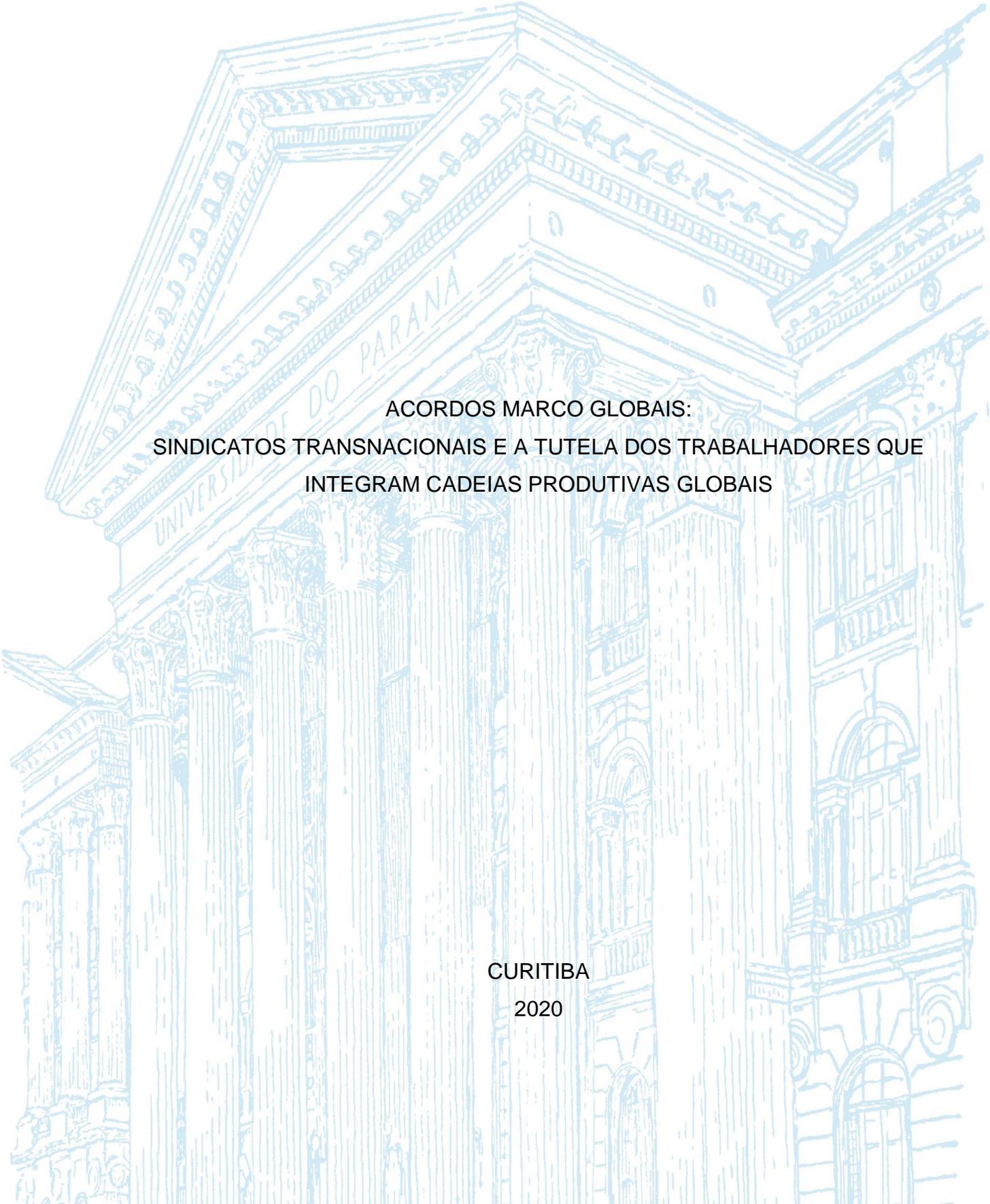


UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ALBERTO EMILIANO DE OLIVEIRA NETO



ACORDOS MARCO GLOBAIS:
SINDICATOS TRANSNACIONAIS E A TUTELA DOS TRABALHADORES QUE
INTEGRAM CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS

CURITIBA

2020

ALBERTO EMILIANO DE OLIVEIRA NETO

ACORDOS MARCO GLOBAIS:
SINDICATOS TRANSNACIONAIS E A TUTELA DOS TRABALHADORES QUE
INTEGRAM CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS

Tese apresentada ao curso de Pós-Graduação em Direito, Setor de Ciências Jurídicas, Universidade Federal do Paraná, como requisito parcial à obtenção do título de Doutor, Curso de Pós-Graduação em Direito.

Orientadora: Prof^a. Tatyana Scheila Friedrich

CURITIBA

2020

O48a

Oliveira Neto, Alberto Emiliano de

Acordos marco globais: sindicatos transnacionais e a tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais [meio eletrônico] / Alberto Emiliano de Oliveira Neto. - Curitiba, 2020.

Tese (Doutorado) – Universidade Federal do Paraná, Setor de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito. Curitiba, 2020.

Orientadora: Tatyana Scheila Friedrich.

1. Acordos internacionais. 2. Convenção coletiva de trabalho. 3. Sindicatos. 4. Direitos do trabalho. I. Friedrich, Tatyana Scheila. II. Título. III. Universidade Federal do Paraná.

CDU 331.1

**Catálogo na publicação - Universidade Federal do Paraná
Sistema de Bibliotecas - Biblioteca de Ciências Jurídicas
Bibliotecário: Pedro Paulo Aquilante Junior - CRB 9/1626**

ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE DEFESA DE DOUTORADO PARA A OBTENÇÃO DO GRAU DE DOUTOR EM DIREITO

No dia quatorze de maio de dois mil e vinte às 14:00 horas, na sala REMOTA, CONFORME AUTORIZA PORTARIA 36/2020-CAPEES, foram instaladas as atividades pertinentes ao rito de defesa de tese do doutorando **ALBERTO EMILIANO DE OLIVEIRA NETO**, intitulada: **ACORDOS MARCO GLOBAIS: SINDICATOS TRANSNACIONAIS E A TUTELA DOS TRABALHADORES QUE INTEGRAM CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS..** A Banca Examinadora, designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em DIREITO da Universidade Federal do Paraná, foi constituída pelos seguintes Membros: TATYANA SCHEILA FRIEDRICH (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), SANDRO LUNARD NICOLADELI (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO), SIDNEI MACHADO (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ), ALDACY RACHID COUTINHO (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ). A presidência iniciou os ritos definidos pelo Colegiado do Programa e, após exarados os pareceres dos membros do comitê examinador e da respectiva contra argumentação, ocorreu a leitura do parecer final da banca examinadora, que decidiu pela **APROVAÇÃO**. Este resultado deverá ser homologado pelo Colegiado do programa, mediante o atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca dentro dos prazos regimentais definidos pelo programa. A outorga de título de doutor está condicionada ao atendimento de todos os requisitos e prazos determinados no regimento do Programa de Pós-Graduação. Nada mais havendo a tratar a presidência deu por encerrada a sessão, da qual eu, TATYANA SCHEILA FRIEDRICH, lavrei a presente ata, que vai assinada por mim e pelos demais membros da Comissão Examinadora.

CURITIBA, 14 de Maio de 2020.

Assinatura Eletrônica

19/08/2020 15:18:39.0

TATYANA SCHEILA FRIEDRICH

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

23/08/2020 21:00:36.0

SANDRO LUNARD NICOLADELI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

22/08/2020 12:49:05.0

SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO)

Assinatura Eletrônica

19/08/2020 13:00:38.0

SIDNEI MACHADO

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

19/08/2020 23:24:39.0

ALDACY RACHID COUTINHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

TERMO DE APROVAÇÃO

Os membros da Banca Examinadora designada pelo Colegiado do Programa de Pós-Graduação em DIREITO da Universidade Federal do Paraná foram convocados para realizar a arguição da tese de Doutorado de **ALBERTO EMILIANO DE OLIVEIRA NETO** intitulada: **ACORDOS MARCO GLOBAIS: SINDICATOS TRANSNACIONAIS E A TUTELA DOS TRABALHADORES QUE INTEGRAM CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS.**, que após terem inquirido o aluno e realizada a avaliação do trabalho, são de parecer pela sua APROVAÇÃO no rito de defesa.

A outorga do título de doutor está sujeita à homologação pelo colegiado, ao atendimento de todas as indicações e correções solicitadas pela banca e ao pleno atendimento das demandas regimentais do Programa de Pós-Graduação.

CURITIBA, 14 de Maio de 2020.

Assinatura Eletrônica

19/08/2020 15:18:39.0

TATYANA SCHEILA FRIEDRICH

Presidente da Banca Examinadora

Assinatura Eletrônica

23/08/2020 21:00:36.0

SANDRO LUNARD NICOLADELI

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

22/08/2020 12:49:05.0

SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO)

Assinatura Eletrônica

19/08/2020 13:00:38.0

SIDNEI MACHADO

Avaliador Interno (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

Assinatura Eletrônica

19/08/2020 23:24:39.0

ALDACY RACHID COUTINHO

Avaliador Externo (UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ)

À Fabiane, minha companheira de todas as horas. Seu amor e seu apoio foram fundamentais durante toda a pesquisa. Também dedico esse trabalho aos meus filhos, Pedro Henrique e Luiz Eduardo. Vocês são a inspiração para a minha luta diária pela defesa dos direitos sociais. Por fim, faço uma menção especial aos trabalhadores que apostam na organização sindical como estratégia emancipatória.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Universidade Federal do Paraná, instituição pública e centenária, que garante ensino gratuito e de qualidade, além de contribuir para a defesa da democracia em tempos marcados pelo obscurantismo.

Agradeço, imensamente, à minha orientadora, Professora Tatyana Scheila Friedrich, que não mediu esforços em aceitar o desafio de orientar uma pesquisa já iniciada.

À Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, Professora Associada da Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro e do Programa de Pós-Graduação em Direito, pela generosidade em mostrar as possibilidades de uma pesquisa voltada à temática sindical.

Aos professores do PPGD/UFPR, em especial Sidnei Machado, Liana Maria da Frota Carleial, Celso Luiz Ludwig, Ricardo Marcelo Fonseca e Elton Venturi, manifesto toda minha gratidão por manter acesa a chama da pesquisa e da busca do conhecimento voltado à efetivação dos direitos fundamentais. À Professora Aldacy Rachid Coutinho também faço uma menção especial por ter aceitado orientar uma pesquisa que começou marcada por incertezas.

Aos amigos André Franco de Oliveira Passos e Sandro Lunard Nicoladeli por mostrarem a liberdade sindical para além da escuridão da caverna, algo que impactou definitivamente minha pesquisa e atuação na defesa dos direitos sociais, individuais e coletivos.

