalho nas sociedades modernas, unidas por solidariedade orgânica – isto é, representadas pela sua dispersão entre indivíduos apenas agregados porque interdependentes:

[...] Porque, se a julgamos indispensável [a organização corporativa], é em virtude não dos serviços econômicos que poderá prestar, mas da influência moral que poderá ter. Aquilo que antes de mais vemos no grupo profissional é um poder moral capaz de conter os egoísmos individuais, de manter no coração dos trabalhadores um mais vivo sentimento da sua solidariedade comum, de impedir que a lei do mais forte se aplique tão brutalmente às relações industriais e comerciais. [...]  
(DURKHEIM, 1989, p. 17).

De fato, é possível dizer que o processo de afirmação histórica dos princípios da liberdade e da autonomia das instâncias de organização e representação coletivas dos trabalhadores e o percurso de regulação das relações individuais do trabalho, que acompanharam quase que simultaneamente a conformação do chamado Estado do bem-estar social, assumiram o sentido mesmo de ampliação progressiva de um espaço público nas sociedades ditas democráticas<sup>3</sup>.

Tomando como exemplo o caso brasileiro, Luiz Werneck Vianna (1978) destaca a primeira iniciativa voltada à regulação das relações coletivas de trabalho nos anos seguintes à proclamação da República – e abolição da escravidão –, embora ainda absorvida na contradição vivenciada pelo movimento operário entre o seu implícito reconhecimento legal, com a positivação do direito de associação na Constituição da República de 1891, e uma racionalidade estatal que, representada numa diretriz anti-intervencionista nas relações de mercado, rejeitaria a legitimidade dos principais objetivos e expressões da existência da associação de trabalhadores (VIANNA, 1978, p. 38).

Ao mesmo tempo, na história do sindicalismo brasileiro, as maiores limitações e intervenções na liberdade sindical marcaram períodos de autoritarismo (MATOS, 2008),

---

<sup>3</sup> Valores expressos na constituição da Organização Internacional do Trabalho – OIT, em 1919, e na Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, que reconheceu o direito de toda pessoa a fundar sindicatos e a eles se filiarem para defesa de seus interesses (art. 23).

evidenciando a relação estreita que mantém entre si as noções de autonomia e liberdade sindicais e democracia, luta por reconhecimento e cidadania.

Em termos de regulação jurídica das relações laborais, Américo Plá Rodrigues (2015) destaca o papel desempenhado pelos princípios do Direito do Trabalho como axiomas fundamentais para o seu aparecimento na forma de um sistema normativo e de uma disciplina jurídico-científica autônomos. Nesse sentido, a negação do trabalho como mercadoria, expressa historicamente na constituição da Organização Internacional do Trabalho, em 1919, e o reconhecimento da assimetria existente entre empregados e empregadores, que é o conteúdo fático do princípio da proteção ao hipossuficiente, representariam os alicerces semânticos indispensáveis à constituição de um campo regulatório específico, apartado da lógica negocial do direito privado, isto é, orientado segundo uma racionalidade jurídica própria e independente.

Dessa forma, a regulação das relações individuais do trabalho, talvez como resposta à anomia social diagnosticada por Durkheim já em fins do século XIX, emergiu historicamente como o mandamento de uma nova racionalidade jurídica, cimentada paradigmaticamente na valorização social do trabalho em face do mercado e viabilizada pelas defesas de um estreitamento relativo na autonomia da vontade e na liberdade negocial em favor de uma maior intervenção da sociedade – ou do Estado – nas relações privadas estabelecidas entre o empregador e o trabalhador individual, isto é, nas palavras de Orlando Gomes, de um maior “*dirigismo contratual*” (GOMES, 1995).

Por outro lado, se, nas relações individuais de trabalho, a intervenção na autonomia e na liberdade de contratar atenderiam ao mandamento de uma correção social da desigualdade entre empregados e empregadores, Américo Plá Rodrigues sustenta que, no que se refere às relações coletivas de trabalho, a existência do ente sindical representaria a correção dessa assimetria, restabelecendo as condições de negociação entre as partes do contrato de trabalho – seria como reconhecer, por sobre as palavras do autor, à organização coletiva dos trabalhadores, o potencial de restabelecimento de uma expressão mais acabada de sua subjetividade jurídica... E por que não dizer, ainda em diálogo com Durkheim, de sua cidadania?

Não significaria, porém, o pleno restabelecimento da autonomia privada do contratualismo liberal, mas, segundo a definição apresentada por Orlando Gomes, de uma “autonomia coletiva”, que, embora com ponto de partida naquela, deveria ser compreendida como a liberdade de autorregulação dos próprios anseios de classe do grupo profissional, isto

é, a liberdade “*de definir e satisfazer livremente os seus interesses através de instrumentos típicos: a) o contrato de trabalho, e b) a greve*” (GOMES, 1986, p. 180). Liberdade, portanto, de associação e de manifestação, seria o conteúdo indispensável da autonomia privada coletiva – e liberdade menos para contratar que para autorregular seus próprios interesses de classe, de que a negociação coletiva, da mesma forma que a greve, é expressão, mas não a finalidade. É dizer: uma autonomia privada coletiva para um sujeito coletivo de direitos, que tem na liberdade coletiva de contratar uma de suas múltiplas faculdades jurídicas, isto é, não a sua razão de existir, mas uma das manifestações de sua existência.

[...] Entre esses grupos, considerados formações sociais no direito constitucional italiano e reconhecidos como ordenamentos originários, independentes e exclusivos, como preconizado na doutrina política pluralista, fervilham os grupos profissionais constituídos pelos que têm os mesmos interesses como trabalhadores ou empresários, como empregados ou empregadores. Importa que tenham interesses e fins próprios, superiores aos fins individuais ou, quando menos, saturados por quantidade. [...] a ação de todos esses grupos, orgânicos ou inorgânicos, manifesta-se como exercício da autonomia coletiva, do mesmo modo como o ordenamento jurídico assegura aos particulares, pessoas físicas ou jurídicas o poder de autorregulação dos próprios interesses. Se bem que sujeito a limitação, esse poder é ‘manifestação de liberdade’ [...] (GOMES, 1986, p. 179-180).