Aos colegas do Ministério Público do Trabalho, em especial Sandra Lia Simón, Margaret Matos de Carvalho, Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes, João Hilário Valentin, Ronaldo Curado Fleury, Ricardo José Macedo de Britto Pereira, João Carlos Teixeira, Francisco Gérson Marques de Lima, Ronaldo Lima dos Santos, Rodrigo Carelli e Raimundo Simão de Melo pelo debate e pela construção de uma narrativa voltada à promoção da liberdade sindical.

Às amigas e aos amigos que integram o Fórum Estadual de Promoção da Liberdade Sindical. Em especial, destaco a importância da convivência com Lara, Sandro, Nelsão, Marcio, Ernani, Denilson e todos os demais integrantes da coordenação do Fórum. Essa relação foi fundamental à constituição da empatia necessária ao diálogo estabelecido com os sindicatos.

Não menos importante, um agradecimento especial aos colegas do Centro Acadêmico Sobral Pinto, do Curso de Direito da PUC/PR, Anderson Marcos dos Santos, Cristiano Dionísio, Juliano Locatelli Santos, João Luiz Costa Lopes, Luis Felipe Callado Maciel, Rafael Garcia, Rogério Bueno da Silva e Tarso Cabral Violin. Já são mais de 20 anos discutindo o conteúdo e o significado daquilo que é mais importante, a amizade.

“Os poderosos podem matar uma, duas ou três rosas, mas jamais conseguirão deter a chegada da primavera.”

Ernesto Che Guevara por Luiz Inácio Lula da Silva

RESUMO

Diante da globalização econômica que conecta pessoas e empresas, os trabalhadores enfrentam grandes desafios para garantir patamares mínimos de proteção. Nesse contexto marcado pelo *shopping* de leis e pelo ressurgimento da *lex mercatoria*, as empresas transnacionais têm estabelecido um leilão normativo entre os Estados, cujo vencedor será aquele que apresentar o sistema jurídico mais flexível no quesito tutela de direitos. Ao integrar o projeto de universalização dos direitos humanos desenvolvido pelas principais organizações internacionais, a temática Empresas e Direitos Humanos sinaliza a opção pela voluntariedade presente no Pacto Global, na Agenda 2030, nos Princípios de *Ruggie*, na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e nos *Guidelines* da OCDE. Paralelamente, coube aos sindicatos a construção de estratégias de proteção em face da organização do capitalismo em cadeias produtivas. Na ausência de um tribunal internacional e de um tratado vinculante para as empresas, os sindicatos também apostam nesse modelo não vinculante para a proteção dos direitos laborais em todo mundo. Nessa perspectiva, a negociação coletiva transnacional, moldada pelo Direito Transnacional do Trabalho, apresentam-se como ferramenta voltada à tutela dos trabalhadores em um mundo globalizado. Uma das suas grandes virtudes é justamente a ausência de regulação estatal, o que possibilita aos sindicatos atuar como verdadeiros protagonistas na defesa dos representados. Objeto da presente pesquisa, os Acordos Marco Globais atuam em paralelo a outros instrumentos de proteção, de âmbito local e internacional, devendo-se considerar que a negociação coletiva transnacional reflete o funcionamento de um ordenamento jurídico multinível, fundado na prevalência da condição mais benéfica, na progressividade dos direitos humanos e na vedação do retrocesso social. A partir do método indutivo, casos particulares serão analisados como base nos critérios definidos pela Comissão Europeia ao catalogar os acordos firmados desde 1988. Ao final, será apresentado estudo de caso que pretende estabelecer um diálogo entre os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault e as categorias de análise Partes Signatárias, Conteúdo, Abrangência, Implementação, Monitoramento, Sanções e Resolução de Litígios. Em resposta à questão que figura como objetivo principal da pesquisa, sustenta-se que os Acordos Marcos Globais podem contribuir para a tutela dos direitos daqueles que integram cadeias produtivas globais, sem prejuízo das mediações necessárias, notadamente a importância de se abranger o maior número possível de trabalhadores e suas respectivas representações sindicais locais.

ABSTRACT

In the of the economic globalization that connects people and companies, workers face great challenges to guarantee minimum levels of protection. In this context marked by the shopping of laws and the resurgence of the *lex mercatoria*, transnational companies have established a normative public sale between States, whose winner will be the one that presents the most flexible legal system in terms of protection of rights. As part of the project for the universalization of human rights developed within the main international organizations, on the theme of Company and Human Rights, the option for voluntariness present in the Global Compact, in the 2030 Agenda, in the Ruggie Principles, in the ILO Tripartite Declaration of Principles on Multinational Enterprises and Social Policy and the OECD Guidelines. At the same time, it was up to the unions to build protection strategies in view of the organization of capitalism in global production chains. In the absence of an international court or a binding treaty for companies, unions have been betting on this non-binding model for the protection of workers' rights worldwide. In this perspective, the Global Framework Agreements, instruments shaped by Transnational Labor Law, present themselves as a tool aimed at protecting workers in a globalized world. One of the great virtues of these agreements is precisely the absence of state regulation, which allows unions to act as real protagonists in the defense of workers. Object of the present investigation, the Global Framework Agreements operate in parallel to other legal instruments, of local and international scope, having to consider that the collective transnational negotiation reflects the functioning of a multilevel legal system, based on the prevalence of the most beneficial condition to the worker, the progressiveness of human rights and the prohibition of social regression. Based on the inductive method, cases will be analyzed based on the criteria defined by the European Commission when classifying the Global Framework Agreements signed since 1988. The case study work that intends to establish a dialogue between the agreements signed by the Renault Group and the analysis categories Signatory Parties, Content, Scope, Implementation, Monitoring, Sanctions and Dispute Settlement. In response to the question that appears as the main objective of the research, it is argued that the Global Framework Agreements can contribute to the protection of the rights of workers who integrate global production chains, without prejudice to the necessary mediations, notably the importance of covering the largest number workers and their local union representatives.

RESUMEN

Ante la globalización económica que conecta a las personas y las empresas, los trabajadores enfrentan grandes desafíos para garantizar niveles mínimos de protección. En este contexto marcado por *law shopping* y el resurgimiento de la *lex mercatoria*, las compañías transnacionales han establecido una subasta normativa entre Estados, cuyo ganador será el que presente el sistema legal más flexible en términos de protección de derechos. Como parte del proyecto para la universalización de los derechos humanos desarrollado dentro de las principales organizaciones internacionales, sobre el tema de Empresa y Derechos Humanos, la opción de voluntariado presente en el Pacto Mundial, en la Agenda 2030, en los Principios Ruggie, en la Declaración tripartita de principios sobre Empresas multinacionales y política social de la OIT y las directrices de la OCDE. Al mismo tiempo, correspondía a los sindicatos desarrollar estrategias de protección en vista de la organización del capitalismo en las cadenas de producción mundiales. A falta de un tribunal internacional o un tratado vinculante para las empresas, los sindicatos han apostado por este modelo no vinculante para la protección de los derechos de los trabajadores en todo el mundo. En esta perspectiva, los Acuerdos Marco Transnacionales, instrumentos formados por la Ley Transnacional del Trabajo, se presentan como una herramienta destinada a proteger a los trabajadores en un mundo globalizado. Una de las grandes virtudes de estos acuerdos es precisamente la ausencia de regulación estatal, que permite a los sindicatos actuar como verdaderos protagonistas en la defensa de los trabajadores. Objeto de la presente investigación, los Acuerdos Marco Transnacionales funcionan en paralelo con otros instrumentos legales, de alcance local e internacional, teniendo que considerar que la negociación colectiva transnacional refleja el funcionamiento de un sistema legal multinivel, basado en la prevalencia de la condición más beneficiosa para el trabajador, la progresividad de los derechos humanos y la prohibición de la regresión social. Según el método inductivo, se analizarán casos particulares según los criterios definidos por la Comisión Europea al clasificar los Acuerdos Marco Transnacionales firmados desde 1988. También se incluye el trabajo de estudio de caso que pretende establecer un diálogo entre los acuerdos firmados por el Grupo Renault y las categorías de análisis partes signatarias, contenido, alcance, implementación, monitoreo, sanciones y resolución de disputas. En respuesta a la pregunta que aparece como el objetivo principal de la investigación, se argumenta que los Acuerdos Marco Transnacionales pueden contribuir a la protección de los derechos de los trabajadores que integran las cadenas de producción globales, sin perjuicio de las mediaciones necesarias, en particular la importancia de cubrir el mayor número de trabajadores y sus representantes sindicales locales.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Evolução numérica dos AMG.....	170
Gráfico 2 – Continente sede da empresa.....	175
Gráfico 3 – País sede da empresa.....	176
Gráfico 4 – Abrangência.....	180
Gráfico 5 – AMG firmados por federações sindicais globais.....	181
Gráfico 6 – Entidades signatárias.....	182
Gráfico 7 – Número de trabalhadores abrangidos.....	183
Gráfico 8 – Setor econômico da empresa signatária.....	184
Gráfico 9 – Conteúdo dos AMG.....	190
Gráfico 10 – Temas abordados nos AMG.....	192

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Comparativo entre AMG e Convenções fundamentais da OIT ratificadas nos países com unidades do Grupo Renault.....	226
Quadro 2 – Comparativo entre AMG 2013 e ACT 2019.....	227

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADC: Ação Declaratório de Constitucionalidade
ADCT: Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
ADI: Ação Direta de Inconstitucionalidade
AFL-CIL American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations
AMG: Acordos Marco Globais
AMI: Acordos Marco Internacionais
CCOO: Confederación Sindical de Comisiones Obreras
CCSCS: Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul
CEF: Caixa Econômica Federal
CF: Constituição Federal
CFDT: Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC: Confédération Française de l'Encadrement
CFTC: Confédération Française des Travailleurs Chrétiens
CGT: Confédération Générale du Travail
CLS: Comitê de Liberdade Sindical da OIT
CLT: Consolidação as Leis do Trabalho
CNE: Centrale Nationale des Employés
CONALIS: Coordenadoria Nacional de Promoção da Liberdade Sindical
CONTRAF: Confederação Nacional dos Trabalhadores no Ramo Financeiro
CSI: Central Sindical Internacional
CUT: Central Única dos Trabalhadores
CVDT: Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados
DUDH: Declaração Universal dos Direitos Humanos
EAD: Ensino a distância
EC: Emenda Constitucional
ETUC: European Trade Union Confederation
EWC: European Works Councils
FAT: Fundo de Amparo ao Trabalhador
FGTB: Fédération Générale du Travail de Belgique
FO: Force Ouvrière
FSI: Federação Sindical Internacional

G20: Grupo formado pelos ministros de finanças e chefes dos bancos centrais das 19 maiores economias do mundo mais a União Europeia.