Entretanto, nas últimas décadas do séc. XX, os contornos jurídico e político que as relações individuais e coletivas de trabalho progressivamente assumiram desde a revolução industrial se viram em contradição com as modificações percebidas no movimento geral da economia-mundo capitalista.

Em *A condição pós-moderna*, D. Harvey (1992) demonstra como as modificações na dinâmica de produção e circulação de mercadorias em meados da década de 1960 e ao longo dos anos 1970 encontraram limites na rigidez do modelo fordista, sugerindo uma reestruturação produtiva apta a atender às necessidades de flexibilidade e adaptabilidade do mercado – o que, por conseguinte, colocaria em questão todo o paradigma de regulação das relações individuais e coletivas de trabalho constituído historicamente desde o séc. XIX.

De acordo com Thomas Gounet (1999), as dificuldades de realização da mercadoria em dinheiro reclamaram a substituição da visão de grandes investimentos em produções de larga escala por uma organização produtiva mais consentânea com a demanda, e que se caracterizou pela intensificação da carga laboral (gerenciamento *by stress*), pela proliferação

das formas de subcontratação e pela redefinição do horizonte de ação sindical no bojo da conflitualidade Capital X Trabalho.

Por seu turno, Pierre Dardot e Christian Laval (2016) sugerem a compreensão do neoliberalismo como mais do que uma resposta a uma necessidade imposta pelas dificuldades da circulação capitalista ou do movimento de estruturas econômicas que seriam anteriores e determinantes das manifestações sociais. Antes, concebem-no como uma racionalidade própria, um *ethos* orientador de comportamentos positivos nas relações interpessoais, nas quais o Estado, no lugar da postura absenteísta que lhe é atribuída pelo liberalismo clássico, desempenha papel ativo na introdução e generalização do modelo concorrencial.

É nesse sentido que a implantação desse novo modelo de vida em sociedade não se realizaria sem contradizer o patamar regulatório sedimentado no influxo da questão social e das grandes transformações que essa impulsionou na sociabilidade humana, onde o trabalho ocupa posição de centralidade. O conjunto de modificações legislativas operadas sobre as relações de trabalho no pós-fordismo, ademais de iniciativas de flexibilização e desregulamentação, assumem o caráter de negatividade sistêmica do Direito do Trabalho, ao tempo em que podem expressar o que Dutra e Mello Filho (2013) caracterizam como um retorno às origens civilistas da autonomia da vontade e da liberdade contratual.

Do ponto de vista das relações coletivas de trabalho, as entidades de representação dos trabalhadores testemunharam, desde as últimas décadas do século passado, uma tendência ao esvaziamento da ação sindical, cada vez mais restrita à função negocial – frequentemente justificada por uma agenda que preconiza a flexibilização da legislação trabalhista em favor de um direito *ao* trabalho; o que expressa, inclusive, uma outra máxima constantemente reiterada no processo social de reforma trabalhista na França e em diversos países: a defesa da flexibilização ou desregulamentação como resposta inescapável da crise econômica e como estratégia de preservação e ampliação de empregos. A esse respeito, por exemplo, Jair Batista da Silva e Ricardo Antunes (2015) destacam como o sindicalismo brasileiro das últimas três décadas, contrastando com a combatividade que teria revelado nos anos finais do regime civil-militar, foi se definindo por um novo *ethos* que “*para além de fetichizar a negociação, transforma os dirigentes em novos gestores que encontram na estrutura sindical mecanismos e espaços de realização*” (2015, p. 511-512).

Ainda tomando o sindicalismo brasileiro como exemplo, é possível afirmar que esse culto ou fetichismo da negociação, de que falam Silva e Antunes (2015), ademais de denunciar as dificuldades do movimento operário na formulação de uma agenda independente

e classista, desde a segunda metade dos anos 1990 (MARTINS, RODRIGUES, 1999; GALVÃO, 2009; DRUCK, 2006), também representa, quando debruçados sobre a esfera jurídica do sujeito coletivo sindical, e para resgatar a classificação sugerida por Orlando Gomes (1987), a primazia cada vez maior de uma das faculdades de sua autonomia privada coletiva, a liberdade de contratar, em sobreposição ao outro instrumento típico de autorregulação de seus interesses: a greve.

A hipótese sustentada neste trabalho é que uma análise dos indicadores jurídicos da reforma trabalhista na França, notadamente as modificações introduzidas nos campos da negociação coletiva de trabalho e das instâncias de representação de pessoal, permite revelar uma confirmação radical dessa primazia no âmbito da regulação jurídica das relações coletivas de trabalho.

Além disso, também pretende destacar como, num país de pluralismo sindical ou “liberdade sindical plena”, como é a França, essas modificações tensionam com aspectos essenciais na constituição histórica do princípio da liberdade sindical, considerada como corolário da liberdade de associação e de manifestação. E, portanto, não apenas como axioma estruturante para a conformação do Direito coletivo do trabalho em um sistema jurídico autônomo, mas sobretudo para a própria noção de um espaço público e democrático tal como afirmado na modernidade.

### **3 A REFORMA TRABALHISTA E UM NOVO MODELO DE REGULAÇÃO DAS RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO NA UNIÃO EUROPEIA: AS MODIFICAÇÕES INTRODUZIDAS NO CÓDIGO DO TRABALHO FRANCÊS**

Se é verdade que a crise do fordismo dos anos 1970 entrou em rota de colisão com alguma estrutura de proteção social, sobretudo nos países que viveram uma experiência de Estado do bem-estar, o momento flexível de acumulação encontrou na precarização e flexibilização sua instituição central, ao passo que introduziu não apenas uma nova forma de trabalho, mas também uma nova forma de gestão da vida e do tempo em sociedade (DRUCK, 2011) – portanto, uma nova sociabilidade para e pelo trabalho.

Na França, de acordo com Hirata e Préteceille (2002), desde meados dos anos 1980, as ciências sociais deixaram de tratar a precariedade apenas como exclusão de uma relação de emprego e de condições dignas de vida dentro e fora das relações de trabalho, para compreender no conceito de precarização a desestabilização de todo o mundo assalariado. Essa desestabilização repercute dialeticamente em todas as camadas sociais, sobretudo para os

setores mais vulneráveis, e em sua relação específica com o trabalho, ainda tomado como centro de referência para observação dos fenômenos sociais.

Em que pese as defesas em torno de um receituário neoliberal nos países de capitalismo avançado datem da crise do Estado Social na década de 1970 (ANTUNES, 1995) – bem como sua continuidade histórica com o darwinismo social de fins do séc. XIX e início do XX (DARDOT; LAVAL, 2016) –, a consolidação dessa racionalidade é agudizada após a crise econômica mundial de 2008, ao mesmo tempo em que proliferam as defesas de um paradigma de regulação para o trabalho mais coerente com o *ethos* de uma sociedade fundada na concorrência e na concepção de “homem-empresa”, e em que é transferida ao indivíduo a responsabilidade sobre a gestão de sua própria vida em sociedade e seus respectivos riscos (DRUCK; SILVA, 2018).

Especificamente no que se refere à relações de trabalho francesas, segundo Laurent Willemez (2017), os anos 1980 teriam caracterizado a polarização paradigmática entre, por um lado, uma concepção de Direito do Trabalho fortalecida com as mobilizações populares do maio de 1968 e que traria consigo os caracteres da proteção do trabalhador e da intervenção estatal na conflitualidade Capital X Trabalho e, por outro lado, em defesa das reformas neoliberais, uma abordagem mais centrada na perspectiva da empresa e da ideia de um direito que, desregulamentando e flexibilizando a legislação trabalhista, viabilizasse o acesso ao trabalho.

Na Europa dos anos 1990, diversos fatores também concorreriam para o acirramento da crise neoliberal: a desintegração do bloco soviético, a definição do euro como moeda comum, a *global race* (ideal de concorrência internacional na zona do euro) e a crescente identificação do paradigma protetivo do direito do trabalho, sob a forma de uma alarmada “rigidez” da legislação trabalhista, como obstáculo para a realização de um direito “ao” trabalho (SUPIOT, 2016).

É nesse contexto que, a partir da crise econômica de 2008, a Comissão Europeia – CE passou a sugerir todo um programa de medidas a serem adotadas pelos países membros da União Europeia, e que tinham como centro de gravidade modificações paradigmáticas no sistema historicamente cristalizado de regulação das relações de trabalho em cada ordenamento jurídico. Diagnosticados, nos índices crescentes de desemprego e no acirramento das contradições sociais, os sintomas da doença, a CE se ocupou de receitar o “remédio”, sob a forma de um radical esvaziamento da proteção social, com a flexibilização das leis trabalhistas e a desregulação do mercado de trabalho. É assim mesmo que Dardot e

Laval descrevem a crise como forma de governo ou a anatomia do “novo” neoliberalismo: a apresentação incessante de respostas às problemáticas sociais que apenas reforçam as causas de seu aparecimento, no lugar de substituí-las (2019).

Com efeito, o ordenamento jurídico trabalhista francês não escapou à regra, muito embora tenha sido o último país da zona do euro que aderiu às reformas preconizadas pela Comissão Europeia. A Lei El Khomri (Loi nº 2016-1088) e as cinco *ordonnances* editadas pelo Presidente Emmanuel Macron operaram essa modificação no principal marco regulatório do trabalho francês, o *code du travail*.

À nova razão do mundo não poderia deixar de corresponder uma nova razão para o direito do trabalho (JESUS, OLIVEIRA, 2019) e, ainda que os dados sobre o mercado de trabalho na França desses anos seguintes à reforma não confirmem a eficácia socioeconômica preconizada pelos seus defensores, o conjunto de modificações normativas apontam para a generalização, no processo de regulação social do trabalho, de “*uma racionalidade jurídica de contingências*” (JESUS, OLIVEIRA, 2019, p. 739).

Consideradas em conjunto, a Lei El Khomri e as *ordonnances* editadas sob a presidência de Emmanuel Macron modificaram severamente o código do trabalho francês, entre outros aspectos, naqueles em que disciplina as relações coletivas de trabalho – notadamente, nos pontos referentes à negociação coletiva de trabalho e as formas de representação dos trabalhadores na empresa.

Entre diversas modificações, Araújo *et. al* (2018) apontam a inversão na hierarquia das normas trabalhistas, a ampliação das hipóteses de negociação coletiva e de prevalência do *accord d’entreprise* (análogo ao acordo coletivo do ordenamento brasileiro) sobre o *accord de branche* (análogo à convenção coletiva), a unificação das instâncias de representação sob um comitê social e econômico – CSE e mesmo possibilidades de negociação direta com os trabalhadores, isto é, sem a interveniência do sindicato ou de um representante de pessoal.

Em muitos de seus elementos, as reformas apresentam contradições com todo o sistema de regulação das relações coletivas de trabalho, desnaturando institutos tal como se constituíram historicamente – como é o caso da negociação coletiva – e estreitando os horizontes e prerrogativas das instâncias de representação, cada vez mais perpassadas pela preocupação com a gestão de riscos econômicos e administrativos. Essas contradições provocariam tensões não apenas no interior do Direito do Trabalho, tomado enquanto sistema

de relações jurídicas específicas, como também na relação entre seus princípios fundamentais e o ordenamento jurídico como um todo.