GATT: Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio ou Acordo Geral sobre Aduanas e Comércio

IED: Investimento Estrangeiro Direto

IPEA: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

ITR: Imposto Sobre a Propriedade Territorial Rural

ITUC: International Trade Union Confederation

IUF: International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations

MERCOSUL: Mercado Comum do Sul

MPT: Ministério Público do Trabalho

MTE: Ministério do Trabalho e Emprego

NAFTA: Acordo de Livre Comércio da América do Norte (North American Free Trade Agreement)

ODS: Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIT: Organização Internacional do Trabalho

OMC: Organização Mundial do Comércio

ONU: Organização das Nações Unidas

PEC: Proposta de Emenda à Constituição

PIDCP: Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos

PIDESC: Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais

RCC: Government of Bangladesh Remediation and Coordination Cell

RMG: Ready-made garments

RSE: Responsabilidade Social Empresarial

SMC: Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba

STF: Supremo Tribunal Federal

TCU: Tribunal de Contas da União

TPI: Tribunal Penal Internacional

TROIKA: Grupo formado pela Comissão Europeia, Banco Central Europeu e Fundo Monetário Internacional.

TRT: Tribunal Regional do Trabalho

TST: Tribunal Superior do Trabalho

UGT: Unión General de Trabajadores

UNCTAD: Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento

UNICEF: Fundo das Nações Unidas para a Infância

WFTU: World Federation of Trade Unions

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	17
1. ESTADO, GLOBALIZAÇÃO, CRISE DO TRABALHO E CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS.....	21
1.1 ESTADO E A TUTELA DOS DIREITOS.....	21
1.2 GLOBALIZAÇÃO E CRISE DO ESTADO-NAÇÃO.....	29
1.3 CRISE DO TRABALHO ASSALARIADO E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO PRECÁRIO.....	38
1.4 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS ...	45
1.5 CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS E O ATAQUE AO TRABALHO.....	56
2. PRETENSÕES DE UMA TUTELA UNIVERSAL.....	61
2.1 ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E O PROJETO DE UNIVERSALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS.....	61
2.2 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS.....	62
2.2.1 Empresas e direitos humanos. Opção pela voluntariedade.....	65
2.2.2 Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos (Princípios de Ruggie).....	68
2.3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.....	75
2.3.1 OIT e a liberdade sindical.....	77
2.3.2 OIT e a negociação coletiva transnacional.....	80
2.4 OCDE, SISTEMAS REGIONAIS E O DIREITO LOCAL.....	84
3. TUTELA TRANSNACIONAL DOS TRABALHADORES.....	91
3.1 SHOPPING DE LEIS NO AMBIENTE DA GOVERNANÇA.....	91
3.2 NOVA <i>LEX MERCATORIA</i>	96
3.3 DIREITO INTERNACIONAL E TUTELA UNIVERSAL DO TRABALHO.....	103
3.4 DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO.....	112
3.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E OS CÓDIGOS DE CONDUTA.....	118
4. SINDICATOS ALÉM DO ESTADO-NAÇÃO.....	125
4.1 PARA QUE SERVEM OS SINDICATOS?.....	125
4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	130
4.3 SINDICATOS E GLOBALIZAÇÃO.....	137
4.4 SINDICATOS ALÉM DAS FRONTEIRAS DO ESTADO-NAÇÃO.....	142
4.5 ENTIDADES SINDICAIS GLOBAIS.....	149
5. ACORDOS MARCO GLOBAIS.....	159

5.1	EM BUSCA DA TUTELA DOS TRABALHADORES EM TODOS OS ELOS DA CADEIA PRODUTIVA	159
5.2	CONSTRUINDO UM NOVO MODELO DE NEGOCIAÇÃO TRANSNACIONAL.....	165
5.3	DESENVOLVIMENTO DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS	170
5.4	EUROCENTRISMO COM PRETENSÃO UNIVERSAL.....	174
5.5	PARTES SIGNATÁRIAS.....	180
5.6	NATUREZA JURÍDICA	185
5.7	CONTEÚDO DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS.....	189
5.8	IMPLEMENTAÇÃO, SUPERVISÃO E RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS	193
5.9	ACORDOS MARCO GLOBAIS NO BRASIL	197
6.	ACORDOS MARCO GLOBAIS. UM ESTUDO DE CASO	205
6.1	DIÁLOGO SOCIAL NO ÂMBITO DO GRUPO RENAULT	205
6.2	DECLARAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS DO GRUPO RENAULT	209
6.3	ACORDO MARCO GLOBAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, SOCIAL CORPORATIVA E MEIO AMBIENTE.....	211
6.4	ACORDO A NÍVEL MUNDIAL ASSENTE NA EVOLUÇÃO DA VIDA NO TRABALHO	216
6.5	ANÁLISE DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS FIRMADOS PELO GRUPO RENAULT	219
6.5.1	Partes Signatárias	221
6.5.2	Conteúdo.....	224
6.5.3	Abrangência.....	229
6.5.4	Implementação e Monitoramento.....	233
6.5.5	Sanções e Resoluções de Litígios.....	239
	CONSIDERAÇÕES FINAIS	243
	REFERÊNCIAS.....	247
	ANEXO I – AMG DANONE.....	271
	ANEXO II – AMG GRUPO RENAULT 2004.....	272
	ANEXO III – AMG GRUPO RENAULT 2013	279
	ANEXO IV – AMG GRUPO RENAULT 2019.....	286

INTRODUÇÃO

A globalização tem efeitos deletérios sobre a capacidade do Estado regular as atividades que se desenvolvem fora dos limites do seu território. Nesse sentido, o surgimento das corporações transnacionais, dotadas da capacidade de autorregulação, é característica marcante desse novo cenário que também é composto por inúmeros desafios ao projeto de universalização dos direitos humanos executado desde o final da 2ª Guerra Mundial pelas organizações internacionais.

Fruto da globalização e das inovações tecnológicas que permitem a flexibilização dos processos, as cadeias produtivas globais caracterizam-se pela atuação em rede de empresas transnacionais que se relacionam com fornecedores de diversas partes do planeta. O que sugere um futuro promissor para o capitalismo globalizado e sem fronteiras, traz consigo a preocupação sobre o destino dos trabalhadores em todo o planeta. Como será demonstrado, há uma relação entre cadeias produtivas globais e a violação dos direitos dos trabalhadores que integram seus elos.

Semelhantemente ao Direito local que regula as relações jurídicas que se desenvolvem nas relações de trabalho, as organizações internacionais têm estabelecido padrões mínimos a serem observados quando da contratação do trabalho humano. Não obstante, tanto o Direito interno dos Estados quando o Direito Internacional ainda não constituíram um modelo capaz de tutelar plenamente direitos trabalhistas nas cadeias produtivas globais, seja por conta da prevalência do princípio da territorialidade, seja pela vinculação dos Estados, e não das empresas transnacionais, aos tratados internacionais e declarações internacionais de direitos.

Sob a perspectiva brasileira, a reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17) apresenta grandes riscos à preservação do trabalho assalariado como modelo preponderante na contratação de trabalhadores. A terceirização, o contrato intermitente, a ampliação da jornada de trabalho e o enfraquecimento dos sindicatos propiciam um cenário favorável para que as empresas transnacionais alcancem os trabalhadores brasileiros em busca do aumento de vantagem competitiva fruto da redução do custo da mão-de-obra em nosso país.

Nesse contexto de desregulamentação da tutela do trabalho, há fundado receio de que os interesses das empresas transnacionais e do mercado financeiro prevaleçam sobre os direitos humanos, principalmente os direitos dos trabalhadores

que integram cadeias produtivas globais que se espalham por todo o planeta. Como resposta, os Estados não deveriam abdicar do seu dever, assumido perante as organizações internacionais, notadamente Organização Internacional do Trabalho - OIT e Organização das Nações Unidas - ONU, de promover a tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

Concomitantemente, outra possibilidade de tutela se desenvolve no espírito de solidariedade que se extrai da atuação sindical. Além das lutas travadas dentro do território nacional, os sindicatos também se organizam em redes internacionais diante de uma realidade na qual se apuram transformações nas formas de compra e venda do trabalho, muitas delas fruto de novas tecnologias que se desenvolvem em uma globalização predominantemente econômica.

A atuação transnacional dos sindicatos tem como protagonistas entidades internacionais que agregam sindicatos de todo o mundo com o objetivo de articular a resistência coletiva em face das empresas. Estabelecida a relação entre cadeias produtivas globais e a violação a direitos dos trabalhadores, cabe aos sindicatos incrementar a tutela dos direitos sociais no embate frente à ordem neoliberal. Além de articular protestos, greves e manifestações de solidariedade, os sindicatos globais têm estabelecido um diálogo com as empresas transnacionais em busca do compromisso dessas em adotar padrões de contratação dos trabalhadores, nos moldes preconizados pelas organizações internacionais.

Dentre outras iniciativas, esse diálogo social transnacional propicia o desenvolvimento dos Acordos Marco Globais, instrumentos que buscam reproduzir o discurso das organizações internacionais a respeito dos direitos sociais dos trabalhadores. A hipótese da presente pesquisa é de que, diferente dos códigos de conduta fruto da manifestação unilateral das empresas transnacionais no âmbito de seus programas de *compliance*, os Acordos Marco Globais se apresentam como ferramenta democrática, pois são elaborados com a participação de representantes dos trabalhadores e, portanto, dotados de legitimidade para a defesa dos direitos daqueles que integram cadeias produtivas globais vendendo sua força de trabalho.

A Comissão Europeia, com o auxílio da OIT, desenvolveu um projeto de identificação e catalogação dos Acordos Marco Globais firmados entre federações sindicais globais, conselhos de empresa europeus, sindicatos locais e empresas transnacionais. Esse banco de dados, fonte primária da presente pesquisa, contém todos os acordos firmados desde 1988, totalizando 321 acordos, acrescidos dos dois

acordos firmados a partir da tragédia do edifício *Rana Plaza*, em Bangladesh. O objeto de pesquisa, portanto, consiste na análise dos Acordos Marco Globais cadastrados pela Comissão Europeia.

Amparada pela pesquisa bibliográfica e documental, a análise desses acordos remete ao objetivo da pesquisa que pretende responder a seguinte questão: Os Acordos Marco Globais podem contribuir para o processo de tutela dos direitos dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais?

Além do objetivo geral, a pesquisa também se propôs a desenvolver objetivos específicos, quais sejam investigar a globalização, a crise do Estado-nação e a organização das empresas em cadeias produtivas globais (1); investigar o projeto de universalização dos direitos humanos, com ênfase nos direitos trabalhistas, desenvolvido pelas principais organizações internacionais (2); investigar a nova *lex mercatoria*, os desafios do Direito Internacional e as possibilidades do Direito Transnacional do Trabalho (3); investigar a posição atual dos sindicatos (4); investigar os Acordos Marco Globais no contexto da negociação coletiva transnacional (5); e realizar um estudo de caso para apurar a incidência dos Acordos Marco Globais sobre os trabalhadores brasileiros (6).

A partir do método indutivo, casos particulares (experiências sensíveis) serão analisados como base nos critérios definidos pela Comissão Europeia, tais como país sede da empresa transnacional signatária, setor de atividade econômica, ano da assinatura, partes signatárias, abrangência territorial e legislação utilizada como referência.

O estudo de caso apresentado pretende estabelecer um diálogo entre os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault e as categorias de análise identificados durante a pesquisa: Partes Signatárias, Conteúdo, Abrangência, Implementação, Monitoramento, Sanções e Resolução de Litígios. A escolha da transnacional francesa se deve tanto ao fato de ser a primeira montadora a se instalar no Estado do Paraná, quanto à sua tradição na negociação coletiva que extrapola os limites territoriais do Estado-nação.

O presente trabalho está dividido em seis partes. Começando pelos impactos da globalização sobre os Estados, destaca-se no primeiro capítulo o avanço do trabalho precário e a organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais. Em seguida, no âmbito da discussão intitulada Empresas e Direitos Humanos, serão analisados no segundo capítulo tratados, projetos e documentos

elaborados por organizações internacionais com objetivo estabelecer a tutela dos trabalhadores afetados por empresas que se organizam e se desenvolvem em cadeias produtivas globais.

O terceiro capítulo se debruça sobre os desafios do Direito Internacional, do Direito Transnacional do Trabalho e dos sistemas jurídicos nacionais frente à globalização, dando ênfase ao ressurgimento da *lex mercatoria*, entendida como o sistema jurídico das empresas transnacionais que tem por objetivo afastar a interferência estatal sobre as relações jurídicas que se estabelecem para além dos limites territoriais dos Estados.

Em seguida, o capítulo quarto aborda os dilemas das entidades sindicais diante da globalização e das empresas transnacionais, além de analisar os reflexos da organização transnacional do trabalho sobre a negociação coletiva. Finalmente, os capítulos quinto e sexto apresentam uma análise mais detalhada dos Acordos Marco Globais catalogados pela Comissão Europeia, concluindo com o estudo de caso sobre a negociação transnacional que abrange os trabalhadores contratados pelo Grupo Renault.

1. ESTADO, GLOBALIZAÇÃO, CRISE DO TRABALHO E CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS

1.1 ESTADO E A TUTELA DOS DIREITOS

O Estado Moderno é fruto da necessidade de unificação do poder na figura do soberano. Se no período medieval o poder era fragmentado em vários espaços, restava ao monarca o papel de um conciliador capaz de organizar e mediar as diversas manifestações de poder, oriundos da Igreja, dos nobres e dos proprietários de terra, os senhores feudais. O poder do governante era ilimitado, já que fundado na vontade divina. A unificação do poder na abstração denominada Estado demanda a tarefa de legitimar esse processo mediante um discurso que já passa a se preocupar com a racionalidade, ao passo que gradualmente irá se desvencilhar da divindade. Caracteriza esse período o modelo de Estado *hobbesiano*, em substituição ao Estado de Natureza. O *Leviatã* representa a concentração quase que ilimitada do poder na figura do soberano ainda que em detrimento das liberdades do indivíduo.

Sobre o papel dos juristas na organização do poder régio, Foucault (2005, p. 31) destaca que a figura central de todo o edifício jurídico ocidental é o Rei. O poder régio se apresenta pela ideia de que o monarca representa o corpo vivo da soberania, como seu poder absoluto, cabendo ao direito moderá-lo. Para tanto, o “[...] papel central essencial da teoria do direito, desde a Idade Média, é o de fixar a legitimidade do poder: o problema maior, central, em torno do qual se organiza toda a teoria do direito é o problema da soberania”.

O Estado absoluto sucede a sociedade medieval marcada pelo pluralismo de fontes jurídicas. Contra a sociedade pluralista medieval, as grandes monarquias absolutistas do início da Idade Moderna se formam por meio da unificação de todas as fontes de produção jurídica na lei, tida como expressão da vontade do soberano, bem como da unificação de todos os ordenamentos ao Estado, detentor do monopólio da produção jurídica, fruto da vontade do príncipe (BOBBIO, 1984, p. 12).

Se o *Leviatã* não tem limitações frente ao indivíduo, os Iluministas, fundados, dentre outros, nas ideias de Locke e Rosseau, defendem os direitos naturais do indivíduo frente ao Estado. Além da necessidade de unificação do poder, a construção do Estado moderno foi fruto das ideias do iluminismo, marcado pela centralidade do

sujeito e sua habilidade empírico-cartesianas que buscava superar conhecimento fundado em instâncias divinas. Se até então o Estado surgia a partir da concentração do poder nas mãos do monarca, centro do poder nos regimes absolutistas, a filosofia iluminista dá as bases para a limitação do poder do soberano e a construção do Estado liberal fundado nas declarações de direitos. O Estado de Direito é fruto da necessidade de se limitar o poder, poder necessário à organização do próprio Estado, mas limitado frente ao indivíduo¹. Segundo Bobbio:

[...] o problema fundamental do Estado constitucional moderno, que se desenvolve como antítese do Estado absoluto, é o problema dos *limites* do poder estatal. Grande parte das teorias elaboradas no curso dos séculos e que levaram à formação do Estado liberal e democrático estão inspiradas em uma ideia fundamental: a de estabelecer limites ao poder do Estado (1984, p. 11)

Ainda que se atribua ao Estado a condição de mera ficção que se consolidou a partir da modernidade como forma de unificação do poder, deve-se considerar nessa figura a presença de uma estratégia voltada à obtenção de consensos democráticos com maior abrangência possível. Como bem destaca Hespanha (2013, p. 67-69 e 82), é natural que a sociedade prefira o direito formal do Estado a qualquer outra constelação normativa estabelecida sem os mesmos cuidados para a busca de um consenso abrangente, igualitário, justo e livre. A lei democrática, elaborada de forma a garantir consensos alargados e refletidos, ocupa um lugar de destaque na hierarquia das fontes de direito reconhecidas. A legitimidade do Direito estatal vem da Constituição, tendo como base a soberania popular e os processos democráticos nela estabelecidos.

A supremacia da Constituição remete à ideia de que a lei e os demais atos jurídicos não podem se sobrepor ao seu conteúdo, notadamente quando se considera que esse conteúdo é preenchido com diversos princípios, dotados de eficácia jurídica, pois são considerados norma, semelhantemente às demais regras jurídicas. E ao se falar na supremacia da Constituição e seus princípios, chega-se aos direitos fundamentais nela explicitados, cujo destinatário, a pessoa humana, poderá exercê-

¹ Para o jurista e filósofo austríaco Hans Kelsen, o Estado, personificação da ordem jurídica nacional, deve ser discutido sob o ponto de vista puramente jurídico (2005, pp. 261-263). Diferente do jusnaturalismo francês e da juspublicística alemã, o Estado deixa de ser uma entidade autônoma, dotada de soberania, para ser limitado e, conseqüentemente, não atentar contra os direitos dos indivíduos. Conseqüentemente, não haveria que se falar em um conflito entre o poder do Estado e os sujeitos que o enfrentam empunhando de forma frágil a arma do Direito, porque o Estado coincide com o ordenamento jurídico. Atrela-se, portanto, o Estado de Direito à ideia de fundamento de validade da norma em uma instância superior (COSTA, 2006, pp. 149-162).

los tanto em face do Estado, quanto nas relações jurídicas entre particulares, caracterizando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais.

Os direitos fundamentais assegurados pelas constituições devem ser garantidos e satisfeitos concretamente. Dai se estabelece a relação entre constitucionalismo e garantismo, ao passo que esse estabelecerá as técnicas de garantias idôneas, voltadas a assegurar a máxima efetividade dos direitos constitucionalmente reconhecidos. Defende-se uma democracia constitucional voltada à garantia de todos os direitos, não apenas os de liberdade, mas também os direitos sociais, os quais deverão ser assegurados não apenas frente ao Estado, mas também em relação aos poderes privados (FERRAJOLI, 2010, p. 35).

Com base nas lições de Ferrajoli, os direitos fundamentais podem ser analisados a partir de três perspectivas: a primeira, fundada na teoria do direito, delimita os direitos fundamentais a partir do seu conteúdo universal. São direitos, subtraídos da disponibilidade tanto da política quanto do mercado, assegurados a todas as pessoas, independente da raça, credo ou classe social. Trata-se de uma regra geral que abrange todos os indivíduos igualmente. Como segunda perspectiva, os direitos fundamentais podem ser entendidos como aqueles inseridos tanto no direito positivo interno quanto nas declarações internacionais. Finalmente, a partir da filosofia política, Ferrajoli (2010, p. 42-43) propõe analisar quais direitos devem ser garantidos como fundamentais a partir de três critérios axiológicos que decorrem da experiência histórica do constitucionalismo tanto estatal como internacional.

O primeiro critério axiológico estabelece uma relação entre direitos fundamentais e paz que requer a garantia dos direitos à vida e à liberdade diante da lei do mais forte, própria do estado de natureza. A paz também requer a observância dos direitos sociais, tais como saúde, educação e subsistência, cuja satisfação nas sociedades contemporâneas requer o mínimo vital. A paz social será mais sólida quanto maior a extensão e a garantia desses direitos vitais (FERRAJOLI, 2010, p. 44).

Já o segundo critério diz respeito à relação entre direitos fundamentais e igualdade, delimitada como tutela tanto das diferenças pessoais, bem como pela redução das desigualdades materiais. Nesse momento, Ferrajoli (2010, p. 49-51) estabelece um diálogo com autores que se opõem ao universalismo além dos limites do Estado-nação, sob o fundamento da inexistência de uma identidade cultural universal. Segundo o autor, dentre outros aspectos, a garantia dos direitos fundamentais como direitos universais permite o surgimento de um sentimento de

pertencimento e de identidade coletiva de uma comunidade política. O autor sustenta ainda que o constitucionalismo e o garantismo são imprescindíveis ao multiculturalismo, seja no âmbito interno, seja no âmbito supranacional.

Por fim, o terceiro critério axiológico estabelece uma relação entre direitos fundamentais e a lei do mais fraco. Os direitos fundamentais são fruto de processos históricos de luta contra opressão ou discriminação: direitos de liberdade, direitos dos trabalhadores, direitos das mulheres, dentre outros, em face da Igreja, do soberano, das maiorias, dos aparatos policiais, dos empregadores, do patriarcado. Tendo como base pautas identitárias, apura-se uma relação entre direitos fundamentais e limites da democracia representativa quando veiculada por meio da vontade da maioria (FERRAJOLI, 2010, p. 51-56). Direitos fundamentais, portanto, dizem respeito à tutela das minorias frente as maiorias. Ou seja, atuam como ferramenta muito importantes às pautas identitárias, destacando-se os direitos dos trabalhadores. Daí a incompatibilidade entre regimes totalitários, fundados na vontade da maioria, e os direitos fundamentais, instituídos justamente para garantir narrativas contra-majoritárias.