Este tópico pretende sistematizar e analisar as principais alterações introduzidas no código do trabalho francês acerca das relações coletivas de trabalho, articulando-as ao sistema de relações jurídicas trabalhistas historicamente sedimentado na França e adotando como indicadores jurídicos centrais a negociação coletiva de trabalho e as instâncias de representação de pessoal.

### **3.1 A negociação coletiva de trabalho e os direitos fundamentais dos trabalhadores.**

De acordo com Marie-Laure Morin (2017), podem ser apontados ao menos quatro direitos fundamentais dos trabalhadores, reconhecidos constitucional ou internacionalmente, que são malferidos pelas *ordonnances* Macron: o princípio da participação, especialmente o direito à negociação coletiva (al. 8 do Preâmbulo da Constituição de 27 de outubro de 1946<sup>4</sup>; Convenção nº 98 e Recomendação nº 91 da OIT); o princípio da liberdade sindical (al. 6 do Preâmbulo da Constituição de 27/10/1946, Convenção nº 87 da OIT); o princípio da liberdade contratual (art. 4º e 16 da Declaração dos direitos do homem de 1789 e art. 1º do protocolo adicional nº 01 da CEDH - Corte europeia dos direitos do homem); e o direito a um julgamento justo ou segundo o devido processo (art. 6º da CEDH). Também, o princípio à proteção contra a despedida ou da continuidade da relação de emprego (art. 24 da Carta social europeia revisada de 1966).

Em paralelo, seriam três os aspectos centrais nos quais as disposições das *ordonnances* atentam diretamente contra os mencionados direitos fundamentais: a) o referendo por iniciativa do empregador; b) os acordos de competitividade; c) o esvaziamento da proteção contra o desemprego.

É importante destacar que, na França, distintamente do Brasil, vige a regra do pluralismo sindical – ou liberdade sindical “plena”, preconizada pela Convenção nº 87 da OIT –, de modo que inexistente impedimento legal à criação de entidades sindicais coexistentes.

---

<sup>4</sup> No ordenamento jurídico francês, o Preâmbulo da Constituição de 27 de outubro de 1946 enuncia os direitos e as liberdades fundamentais e, por força da decisão da corte constitucional 71-44 DC de 16 de julho de 1971, integra o chamado “bloco constitucional”, operando como norma de valor constitucional na hierarquia normativa e funcionando como parâmetro para controle de validade das normas infraconstitucionais.

3.1.1 A proposta de acordo coletivo apresentada diretamente aos empregados, por iniciativa do empregador

Segundo a nova sistemática de regulação da negociação coletiva de trabalho na França, o empregador poderá validar uma proposta de acordo coletivo de trabalho por meio de consulta direta aos empregados, nas empresas com menos de 11 empregados, onde não exista delegado sindical (L. 2232-21<sup>5</sup>), sendo que a validade da norma coletiva é condicionada à aprovação por voto de  $\frac{2}{3}$  dos empregados (L. 2232-22).

Essa consulta direta aos empregados também é autorizada nas empresas que possuam entre 11 e 20 empregados, que não possuam delegado sindical ou representante eleito para a delegação do Comitê Social e Econômico (L. 2232-23)<sup>6</sup>.

É importante destacar que a existência de um Comitê Social e Econômico – CSE apenas é obrigatória nas empresas que possuam a partir de 11 empregados, ao passo que a de delegados sindicais apenas é obrigatória nas empresas que possuam a partir de 50 empregados.

Por conseguinte, nas empresas que possuam até 20 empregados, como aponta Morin (2017), trata-se, em verdade, não de norma coletiva, mas de decisão unilateral do empregador referendada por  $\frac{2}{3}$  dos empregados, porquanto ausente qualquer momento de negociação quanto à norma coletiva proposta, inclusive para a oposição de contrapropostas. Assim como no contrato individual de trabalho e no regulamento de empresa no Brasil, os empregados apenas podem aderir ou não às cláusulas da minuta do instrumento coletivo, formuladas unilateralmente pelo empregador. Nos termos do art. L. 2.232-21 do Código do Trabalho, o projeto de acordo deverá ser apresentado pelo empregador, mas não há qualquer menção à forma como esse projeto terá sido elaborado ou negociado.

Nesse sentido, as inovações introduzidas pelas *ordonnances* contrastam com a disposição da Convenção nº 98 e da Recomendação nº 91 da OIT, assim como o princípio da participação previsto na al. 8 do preâmbulo da Constituição francesa de 1946, que preconizam a presença necessária de representantes eleitos de pessoal ou sindical na negociação coletiva (MORIN, 2017).

<sup>5</sup> Trata-se de referência às disposições do Código do Trabalho, disponível em: ([https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte\\_lc/LEGITEXT000006072050/](https://www.legifrance.gouv.fr/codes/texte_lc/LEGITEXT000006072050/)), acesso em 22 de outubro de 2020.

<sup>6</sup> O Comitê Social e Econômico – CSE é instância de representação de pessoal por empresa, analisado no item 3.2 deste texto.

Ademais, no âmbito de um referendo, há substancial distinção da natureza dos interesses em jogo, se individuais ou coletivos: o voto pessoal supõe que o empregado decidirá segundo a proposta que melhor atenda seu interesse particular, ao passo que o representante eleito pelo pessoal ou sindical detém mandato para atuar não apenas em favor de interesses individuais, mas de toda a coletividade de trabalhadores. Como ressalta Morin (2017), é precisamente o caráter coletivo da vontade declarada pelo representante dos trabalhadores, cujo contrato deverá, inclusive, resguardar maiores garantias ao representante, que assegura a igualdade/paridade entre as partes da negociação, inexistente no âmbito do contrato individual de trabalho, dada a hipossuficiência do trabalhador.