A análise do Estado e dos direitos fundamentais não é objeto da presente pesquisa. Mas essa pequena introdução se justifica por conta da relação entre Estado e direitos humanos. Em outras palavras, o reconhecimento dos direitos dos indivíduos decorre da necessidade de limitar o poder do soberano, que representa o Estado. Seja pelo monopólio da produção da norma, seja pela possibilidade do abuso de poder, a garantia dos direitos humanos deve ser assegurada, dentre outros motivos, porque a criação do Estado tem que como finalidade principal garantir a convivência pacífica dos sujeitos que compõem determinada comunidade.

A universalização dos direitos e a paz universal, presentes da obra de Kant (1785), revelam a importância do projeto de universalização dos direitos humanos desde o século XVIII até os dias atuais. Sem qualquer pretensão de se estabelecer uma cronologia histórica, em se tratando de declarações de direitos, destacam-se documentos produzidos a partir de valores consolidados pelo pensamento Iluminista, tais como *Petition of Rights* (1628), *Bill of Rights* (1689), *Declaração do Bom Povo de Virgínia* (1776) e *Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão* (1789). Trata-se de documentos fundados na igualdade e na liberdade do indivíduo, bem como na limitação dos poderes do soberano, princípios fundamentais ao indivíduo.

Ainda que a gênese da universalização dos direitos já esteja presente na *Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão* de 1789 e em documentos posteriores (RAMOS, 2017, p. 46), esse projeto se consolida definitivamente a partir do término da 2ª Guerra Mundial. A *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (1948), a *Declaração Americana dos Direitos e Deveres do Homem* (1948), a *Convenção Europeia dos Direitos Humanos* (1950), a *Convenção Americana dos Direitos Humanos* (1969) e a *Carta Africana dos Direitos Humanos* (1981) são exemplos de documentos elaborados por organizações internacionais e regionais, no âmbito de projeto de universalização dos direitos humanos executado com grande destaque pela ONU sob a justificativa de evitar a repetição das gravíssimas violações aos direitos humanos atribuídas ao Eixo e aos Aliados.

Não há que se falar, contudo, somente em direitos individuais. A omissão aos direitos sociais na *Declaração Francesa dos Direitos do Homem e do Cidadão* foi objeto de crítica, dentre outros, pelos *jacobinos* e por Marx na obra intitulada *A Questão Judaica*, não obstante a posterior inclusão no texto de 1793 do direito social à educação (BOBBIO, 1992, p. 97-104; REY PÉREZ, 2011, p. 189; RAMOS, 2017, p. 47). A *Constituição do México* (1917) e a *Constituição de Weimar* (1919) consolidam o movimento chamado de Constitucionalismo Social, que representa justamente a ideia de uma sociedade regida pelo Direito construído a partir de preceitos sociais, que vislumbra no Estado o gerenciador de políticas sociais (SOUTO MAIOR, 2011, p. 229).

Trabalhando com a dicotomia democracia formal x democracia material, Ferrajoli (2014) sustenta que as duas se completam, tendo como elo os direitos fundamentais, divididos em direito formais de autonomia (direitos políticos e civis) e direitos substanciais, aqui entendidos como os de liberdade e os sociais. Igualmente, estabelece-se uma relação da democracia material com o garantismo, cujo conteúdo apresenta quatro dimensões – política, civil, liberal e social. Os direitos fundamentais, portanto, são mais do que limites à democracia formal. São de fato a substância democrática, já que se referem ao povo em um sentido mais concreto e denso em comparação à mera representação política.

A universalização dos direitos sociais ganha corpo com o Tratado de Versalhes (1919) que, além das consequências políticas para a Alemanha, da origem à OIT, organização internacional vocacionada a estabelecer direitos mínimos dos trabalhadores em todo o planeta. No âmbito desse projeto de universalização dos

direitos sociais também merecem destaque o *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos* (1966) e o *Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais* (1966), fruto dos consensos alcançados pelos Estados que integram a ONU. A propósito, é mister destacar que direitos individuais sem a observância dos direitos sociais não fazem o menor sentido. Só há uma classe de direitos, os direitos humanos, os quais abrangem direitos individuais e direitos sociais, que se apresentam como indispensáveis à concretização do princípio da dignidade da pessoa humana (HERRERA FLORES, 2009, p. 68; SEN, 2011, p. 414-420). Quando se fala da tutela dos direitos humanos, portanto, é preciso considerar a necessidade de o Estado estabelecer recursos adequados e eficazes à tutela dos direitos sociais.

As liberdades e os direitos sociais dizem respeito a essa concepção substancial da democracia. Em outras palavras, a democracia plena requer a efetivação da liberdade de expressão, do direito de reunião, da liberdade de associação, além do direito à educação e a um trabalho digno. O trabalho decente, conceito desenvolvido e promovido pela OIT, é próprio das democracias que se consolidam após a 2ª Guerra Mundial. A garantia de um salário digno, de uma jornada que não seja exaustiva, da liberdade sindical e do direito de greve, acrescidos do combate ao trabalho escravo, ao trabalho infantil e às práticas discriminatórias no âmbito da relação de emprego são indispensáveis à consolidação de qualquer democracia que se pretenda substancial.

Se Estado social se caracteriza pela pretensão em assegurar e garantir os direitos sociais, econômicos e culturais, reconhecendo-os e efetivando-os, o Estado de bem-estar é um conjunto de garantias que tratam de fazer efetivo o conteúdo dos direitos sociais². Trata-se de um modelo garantista que se desenvolveu na Europa após a 2ª Guerra Mundial e cuja expansão durou até a crise do petróleo nos anos 1970 (REY PÉREZ, 2011, p. 190). No Brasil, a Constituição Federal de 1988, ao enumerar e positivar os direitos fundamentais equipara direitos individuais e sociais. O Estado brasileiro, portanto, pretende integrar o rol das democracias sociais que pretendem se consolidar desde a Constituição Mexicana e de Weimar.

² Santos recorre à expressão Estado-Providência para tratar do modelo de Estado que surge ao longo do século XX, sobretudo após a 2ª Guerra Mundial, quanto Estados centrais “[...] desenvolveram um conjunto de políticas públicas que visaram criar sistemas de proteção social e de segurança social para o conjunto dos cidadãos e, em particular, para os trabalhadores.” (2011, p. 80).

Diferentemente das Constituições anteriores, a acolhida dos direitos fundamentais sociais em capítulo próprio no catálogo dos direitos fundamentais ressalta sua condição de autênticos direitos fundamentais, destacando-se a aplicabilidade imediata que se extrai do art. 5º, § 1º, da CF, bem como a condição de “cláusulas pétreas” (ou “garantias de eternidade”) do art. 60, § 4º, da CF, que limita a atuação do poder Constituinte derivado (SARLET, 2015).

O Brasil, da leitura da Constituição Federal de 1988 e dos tratados internacionais de Direitos humanos que figura como signatário, pode ser classificado como um Estado social, ao passo que conta com rol específico de direitos sociais, econômicos e culturais, sem, contudo, merecer o título de Estado de bem-estar social, haja vista sua estrutura deficitária, notadamente quanto à saúde, educação e à efetivação dos direitos trabalhistas. Comparado a países como Portugal, Espanha e Grécia que enfrentam certa dificuldade para garantir plenamente os direitos sociais frente à adoção de políticas de austeridade impostas pela Comunidade Europeia, o Brasil ainda tem um longo caminho a percorrer em prol da consolidação dos direitos sociais que integram sua ordem jurídica.

Ao analisar a trajetória dos direitos sociais, Souto Maior (2011, p. 230) destaca que, durante a modernidade, resquícios do feudalismo levaram mais de 300 anos para serem superados. Em analogia à luta dos monarcas no século XIX para retomar o Antigo Regime, os direitos sociais são ameaçados constantemente. Seja pelo fundamento *jusnaturalista*, seja pelo reconhecimento como direitos fundamentais em constituições escritas, como lembra Bobbio (1992, p. 24), o problema atual dos direitos humanos não está na justificação, mas sim na tutela específica que deve abranger não somente os direitos individuais, mas também os direitos sociais, indispensáveis ao regime democrático.

Os direitos sociais extraem seu fundamento de validade do princípio da dignidade da pessoa humana, inclusive a partir da doutrina do mínimo existencial, fundamento suficiente para se assegurar a todos saúde, moradia, educação e trabalho digno. A dignidade da pessoa humana, dentre outros direitos fundamentais, relaciona-se com o direito fundamental ao trabalho:

[...] apoiado em normas constitucionais e infraconstitucionais, ao estabelecer um padrão essencial de regulação do assalariamento e de proteção das pessoas que vivem do trabalho, realiza objetivos eminentemente constitucionais e concretiza diversos comandos da Constituição [...]

[Portanto] a proteção jurídica do trabalho é essencial para a proteção e respeito à dignidade humana. (WANDELLI, 2012, p. 222)³

A elevação ao status de direito fundamental não é garantia da efetividade dos direitos sociais. É também necessária a construção de um discurso favorável a esses direitos, a ser reproduzida de forma vertical pelo Estado nas suas três esferas de poder, Executivo, Legislativo e Judiciário, bem como horizontalmente a partir da atuação dos movimentos sociais que buscam efetivar tais direitos. Merece destaque o protagonismo do direito ao trabalho em relação à efetivação dos direitos humanos. A esse respeito, salta aos olhos a atuação dos sindicatos voltada à melhoria da condição dos trabalhadores.

O princípio da não mercantilização do trabalho, incorporado à *Declaração da Filadélfia*, é fundamento da justiça social pretendida pelos Estados democráticos. No mesmo caminho, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, no artigo 6º, delimita esse direito social como “[...] o direito de toda pessoa de ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito”, cabendo aos Estados signatários do tratado, dentre os quais o Brasil, tomar medidas apropriadas para salvaguardá-lo.

Além de integrar esse o projeto de universalização dos direitos humanos, a tutela do trabalho tem relação com o desenvolvimento do regime capitalista de produção desde a 1ª Revolução Industrial. A grande concentração de trabalhadores nos centros urbanos estimulou a formação de movimentos sociais contestatórios em face das péssimas condições de trabalho praticadas. O espírito de solidariedade que uniu os trabalhadores no âmbito de organizações sindicais contribuiu para a resposta estatal ao editar normas de proteção direcionadas à compra e venda da força de trabalho. Infelizmente, esse projeto de proteção do trabalho que se ampliou desde o fim da 2ª Guerra Mundial está em crise.

A globalização contribuiu para a crise do Estado-nação e das garantias dos direitos sociais relacionadas ao trabalho, tanto no plano interno quanto no plano internacional. Ferrajoli (2010, p. 58-59) denuncia o “anarco-capitalismo globalizado”,

³ O direito fundamental ao trabalho também tem amparo em declarações internacionais que integram o projeto de universalização dos direitos humanos. Por exemplo, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), cujo artigo 23 estabelece o direito ao trabalho em condições equitativas e satisfatórias, objetivando assegurar a dignidade humana do trabalhador e de sua família. Ainda no âmbito das Nações Unidas, a Declaração Sobre Progresso e Desenvolvimento Social, de 1969, estabelece no artigo 6º que o “desenvolvimento social exige que se assegure a todas as pessoas o direito ao trabalho e a livre escolha do emprego.”

enquanto processo fundado na ideologia neoliberal, que gera desigualdade, bem como tenta impor a narrativa de que a autonomia empresarial não é um poder a ser limitado e regulado juridicamente, mas sim manifestação de liberdade.