Ainda segundo Morin (2017), a organização coletiva (no âmbito das instâncias de representação de pessoal – reduzidas, pelas *ordonnances*, ao CSE) ou o exercício do mandato sindical são garantias da independência do negociador ou do grupo de negociadores na representação dos interesses coletivos dos trabalhadores, razão por que é requisito indispensável de uma negociação adequada (corolário do devido processo legal)<sup>7</sup>.

Assim, a reforma trabalhista francesa, ao permitir a validação de “norma coletiva” pela aprovação da proposta do empregador por votação dos empregados, ignora a distinção entre a vontade coletiva dos trabalhadores, isto é, a negociação coletiva como instrumento de autorregulação de interesses coletivos, e a soma de suas vontades individuais, esvaziando o conteúdo semântico do princípio da autonomia coletiva dos trabalhadores, se adotarmos a classificação de Orlando Gomes (1987).

Esse último aspecto também cria uma incongruência no sistema de regulação das relações coletivas quanto à eficácia da norma coletiva sobre os contratos individuais de trabalho.

É que, no Direito do Trabalho francês, também são fontes do direito o costume da empresa (“*usage d’entreprise*”) e a decisão unilateral do empregador (“*décision unilatérale d’employeur*”). Esta última constitui num documento escrito por meio do qual o empregador, manifestando uma vontade unilateral, introduz modificações nas relações de trabalho que não estão previstas por norma coletiva ou no contrato individual de trabalho, mas que tampouco poderão fixar condições menos favoráveis aos empregados.

---

<sup>7</sup> O art. L. 2.232-29 do Código do Trabalho (modificado pelo art. 8 da *Ordonnance* n° 2017-1385 de 22/09/2017) apresenta como princípios diretivos da negociação entre o empregador e os membros do CSE, mandatários ou não: a) a independência dos negociadores frente ao empregador; b) a elaboração conjunta do projeto de acordo pelos negociadores; c) a consulta aos trabalhadores; d) a faculdade de envolvimento com as organizações sindicais representativas da categoria.

É necessário ter em vista a distinção entre os efeitos jurídicos de uma decisão unilateral do empregador e a negociação coletiva: no âmbito da decisão unilateral, a vontade do empregador está limitada pelas cláusulas do contrato individual de trabalho – e, caso queira modificá-las, deverá fazer a proposta ao empregado (individualmente), que poderá aceitá-la ou rejeitá-la; no âmbito das relações coletivas de trabalho, a norma coletiva de pronto aderirá ao contrato de trabalho, salvo se houver norma mais favorável.

Assim, Morin (2017) destaca que, por meio do referendo introduzido pelas *ordonnances* Macron, o empregador poderá conferir a uma decisão unilateral aceita por  $\frac{2}{3}$  dos empregados os efeitos de um acordo coletivo, cujas normas aderirão aos contratos individuais de trabalho e sem que o empregado possua outra escolha senão a rescisão do contrato.

Dessa forma, a noção de predominância do negociado sobre o legislado como mecanismo de flexibilização da legislação trabalhista, ao imprimir uma feição individualista às relações coletivas de trabalho e ao sistema de negociação coletiva, acaba, por outro lado, no âmbito das relações individuais, malferindo até mesmo os princípios da autonomia da vontade e da liberdade de contratar naquilo em que regem o contrato individual enquanto acordo bilateral de vontades.

### 3.1.2 Os efeitos da norma coletiva sobre o contrato individual de trabalho: tensionamentos com a liberdade individual de contratar

No sistema de regulação das relações coletivas de trabalho, assim como descrito por Orlando Gomes (1987), a liberdade de contratar coletivamente se apresenta como uma faculdade jurídica do sujeito coletivo de direitos, que decorre de sua autonomia privada coletiva. Esta, por sua vez, não se confunde com a esfera jurídica individual de cada um dos membros da coletividade.

Por conseguinte, também no ordenamento jurídico francês, os sindicatos se afiguram como representantes do interesse coletivo do conjunto de trabalhadores e não como representantes dos interesses individuais de cada empregado, à maneira de um mandatário (MORIN, 2017). Decorre que a declaração de vontade coletiva não substitui a declaração de vontade individual do trabalhador<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> A diferença está em que, ao passo que o empregador participa e declara sua vontade no contrato individual do trabalho e no *accord d'entreprise* (instrumento análogo ao acordo coletivo de trabalho), o empregado individual apenas declara sua vontade no primeiro, figurando no segundo um outro sujeito de direitos, o ente coletivo, cuja vontade não substitui a do contratante individual.

Assim, como lembra Marie-Laure Morin (2017), a norma coletiva não vale como um novo contrato de trabalho, nem se incorpora ao contrato individual existente, mas, no objetivo de evitar o *dumping* social, opera como uma regra exterior ao contrato, permitindo ao empregado, no exercício de sua autonomia privada e no interior de sua esfera jurídica pessoal, a liberdade individual de contratar com o empregador condições específicas e mais favoráveis.

Assim, a autora destaca que a garantia de que a norma coletiva não prejudicará o empregado, criando obrigações ou renunciando a direitos para além do quanto já definido no contrato individual, resguarda também a liberdade contratual no âmbito de um acordo bilateral de vontades, tendo em vista que o empregado individual, distintamente do empregador, não participa nem tem seus interesses individuais representados na negociação coletiva.

Com a reforma trabalhista, o *Code du Travail* passa a afirmar que “*As estipulações do acordo se substituem de pleno direito às cláusulas contrárias e incompatíveis do contrato de trabalho, inclusive em matérias de remuneração, duração do trabalho e de mobilidade profissional e geográfica no interior da empresa*” (L. 2.254-2, III).

O mesmo artigo L. 2.254-2, nos itens III e IV, do *Code du Travail*, dispõe ainda que o empregado poderá recusar a aplicação do acordo coletivo ao seu contrato individual de trabalho, podendo fazê-lo por escrito ao empregador no prazo de dois meses. Entretanto, o item IV outorga ao empregador o prazo de dois meses da recusa para que inicie um procedimento de dispensa do empregado, inserindo categoricamente a recusa como “causa séria e real” apta a justificar a dispensa.