O regime de emprego durante os anos de desenvolvimento do Estado de bem-estar era a principal garantia ao direito de inserção social. No contexto atual, essa forma de contratação do trabalho já não consegue cumprir o mesmo papel (REY PÉREZ, 2011:212)⁴. A acumulação flexível (HARVEY, 2017, p. 140) que sucede o sistema fordista de produção se apresenta como campo propício para o surgimento do trabalho precário que interrompe a consolidação do trabalho assalariado. Para analisar a crise do regime de emprego, é necessário antes problematizar como a globalização e o neoliberalismo repercutem sobre o Estado-nação e sua capacidade em estabelecer a devida tutela dos direitos.

1.2 GLOBALIZAÇÃO E CRISE DO ESTADO-NAÇÃO

É importante saber qual será o papel do Estado, e do Direito por ele produzido, no mundo globalizado. Desde a crise do petróleo na década de 1970, apura-se o desmonte do sistema de proteção social que se desenvolveu a partir do fim da 2ª Guerra Mundial. O modelo Estado de bem-estar social sucumbiu nos países ricos e não foi concretizado nos países pobres. Recorrendo a Harvey (2017, p. 160), esse retrocesso social é concomitante à consolidação da globalização e do neoliberalismo, no âmbito dos quais o Estado-nação é submetido a tarefas contraditórias. Se de um lado deve regular o capital corporativo, de outro, em nome do interesse nacional, se vê obrigado a um criar um ambiente favorável aos negócios para atrair o capital financeiro transnacional que sempre está em busca de nações mais atrativas no quesito lucratividade.

O também geógrafo Milton Santos (2015, p. 37-38) denuncia a imposição à maior parte da humanidade de uma “globalização perversa” que se consolida no final do Século XX, fruto das novas tecnologias que possibilitaram a ação humana em âmbito global. Além de buscar conformar um novo *ethos* para as relações sociais e

⁴ O direito ao trabalho é gênero da espécie direito ao emprego. Se o Estado, por conta da globalização, não é capaz de garantir o pleno emprego, deveria ao menos garantir o direito ao trabalho com espaço de realização pessoal e livre de toda e qualquer violação aos direitos humanos, tais como a discriminação, o trabalho forçado, o trabalho infantil, elevadas jornadas e baixa remuneração.

interpessoais, o que influencia decisivamente o caráter das pessoas, a globalização apresenta a emergência de uma dupla tirania que fornece as bases do sistema ideológico que legitima as ações características desse momento: dinheiro e informação. Essa perversidade é sistêmica e produz retrocessos quanto à noção de bem público e de solidariedade, resultando na ampliação da pobreza e dos riscos à soberania do Estado em decorrência da atuação das empresas na regulação da vida social.

A economia globalizada apresenta como características fundamentais a predominância do sistema financeiro e o investimento em escala global; processos de produção flexíveis e multilocais; baixos custos de transporte; revolução nas tecnologias de informação e comunicação; desregulação das economias; preeminência das agências financeiras multilaterais; além da emergência de grandes capitalismos transnacionais liderados por EUA, Japão e União Europeia (SANTOS, 2011, p. 29 e 37).

Foucault (2005, p. 21) questiona sobre o que é o poder, bem como se ele pode ser deduzido da economia. Ao tratar do “economicismo” na teoria do poder, o filósofo francês sustenta haver um ponto em comum entre a concepção jurídica (liberal) do poder político, encontrada nos filósofos do século XVIII, e a concepção marxista. Nessa última, o poder tem como papel manter relações de produção e, ao mesmo tempo, reconduzir uma dominação de classe que o desenvolvimento e as modalidades próprias da apropriação das forças produtivas tornaram possível. Para tanto, o poder político encontraria na economia sua razão de ser histórica⁵.

Prosseguindo no pensamento foucaultiano, se a disciplina é própria de um capitalismo de produção e de concentração, o controle se apresenta em um capitalismo de sobre-produção, que já não compra mais a matéria e vende produtos acabados, mas que compra produtos acabados e monta peças destacadas. Um capitalismo que quer vender serviços e quer comprar ações, um capitalismo que não é dirigido para a produção, mas para o produto. As instituições de controle

⁵ Foucault (2005, p. 21) estabelece diferenciação entre poder soberano e poder disciplinar. O primeiro, de titularidade do Estado, enquanto o segundo atua sobre o indivíduo, moldando seu corpo a um determinado padrão, forjando sua subjetividade. Nem sempre o poder é condicionado pela economia. Em outras palavras, o poder “não é primeiramente manutenção e recondução das relações econômicas, mas, em si mesmo, primariamente, uma relação de força [...] o poder é essencialmente o que reprime”.

ultrapassam os locais estruturados das instituições sociais, para se apresentar na forma de redes flexíveis e flutuantes (FONSECA, 2004, p. 272-273).

O Consenso de Washington (1989) foi estabelecido no âmbito da comunidade financeira internacional como um conjunto de recomendações a todos os países que pretendiam a obtenção de ajuda financeira perante o Fundo Monetário Internacional e o Banco Mundial (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 197-199). Nessa perspectiva, categorias como poder disciplinar e biopolítica permitem compreender o papel atualmente ocupado pelo Estado frente ao mercado. Especula-se a existência de um sistema disciplinar financeiro mundial que recorre ao Estado para a implementação de políticas de austeridade.

Nessa globalização que se apresenta predominantemente econômica, o mercado financeiro internacional impõe ao Estado-nação a adoção das políticas de austeridade, notadamente a redução dos gastos públicos para que os juros dos títulos da dívida pública sejam pagos integralmente. Cortes orçamentários implicam na supressão de direitos sociais, modificação do regime previdenciário e no aumento do trabalho precário em relação ao trabalho assalariado. As políticas de austeridade têm como base justamente os programas instituídos por organizações internacionais como Banco Mundial e Fundo Monetário Internacional.

Ferrajoli (2002, p. 48-49) acusa a perda de poder pelo Estado-nação tanto pela transferência do poder para organizações internacionais tais como a Comunidade Europeia, a OTAN e a ONU, quanto pela desagregação interna fruto de narrativas construídos no espaço internacional, o que dificulta a unificação nacional e a pacificação interna. Essas instituições são dominadas por países com grande poder militar e financeiro, o que não deixa de ser contraditório quando se pensa em uma globalização que se propõe a integrar todas as nações, sem que ocorra o domínio de umas sobre as outras.

Citam-se como exemplos a crise migratória e a implementação de políticas de austeridade em países como Portugal, Espanha e Grécia. Não obstante ter seguido a cartilha da Troika, a Grécia não alcançou o crescimento esperado, o que influenciou o plebiscito de 2015 realizado naquele país. Em sentido contrário, Hinkelammert (2013, p. 344) acredita que tão somente o planejamento global da economia pode assegurar o equilíbrio, ainda que parcial, capaz de evitar as catástrofes econômicas e sociais produzidas pelo automatismo do mercado.

Apura-se uma contaminação do Estado por uma narrativa própria do mundo corporativo. Governança, competitividade, empreendedorismo, colaboradores são expressões empresariais incorporadas pela Administração Pública. O Estado também incorpora os princípios da concorrência e da eficiência. O cidadão deixa de ser titular de direitos e passa à condição de mero consumidor. O administrador público incorpora o papel do gestor, capaz de oferecer serviços de qualidade com o menor custo possível. A privatização e a terceirização passam a ser comuns nesse modelo, a previdência deixa de ser social para ser privada e os servidores públicos e os agentes políticos são convidados a contratar planos de previdência complementar comercializados por bancos privados.

Consequentemente, o Estado perde seu papel de protagonismo na execução de política sociais. Em uma concepção meramente utilitarista, o Estado passa a pautar sua conduta a partir de uma lógica que busca tão somente os resultados auferidos metricamente, desconsiderando que a dignidade da pessoa humana não se apura tão somente a partir de uma governança por números (Supiot), mas sim pela concretização de valores universalmente reconhecidos.

Integram a globalização, fundada em princípios neoliberais, o ataque aos sindicatos (desde os governos de Thatcher e Reagan), o incremento do livre comércio e uma divisão internacional do trabalho caracterizada pela prática de *dumping social*. O neoliberalismo, essa nova razão do mundo, colabora para a redução da taxa de sindicalização, bem como interfere sobre a legislação trabalhista, que passa a ser flexibilizada, permitindo aos empregadores ajustarem a contratação de trabalhadores ao nível de atividade com o objetivo de reduzir o custo da produção. Na empresa neoliberal as formas de disciplina são exercidas a distância (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 221-222 e 225-229).

Com base em estudo de Ramsesh Mishra, Rey Pérez (2011, p. 200-201) demonstra o impacto da globalização sobre o Estado do bem-estar social, ao passo que inviabiliza os objetivos do pleno emprego e do crescimento econômico. A flexibilização da legislação trabalhista, sob a justificativa de evitar a fuga das empresas, não alcança o resultado esperado, já que a migração do capital é inevitável (sempre haverá um país onde o custo da mão-de-obra é inferior). Trata-se de um processo que cria uma crise de solidariedade nos Estados-nação, os quais não são mais capazes de estabelecer os vínculos de identidade que antes dispunham. Enfim, apura-se um contexto no qual a tomada de decisões já não é por consenso entre os

trabalhadores e os agentes sociais, entre o capital e o Estado. A partir de então, como o capital não se vê obrigado a permanecer, mas sim pode emigrar para onde desejar, as decisões são tomadas apenas unilateralmente.

Pode causar espécie o fato de que nem tudo é global na economia. Parte da produção e do emprego ainda é local (dentro do Estado-nação) ou regional, por meio de acordos de integração como NAFTA e MERCOSUL, ou ainda na forma de uma integração mais ampla como a União Europeia. Embora os efeitos da economia global alcancem todo o planeta, sua operação e estrutura referem-se a alguns segmentos, em proporções que variam conforme a posição particular de determinado país ou região na divisão internacional do trabalho, destacando-se que a maior parte do comércio internacional acontece dentro da área da OCDE. Ainda assim, há um certo descompasso na participação dos países emergentes no mercado global. Não obstante contarem com 85% da economia global, representavam em 1998 apenas 7% do valor total de capitalização do mercado (CASTELLS, 2017, p. 156, 184 e 185).

Segundo Castells (2017, p. 198), a economia globalizada que se organiza em rede só foi possível a partir de uma conjuntura política, executada por Estados e por instituições econômicas internacionais, envolvendo desregulamentação da economia, privatização e liberalização do comércio e dos investimentos. E essa opção ideológica dos Estados seria fruto de uma estratégia de sobrevivência frente ao colapso do estatismo, crise da previdência estatal, bem como das contradições do Estado desenvolvimentista. A partir da consolidação dessa rede global, não seria mais possível dela se desvencilhar, sob pena do país ser completamente alijado do mercado internacional, tendo como consequências a devastação da economia e o bloqueio do acesso às fontes de desenvolvimento.

Tal crise do Estado-nação em decorrência da globalização e do neoliberalismo podem resultar em prejuízo aos regimes democráticos. Ainda que tais processos não impliquem no fim da democracia, eles permitem que algumas instituições ocupem funções preponderantes em prejuízo do Estado-nação que vem sendo destituído da posição de autoridade soberana.

Negri e Hardt (2003, p. 116-117) desenvolvem o conceito de Império como um conjunto das três formas clássicas de governo – monarquia, aristocracia e democracia. O Império é monárquico sob a perspectiva da hegemonia norte-americana no âmbito global, principalmente por conta do poderio militar da referida nação. Igualmente, apura-se esse regime monárquico sobre os negócios globais a

partir de instituições como a OMC, o Banco Mundial e o FMI. O Império também é aristocrático, ao passo que poucos Estados gerenciam os fluxos econômicos e culturais globais. Como exemplo, citam-se o G-8, o Conselho de Segurança da ONU e algumas empresas transnacionais. Por fim, apura-se um viés democrático no Império, fruto da pretensão em representar o povo global, como o que ocorre no âmbito da Assembleia Geral da ONU, apesar de todas as suas dificuldades.

Na pós-modernidade o capitalismo estará em outro lugar, provavelmente no Império, entendido como o não-lugar no qual se concentra a soberania que garante o desenvolvimento capitalista no cenário global. Durante a modernidade, o cenário internacional é composto por um conjunto de potências soberanas que, além de limitar reciprocamente sua própria soberania, dominavam as nações e regiões subordinadas. Atualmente, o Estado-nação sucumbe perante o Império que limita a soberania estatal. A soberania imperial, portanto, terá amplitude global (NEGRI, 2003, p. 49-52, 73 e 74)⁶.

A globalização, igualmente, é espaço marcado por disputas entre grupos sociais, países e interesses hegemônicos. Atribui-se à globalização neoliberal a constituição de um modelo imperialista, na qual se apura a hegemonia de algumas nações em detrimento das outras. FMI e Banco Mundial, dentre outras, são instituições acionárias, nas quais predominam os interesses daquelas nações que tem maior poder financeiro e militar. As relações internacionais foram utilizadas para impor a doutrina da globalização que, por detrás, trazia o conteúdo imperialista que busca dividir o mundo em áreas geográficas, explorar recursos naturais e praticar investimento externo em troca da exploração de mão-de-obra a baixo custo.

A globalização é uma estratégia para transformar interesses de alguns grupos em interesses supostamente universais. Na América Latina, por exemplo, reformas impopulares, como as da previdência e a trabalhista, não dependem mais de golpes

⁶ O capitalismo transcende as fronteiras do Estado-nação para continuar se desenvolvendo. A globalização não representa uma extensão linear do mercado que, dentre outras consequências, varre o Estado. Diferente, a análise deve ocorrer sobre a incapacidade do Estado-nação em exercer o controle sobre o capital. Dentre outros aspectos, as lutas operárias, anti-imperialista e anticoloniais impedem que o Estado-nação seja o ponto de equilíbrio e garantia do desenvolvimento do capitalismo. Negri e Hardt recorrem à “democracia da multidão” que, diferente da doutrina contratualista defendida por Hobbes, opera justamente diante da ausência de homogeneidade dos representados. Os autores também recorrem ao conceito de “antipoder”, materializado pela resistência, insurreição e poder constituinte, como contraposição global ao Império em busca de uma nova democracia. Uma democracia de multidões heterogêneas, não somente de indivíduos iguais, com poderes abertos à cooperação, à comunicação e à criação (NEGRI, 2003, pp. 49-52, 120-125 e 137-138).

militares. Ao contrário, basta a defesa de uma narrativa propagada por instituições oficiais a respeito da sua necessidade, ocultando a verdadeira razão em atender às demandas do capitalismo internacional. Os golpes não são mais militares, são midiáticos e supostamente democráticos.

O capitalismo globalizado se apresenta com grande desenvoltura por meio da dispersão que se materializa pela mobilidade geográfica e pelas repostas flexíveis nos mercados de trabalho e de consumo. Tudo se apresenta sob a égide de inovações tecnológicas que resultam na elevação da informação ao patamar de mercadoria muito valorizada, bem como na reorganização do sistema financeiro global, marcado pela descentralização e desregulação de atividades e fluxos financeiros por meio da criação de instrumentos totalmente inéditos (HARVEY, 2017, p. 150-152). A crise financeira mundial de 2008 traz indícios dos riscos da globalização financeira.

Os críticos da globalização estão localizados tanto à esquerda, quando à direita presente no nacionalismo dos EUA, em alguns países da Europa e também no Brasil, pós eleição presidencial de 2018⁷. Atribuem à globalização a responsabilidade pela crise migratória e pelo fluxo de capitais que, dentre outras consequências, aumenta o trabalho precário e o desemprego. A tomada de medidas protecionistas também caracteriza essa narrativa que pretende limitar a livre circulação das mercadorias, um dos marcos da globalização econômica. Por outro lado, questiona-se o modo de vida preconizado pelo capitalismo, marcado pelo consumo em excesso, o que é incompatível com a preservação do planeta. A defesa do meio ambiente objetiva a proteção dessa e das futuras gerações.

A globalização também pode atuar de forma deletéria em face das culturas locais. É possível apurar um certo predomínio da cultura norte americana e da cultura europeia sobre os demais países que são engolidos por esse processo. Se o Estado-nação suprimia manifestações culturais minoritárias, por conta de um projeto de unificação do poder, na era da globalização a diversidade das culturais locais tem dificuldade de se impor diante da presença de um modelo cultural unificado, estabelecido de forma vertical.

Semelhantemente à xenofobia e ao populismo que fortalecem partidos extremistas, a globalização meramente econômica atenta contra a soberania dos

⁷ Destaca-se a objeção ao globalismo, própria da direita nacionalista, que rejeita o projeto de universalização dos direitos humanos (GRAGNANI, 2019).

povos e, conseqüentemente, a democracia. Nos países onde impera a desigualdade e o desrespeito aos direitos humanos, a democracia enfrenta dificuldades para ser implementada. A progressividade dos direitos sociais, dentre outros aspectos, diz respeito à democracia. O retrocesso de conquistas históricas dos trabalhadores não é compatível com regimes democráticos. A precarização das relações de trabalho é incompatível com a democracia. Se os Estados-nação têm enfrentando dificuldades em implementar a democracia plena, não parece que essa lacuna possa ser preenchida pela lógica neoliberal.

Santos (2011, p. 65-66) opõe globalização de cima para baixo à globalização de baixo para cima nas formas de *localismo globalizado*, *globalismo localizado*, *cosmopolitismo* e *patrimônio comum da humanidade*. A forma de globalização *localismo globalizado* permite que determinado fenômeno local seja globalizado com sucesso. Isso ocorre por meio da atuação das empresas multinacionais, do predomínio da língua inglesa, da consolidação das redes de *fast food*, da música norte-americana, além da aplicação das leis de propriedade intelectual, de patentes ou de telecomunicações dos EUA.

Constata-se, portanto, a universalização da cultura local de determinada nação que impõe sua hegemonia cultural fundada no seu poderio militar e econômico. Essa hegemonia impede o desenvolvimento de outras culturas. Trata-se, portanto, de uma globalização artificial, pois não permite que outras culturas contribuam para o processo de formação de uma cultura universal.

O *globalismo localizado*, por sua vez, consiste no papel atribuído aos países periféricos, diferentemente dos países centrais que se ocupam em desenvolver seu localismo de forma global. O *globalismo localizado* imposto aos Estados do sul global se materializa pela eliminação do comércio regional, pela criação de zonas de livre comércio, pela destruição dos recursos naturais para pagamento da dívida externa, pelo uso turístico de tesouros históricos, pelo *dumping* ecológico, decorrente da importação de lixo ecológico pelos países pobres, pela conversão da agricultura de subsistência em agricultura de exportação, bem como pela *etnicização* do local de trabalho representada pela desvalorização do salário de etnias consideradas inferiores (SANTOS, 2011, p. 66).

Em oposição a esse modelo de globalização, Santos (2011, p. 67-70) propõe, primeiramente, a adoção do *cosmopolitismo* marcado pela resistência de Estados-nação, regiões, classes ou grupos sociais, vitimados pelas trocas desiguais que

alimentam os *localismos globalizados* e os *globalismos localizados*. No âmbito do *cosmopolitismo*, o sociólogo propõe a organização internacional dos trabalhadores, localizados em países diferentes, mas contratados pela mesma empresa multinacional.

O *cosmopolitismo* também abrange redes internacionais de assistência jurídica alternativa, organizações transnacionais de direitos humanos, redes mundiais de movimentos feministas, organizações não governamentais transnacionais de militância anticapitalista, redes de movimentos e associações indígenas, ecológicos ou de desenvolvimento alternativo, entre outras. Recorre-se, ainda, ao *patrimônio comum da humanidade*, materializado pelas lutas transnacionais voltadas à proteção e desmercadorização de recursos, entidades, artefatos e ambientes essenciais para a dignidade humana, cuja a sustentabilidade deve ocorrer em todo planeta (SANTOS, 2011, p. 67-70).

Ainda, a globalização neoliberal também repercute sobre o monopólio estatal da produção de normas jurídicas vinculantes. Quando se fala do declínio da soberania, destaca-se a dificuldade do Estado-nação em produzir norma cogente capaz de vincular instituições como as empresas transnacionais e sua relação com os Estados, com os trabalhadores e com o meio ambiente. A pluralidade de fontes normativas pode tanto atuar como estratégia de emancipação do indivíduo e das comunidades em face do Estado opressor, como também podem funcionar como ferramenta apropriada para garantir a consolidação dos interesses de grandes corporações internacionais em prejuízo do Estado e da população que nele se estabelece.

A globalização é incompatível com a tutela efetiva dos direitos humanos, em particular com a garantia efetiva dos direitos sociais fundamentais. Mas a presente pesquisa não pretende aprofundar a globalização e o neoliberalismo, conceitos que abrangem diversos segmentos da análise acadêmica. Recorre-se a essas temáticas, contudo, para apresentar a crise do Estado-nação e a dificuldade em se estabelecer a tutela hegemônica dos direitos dos trabalhadores inseridos em cadeias produtivas globais.