No Direito do Trabalho francês, por aplicação da Convenção nº 158 da OIT e distintamente do ordenamento brasileiro, a dispensa não constitui uma faculdade do empregador: para que possa proceder à dispensa do empregado, deverá justificá-la com uma “causa real e séria” que poderá ser de ordem pessoal ou econômica e que estará sujeita à apreciação, no caso concreto, de órgão jurisdicional. Dessa forma, ao categorizar, aprioristicamente, a recusa de aplicação do acordo ao contrato individual como “causa real e séria”, a reforma trabalhista transfere também ao empregado o ônus de desconstituir o fundamento utilizado pelo empregador para a dispensa, isto é, de provar a inexistência de justa causa.

Assim, ainda de acordo com Marie-Laure Morin, a disposição revelaria o caráter antissistêmico da reforma trabalhista, entrechocando-se mesmo com a autonomia privada tal como disciplinada no liberalismo clássico, afinal, “*o direito francês, que preserva a liberdade individual, não faz dos sindicatos os representantes dos trabalhadores a título individual! Os sindicatos não podem então negociar em seu lugar as condições do contrato de trabalho*” (MORIN, 2017, p. 595<sup>9</sup>).

É possível entrever, aqui, como a reforma trabalhista na França positiva e generaliza uma certa tendência de progressiva desvinculação ou mesmo de descaracterização da liberdade contratual coletiva, isto é, da liberdade de negociar coletivamente, enquanto uma das múltiplas faculdades jurídicas de um sujeito coletivo de direitos – e, portanto, como manifestação da liberdade sindical –, na medida em que a primazia da negociação coletiva é sobreposta à própria existência desse sujeito na empresa.

Ao mesmo tempo, os tensionamentos apontados entre os efeitos da negociação coletiva e a esfera jurídica individual dos trabalhadores também indicam uma descaracterização daquele instituto até mesmo quanto aos aspectos que permitiram, na história do Direito coletivo do trabalho na França, traçar limites entre uma autonomia privada coletiva e uma autonomia privada individual, e, portanto, a compatibilização entre a ideia de negociação coletiva do trabalho com os paradigmas de liberdade contratual individual tal como postulados no liberalismo clássico.

3.1.3 Um novo papel para a negociação coletiva: assegurar a concorrência de mercado – segurança jurídica e controle administrativo dos efeitos da norma coletiva de trabalho

Uma leitura das modificações introduzidas pela reforma trabalhista no Código de Trabalho da França, consideradas como um todo, também revela a forte preocupação que orientou as alterações normativas em, por um lado, garantir que sempre exista uma norma coletiva regulando as relações de trabalho ao nível de empresa e, por outro, assegurar que a negociação coletiva jamais prejudique a competitividade de mercado, chegando mesmo a autorizar ao Ministério do Trabalho que suspenda a eficácia de uma norma que entenda prejudicial à concorrência econômica.

Nesse sentido, o artigo L. 2.242-1 do Código do Trabalho tornou obrigatória a celebração de acordos de empresa ao menos uma vez a cada quatro anos, no que se refere às

---

<sup>9</sup> Em tradução livre por este autor.

seguintes matérias: remuneração, tempo de trabalho, participação nos lucros, igualdade profissional entre homens e mulheres e qualidade de vida no trabalho.

Por outro lado, também é expressiva a preocupação com a segurança jurídica da norma coletiva: a *ordonnance* impôs à parte que a arguir o ônus de provar a nulidade da norma impugnada, garantindo presunção *juris tantum* de validade aos instrumentos coletivos celebrados, além de fixar o prazo decadencial de dois meses para a propositura da ação anulatória respectiva e permitir ao magistrado a modulação dos efeitos da decisão anulatória (L. 2.262-13, L. 2.262-14 e L. 2.262-15).

Ao mesmo tempo, a reforma trabalhista também criou uma espécie de controle administrativo, pelo Ministério do Trabalho, sobre a eficácia da norma coletiva, que deve evitar a possibilidade de que o “*accord de branche*” (instrumento análogo à convenção coletiva de trabalho) prejudique a capacidade de concorrência de algumas empresas de determinado ramo produtivo.

Nesse caso, a *ordonnance* nº 2017-1388 modificou o art. L. 2261-27-1 no Código de Trabalho, para incluir a possibilidade que o Ministro do Trabalho possa modular a eficácia da norma coletiva, quando entender existente “*atentado excessivo contra a livre concorrência ou com respeito aos objetivos da política de emprego*” (L. 2261-25).

A mesma *ordonnance* também incluiu o artigo L. 2261-27-1, com a seguinte redação:

Art. L. 2261-27-1 – O ministro do trabalho, por sua própria iniciativa ou por requerimento escrito e motivado de uma organização de empregadores ou de uma organização de empregados representativa no âmbito de incidência de uma convenção, de um acordo ou de suas alterações, nomeará um grupo de especialistas encarregados de apreciar os efeitos econômicos e sociais que podem resultar de sua extensão. (*Code du Travail*, 2020)<sup>10</sup>.

Dessa forma, o Ministério do Trabalho passa também a acumular a prerrogativa de suspender os efeitos de norma coletiva de trabalho, sob o fundamento de resguardar a competitividade de mercado e segundo os interesses da política de emprego sob aplicação, inclusive com a possibilidade de condicionar a eficácia da norma coletiva mais ampla à superveniência de um acordo de empresa que preveja disposições suplementares.

Trata-se de hipótese que confirma radicalmente a filiação da reforma trabalhista a uma racionalidade jurídica que, em lugar de simplesmente preconizar a abstenção do Estado de

---

<sup>10</sup> Em tradução livre por este autor.

intervir sobre a esfera jurídica dos particulares, compromete a administração pública com o interesse de estabelecer, resguardar e proteger o modelo concorrencial, inclusive, se necessário, por meio de intervenções nessa mesma esfera privada.

Essa possibilidade, assim como as inconsistências com a proteção à liberdade contratual individual do empregado, apontadas por Morin (2017), sugere que as reformas neoliberais não nos colocam exatamente diante de um retorno às bases civilistas da regulação social do trabalho, em que o Direito do trabalho desapareceria em favor do restabelecimento de um liberalismo contratual clássico, mas na sua transmutação em uma disciplina normativa que, elevando a concorrência ao patamar de interesse público, autoriza, inclusive, a imposição de restrições às liberdades – sejam elas coletivas ou individuais.

### **3.2 A unificação de todas as instâncias de representação de pessoal na empresa sob o Comitê Social e Econômico – CSE**

Entre as principais modificações introduzidas pelas *ordonnances* publicadas por E. Macron, está a unificação de todas as instâncias de representação de pessoal na empresa sob uma única instituição: o Comitê Social e Econômico – CSE.

Obrigatório nas empresas que possuam mais do que 11 empregados, o Comitê Social e Econômico reúne as atribuições de três Instituições de Representação de Pessoal – IRP até então distintas e independentes entre si: o Comitê de Empresa – CE, a Delegação de Pessoal - DP e o Comitê de Higiene, Segurança e Condições de trabalho – CHSCT.

O Comitê Social e Econômico (CSE) torna-se um órgão obrigatório para as empresas de pelo menos 11 funcionários. O CSE possui as seguintes atribuições: (i) apresentar ao empregador as reivindicações individuais ou coletivas relacionadas ao cumprimento do Código do Trabalho, salários, aplicação de acordos e convenções coletivas aplicáveis na empresa; (ii) atuar na promoção da saúde, segurança e melhora das condições de trabalho, além de investigar acidentes de trabalhos e a ocorrência de doenças ocupacionais; (iii) acionar a inspeção do trabalho para resolver problemas relacionadas ao descumprimento de disposições legais pela empresa. Ele é composto pelo empregador e representantes dos funcionários. Nas empresas de menos de 300 trabalhadores, é obrigatório a presença de um delegado sindical no CSE. E nas empresas com mais de 300 empregados, cada entidade sindical representativa dentro da empresa tem o direito de designar um membro para compor o CSE. (JESUS, OLIVEIRA, 2019, p. 727).

Dessa forma, além de reduzir as instâncias de diálogo social no âmbito da empresa, com a concentração de todas as atribuições no CSE, também deixou de existir uma IRP

responsável exclusivamente pela matéria de saúde e segurança no ambiente de trabalho. Porta e Sachs (2017) destacam que, de todas as instituições de representação de pessoal dissolvidas e cujas atribuições foram reunidas no CSE, a comissão de higiene, segurança e das condições de trabalho - CHSCT é a mais recente, de 1982.

Assim, é destacado que, embora o Direito do Trabalho francês tenha avançado nos anos anteriores no sentido de conferir maior autonomia e eficiência à CHSCT, a sua supressão e a concentração de suas atribuições no CSE esvaziam não apenas o direito dos trabalhadores à representação coletiva no âmbito da empresa, e, portanto, o diálogo social reivindicado como justificador da reforma trabalhista (JESUS, OLIVEIRA, 2019), como também o seu direito à saúde e segurança no trabalho, cuja obrigação de garantir e observar incumbe ao empregador.

Dois são aspectos apontados como centralmente prejudicados pela dissolução do CHST e pela reunião de suas atribuições no CSE: de um lado, a perda de uma instituição especializada na matéria de saúde e segurança operando no âmbito da empresa, e que acabaria sendo obrigada a dividir sua atuação e atenção com outras matérias. Por outro lado, e de forma correlata, haveria a perda da independência decisória, pela tendência de que o Comitê Social e Econômico, reunindo também as atribuições do Comitê de Empresa e da Delegação de Pessoal, acabe não tomando decisões fundadas exclusivamente no interesse de resguardar a saúde e a segurança dos trabalhadores no ambiente laboral, ante a probabilidade de que esses interesses sejam contrabalançados com outras pautas, inclusive de ordem administrativa e financeira, que também estão incluídas entre os compromissos e a agenda do CSE (PORTA, SACHS, 2017).

Dessa forma, a unificação das instituições de representação de pessoal não significará apenas a redução dos espaços de organização coletiva dos trabalhadores, mas sobretudo a inexistência de um segmento especializado e exclusivamente voltado a resguardar os interesses objetivos de proteção à saúde e à segurança dos trabalhadores na empresa, inclusive com possibilidade de que esses interesses sejam capturados pela preocupação com os riscos administrativos e profissionais da atividade econômica.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Entre as conclusões talvez mais frequentes acerca das mudanças que as *ordonnances* Macron operaram na regulação das relações coletivas de trabalho na França (assim como no Brasil), aparece quase sempre a denúncia de uma certa “irracionalidade” da reforma

trabalhista, que em grande medida se expressa na dificuldade de compatibilizar os pontos principais da reforma com aqueles elementos normativos mais caros a um certo paradigma de Direito do Trabalho cristalizado desde a revolução industrial.

Se por um lado, é verdade que a reforma contradiz diversos dos institutos que contribuíram para o aparecimento histórico do Direito do Trabalho como um sistema científico autônomo, dotado de certa coerência interna, normativa e semântica, por outro, no caso da França, as reformas também parecem ir de encontro a certos limites lógico-jurídicos até então existentes entre uma autonomia coletiva, tal como definida por Orlando Gomes (1986), e a esfera particular dos trabalhadores, revelando um contraste até mesmo com as noções de liberdade individual e autonomia da vontade tal como preconizadas no contratualismo liberal.

Nesse sentido, a prerrogativa de modulação, pelo Ministério do Trabalho, dos efeitos da norma coletiva, no interesse de salvaguardar o modelo concorrencial, negando-lhe incidência sobre os contratos de determinadas empresas, na medida em que conforma uma possibilidade de intervenção direta do Estado na autonomia negocial entre empregados e empregadores, também sugere a radical transmutação do modelo de regulação das relações laborais numa disciplina normativa que, sob o argumento de salvaguardar a concorrência, autoriza até mesmo a imposição de restrições às liberdades – sejam elas coletivas ou individuais.

Ao mesmo tempo, a conformação de possibilidades de contratação coletiva *ad referendum* dos empregados, ausente qualquer interveniência sindical, também aponta para a progressiva descaracterização da negociação coletiva não somente como uma forma de ação sindical, a seu turno inseparável do direito de greve, mas também como o exercício de uma faculdade jurídica por um sujeito coletivo de direitos, cuja existência, a do sindicato, antes justificada unicamente pela necessidade de negociar, chega então a ser dispensada ante a imperiosa necessidade de que exista, sempre, uma norma coletiva regulando e minudenciando as relações de trabalho nos limites da empresa.

É nesse sentido que o caráter antissistêmico ou irracional da reforma, naqueles aspectos em que contrasta com o sistema historicamente construído do direito do trabalho, não deve ocultar o que pode ser uma sistematicidade ou uma racionalidade jurídica própria, mais coerente com o *ethos* neoliberal – e, portanto, com uma “nova forma de governo” (Dardot, Laval, 2016) que adota, no ápice de seu sistema normativo, o compromisso de

promover, manter e resguardar o modelo concorrencial, inclusive, se necessário, contra as liberdades individuais ou coletivas dos governados.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. Campinas: Cortez Editora, 1995.

\_\_\_\_\_.; SILVA, Jair Batista da. **PARA ONDE FORAM OS SINDICATOS? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial**. Cad. CRH [online]. 2015, vol.28, n.75, pp.511-527.

ARAÚJO, Maurício Azevedo. DUTRA, Renata Queiroz; JESUS, Selma Cristina Silva de. **Neoliberalismo e flexibilização da legislação trabalhista no Brasil e na França**. Salvador: Caderno do CEAS, nº 242, 2017.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Trad. MAGALHÃES, L. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1998.

DARDOT, Pierre; LAVAL, Christian. **A nova razão do mundo: ensaio sobre a sociedade neoliberal**. Trad. ECHALAR, M. São Paulo: Boitempo, 2016.

\_\_\_\_\_. *Anatomía del nuevo neoliberalismo*. *Viento sur*, nº 164, año XXVII, Jun. 2019.

DRUCK, Graça. **Trabalho, precarização e resistências: velhos e novos desafios?** Caderno CRH, Salvador, número especial 01, 2011.

\_\_\_\_\_. JESUS, Selma Cristina Silva. **“Reforma trabalhista”: uma contrarreforma para impor a precarização como regra**. In. BENDA, L. R. A Reforma trabalhista na visão da AJD. São Paulo: AJD, 2018.

\_\_\_\_\_. THÉBAUD-MONY, A. **Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil**. In. DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. (orgs). A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

\_\_\_\_\_. **Os sindicatos, os movimentos sociais e o governo Lula: Cooptação e resistência**. In: OSAL, Observatorio Social de América Latina, año VI, no. 19, ene-abr, 2006. DURKHEIM, Émile. **A divisão do trabalho social**. Vol. I. Trad. FREITAS, E. Lisboa: Presença, 1989.

GALVÃO, Andréia. **A reconfiguração do movimento sindical no governo Lula**. In: Outubro Revista, n. 18, 1º semestre de 2009. Pp. 179-200.

GOMES, Orlando. **Ensaio de direito civil e de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Aide, 1986.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Loyola, 1992.

HIRATA, H. PRÉTECEILLE, E. **Trabalho, exclusão e precarização socioeconômica: o debate das ciências sociais na França**. Salvador: Cad. CRH, v. 15, n. 37, 2002.

JESUS, Selma Cristina Silva de; OLIVEIRA, Douglas Mota. **A nova razão do direito do trabalho: uma análise dos indicadores jurídicos e sociais da reforma trabalhista na França**. Cadernos do CEAS: Revista Crítica de Humanidades. Salvador, n. 248, set./dez., p. 713-741, 2019.

MORIN, Marie-Laure. *Derrière “le pragmatisme” des ordonnances, la perversion des droits fondamentaux du travail*. In. *Le droit ouvrier: revue juridique de la Confédération Générale du Travail, Paris, octobre, 2017*, p. 590-597.

MARTINS, Heloísa de Souza; RODRIGUES, Iram Jácome. **O sindicalismo brasileiro na segunda metade dos anos 90**. Tempo Social, Brasil, v. 11, n. 2, p. 155-182, oct. 1999.

MATOS, Marcelo Badaró. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2008.

MELLO FILHO, Luís Philippe Vieira de; DUTRA, Renata Queiroz. **Contrato de locação de serviços, contrato de prestação de serviços e contrato de trabalho: um retorno às origens?** In: TEPEDINO, G. MELLO FILHO, L. P. V. FRAZÃO, A. O.; DELGADO, G. N. (Org.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Civil*. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2013, v. 1, p. 215-247.

PORTA, Jérôme; SACHS, Tatiana. *La fusion des institutions représentatives du personnel: porte-t-elle atteinte à leur capacité d'intervention en matière de santé et de sécurité au travail?* In. *Revue de Droit du Travail, n° 11, novembre, 2017*, p. 691-700.

RODRIGUES, Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2015.

SUPIOT, Alain (coord). *Au-dela de l'emploi: les voix d'une vraie réforme du droit du travail*. Paris: Flammarion, 2016.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Trad. ANTUNES, C. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1978.

WILLEMEZ, Laurent. *Le travail dans son droit: sociologie historique du droit du travail en France (1892-2017)*. Paris: LGDJ, 2017.