O desenvolvimento de novas tecnologias contribuiu para a formação dessas cadeias que atuam em um contexto de grande desregulamentação financeira. Como algo próprio da globalização, tem-se o enfraquecimento dos países pobres que sucumbem perante aqueles que detêm a hegemonia na definição das políticas

globais, bem como diante das empresas transnacionais, que concentram suas sedes nos países ricos.

As empresas transnacionais, organizadas em cadeias produtivas globais, vêm se destacando, negativamente, como responsáveis por violações a direitos. Além do meio ambiente, apura-se um processo de degradação dos direitos sociais de titularidade dos trabalhadores que integram os diversos elos da cadeia produtiva. Mas o retrocesso no sistema de proteção dos direitos dos trabalhadores é multifatorial, não se limitando às empresas transnacionais. A decadência do regime de emprego, também relacionada à globalização e ao neoliberalismo, será objeto de análise a seguir.

1.3 CRISE DO TRABALHO ASSALARIADO E DESENVOLVIMENTO DO TRABALHO PRECÁRIO

Nos termos delimitados por Gorz (2007, p. 21), o trabalho é uma invenção da modernidade, especificamente do industrialismo, desenvolvido no âmbito público, não no espaço privado familiar, conceituado como *labor* por Hannah Arendt (2007). Esse trabalho, capaz de garantir a subsistência e o reconhecimento do indivíduo perante a sociedade:

[...] não se confunde nem com os afazeres, repetidos dia após dia, necessários à reprodução e à manutenção da vida de cada um; nem com o labor, por mais penoso que seja, que um indivíduo realiza para cumprir uma tarefa da qual ele mesmo e seus próximos serão os destinatários e os beneficiários; nem com o que empreendemos por conta própria, sem medir nosso tempo e esforço, cuja finalidade só interessa a nos mesmos e que ninguém poderia realizar em nosso lugar.

O trabalho da modernidade caracteriza-se como livre, diferentemente do que ocorre com o trabalho escravo, servil ou o aprendiz das corporações de ofício. Conseqüentemente, o trabalhador se constitui como sujeito de direito, tutelado pelo princípio da igualdade e da autonomia da vontade, capaz de integrar uma relação contratual regulada pelo Direito, cujo objeto consiste na venda da força de trabalho.

Essa modalidade de trabalho está presente desde a gênese da revolução industrial. Ainda no auge do colonialismo, no final do século XVIII, principalmente na Inglaterra, a 1ª Revolução Industrial caracterizou-se pela mecanização da produção de tecidos de algodão, bem como pela passagem da manufatura para o sistema fabril. Trata-se de verdadeira revolução no modo de produzir mercadorias em tempo

bastante menor, se comparado à manufatura. A principal geração de riqueza deslocou-se da atividade comercial para a industrial.

No século XIX, a 2ª Revolução Industrial se desenvolveu, dentre outros avanços tecnológicos, por conta do emprego da energia elétrica, do uso do motor a combustão, dos corantes sintéticos e da invenção do telégrafo. Essas novas descobertas permitiram a exploração de novos mercados e a aceleração do ritmo industrial. As novas fontes de energia e a produção do aço resultaram em meios de locomoção mais ágeis e baratos. As estradas de ferro foram o sistema de transporte que mais se desenvolveu, permitindo ao capitalismo romper novas fronteiras e contribuir para a aceleração da economia mundial.

Posteriormente, no século XX, o fordismo teve grande destaque no desenvolvimento do sistema capitalista, sobretudo nos EUA. Após o final da 2ª Guerra Mundial, destacando-se a influência do acordo de *Bretton Woods* (1944) e do *Plano Marshall* (1947), o fordismo alcança a Europa, consolidando-se como sistema de organização da produção em âmbito mundial. Como destaca Harvey (2017, p. 131):

“[...] o progresso internacional do fordismo significou a formação de mercados de massa globais e a absorção da massa da população mundial fora do mundo comunista na dinâmica global de um novo tipo de capitalismo.”

Construído a partir da ideia da fragmentação da produção desenvolvida por Taylor, o fordismo também se caracterizou pela atuação dos sindicatos e pela garantia de direitos mínimos aos trabalhadores, os quais passam a integrar o mercado consumidor. É por meio do contrato de trabalho que o indivíduo tem acesso aos bens de consumo, contribuindo para o constante crescimento da produção e, conseqüentemente, da consolidação do capitalismo.

O trabalho assalariado foi incorporado pelas democracias ocidentais que se consolidaram após o término da 2ª Guerra Mundial, merecendo destaque a atuação do legislador regulamentando a contratação dos trabalhadores e estabelecendo cláusulas essenciais que integrariam essa relação jurídica. Além das nações europeias⁸ que desenvolveram o modelo de Estado de bem-estar social, na América do Sul, marcada por regimes antidemocráticos, também se apurou a presença

⁸ A Comunidade Europeia passou a obter uma dimensão social a partir do Tratado de Amsterdã, momento em que se apura um processo de reconhecimento da dimensão coletiva no que concerne à regulação comunitária dos direitos sociais. Para além da hegemonia neoliberal que preside a constituição da União Europeia, a restritiva apreensão dos direitos sociais como obrigações positivas estatais fez com que o tema laboral e social ficasse reservado aos Estados-membros (DA SILVA, 2008, p. 62).

marcante do Estado na definição dos parâmetros para a compra e venda da força de trabalho, objeto do Direito do Trabalho, ramo especializado do Direito Privado.

Com o passar dos anos, contudo, o fordismo e o trabalho assalariado deixaram de dar conta das contradições do capitalismo, dando espaço para o surgimento da acumulação flexível, caracterizada como algo próprio da pós-modernidade, nos termos delimitados por Harvey (2017, p 140):

A acumulação flexível [...] é marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. [...] Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões de desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego chamado 'setor de serviços', bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...] os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variado [...]"

A acumulação flexível se desenvolve desde a 3ª Revolução Industrial, esse novo ciclo marcado pela informatização dos meios de produção e do consumo; pela instrumentalização de uma economia financeira global, que consolidou um sistema capitalista financeiro; pela formação e expansão das multinacionais e empresas globais; pela descentralização industrial; pela fragmentação do processo de produção; pela substituição do fordismo pelo toyotismo, dentre outras mudanças (HARVEY, 2017, p. 141-143).

Tal processo repercutiu negativamente em relação ao trabalho assalariado. Seja pela adoção de novas formas de contratação, como o trabalho temporário e a terceirização, seja pela redução das garantias sociais ou ainda pelo enfraquecimento dos sindicatos, formados sob as premissas do modo de produção fordista, a acumulação flexível é concomitante ao encolhimento do sistema de proteção social dos trabalhadores.

O ataque às garantias dos trabalhadores se aprofundou por conta do que se costuma chamar a 4ª Revolução Industrial. Também conhecida como Revolução 4.0⁹,

⁹ A expressão indústria 4.0 é originária de um projeto do governo alemão voltado à tecnologia apresentado na Feira de Hannover em 2011, cujo fundamento básico consiste na conexão de máquinas, sistemas e ativos para fins de possibilitar às empresas criar redes inteligentes ao longo de toda a cadeia com a finalidade de controlar as etapas da produção de forma autônoma. Defensores da ideia acreditam que fábricas inteligentes terão a capacidade e autonomia para agendar manutenções, prever falhas nos processos e se adaptar aos requisitos e mudanças não planejadas (SILVEIRA, 2012).

esse novo ciclo se desenvolve na era digital, materializada pelo intenso fluxo de informações veiculadas pela internet, por meio de computadores e smartphones presentes no dia a dia da maioria das pessoas. O conhecimento é a mercadoria de maior valor para os dias atuais, pois permite aproveitar melhor os recursos disponíveis e produzir em grande quantidade em menor tempo. Big data, nuvem e internet das coisas se concretizam por meio de máquinas inteligentes que se conectam e assombram pela capacidade de tomar decisões e de interagir entre si. Ao mesmo tempo, caem as barreiras entre mundo físico e virtual no turismo, na cultura e no entretenimento por meio dos e-books, das plataformas digitais de ensino a distância, da plataforma de streaming Netflix e da agência de viagens virtual Booking.

A respeito da centralidade do trabalho, Antunes (2018, p. 78-79) atribui a Gorz, Offe, Habermans, dentre outros autores, a tese de que o trabalho vivo teria se tornado residual como fonte criadora de valor em decorrência do surgimento de novos estratos sociais oriundos das atividades comunicativas, movidas pelo avanço tecnocientífico e pelo advento da sociedade da informação. A ideia, portanto, seria da superação do trabalho degradado presente nos modelos fordista e taylorista de produção. Em sentido contrário, o sociológico brasileiro defende a presença de uma nova condição de assalariamento no setor de serviços, sujeito à exploração e desprovido do controle e da gestão do seu *labor*, fruto do desenvolvimento de novas tecnologias.

Castells (2017, p. 299) fala de uma nova organização internacional do trabalho a partir de três mecanismos: emprego global nas empresas transnacionais e suas redes internacionais coligadas; impactos do comércio internacional sobre o emprego e as condições de trabalho tanto no Norte como no Sul; além dos efeitos da concorrência global e do novo método de gerenciamento flexível sobre a força de trabalho de cada país.

Não obstante a discussão quanto à centralidade do trabalho e a constituição de uma nova organização mundial do trabalho, temas que fogem ao objeto da presente pesquisa, deve-se levar em conta que a acumulação flexível também propicia o surgimento do trabalho precário, modelo distinto do regime de emprego. Segundo Castel (2015, p. 516), a “[...] diversidade e a descontinuidade das formas de emprego estão em via de suplantar o paradigma do emprego homogêneo e estável.” Esse processo restringe a segurança do emprego e a renda de uma fração crescente das populações, o que aumenta a desigualdade (HARRISON, 1997, p. 08). Standing

(2017, p. 15), antecipando o ressurgimento do fascismo e da ultradireita em todo mundo, recorre à categoria “trabalho precário” para enfatizar as:

[...] milhões de pessoas ao redor do mundo sem um âncora de estabilidade. Eles estão se tornando uma nova classe perigosa. São propensos a ouvir vozes desagradáveis e a usar seus votos e seu dinheiro para dar a essas vozes uma plataforma política de crescente influência. O verdadeiro sucesso da agenda ‘neoliberal’, aceita em maior ou menor grau por todos os tipos de governos, criou um monstro político incipiente.

A precarização do trabalho é estratégia utilizada pelas empresas para manter a competitividade em um momento no qual a globalização econômica gera crise no mundo do trabalho. Segundo Bourdieu (1998, p. 120), o trabalho precário consolida-se em todos os campos do trabalho:

[...] a precariedade está hoje por toda a parte. No setor privado, mas também no setor público, onde se multiplicaram as posições temporárias e interinas, nas empresas industriais e também nas instituições de produção e difusão cultural, educação, jornalismo, meios de comunicação etc., onde ela produz efeitos sempre mais ou menos idênticos, que se tornam particularmente visíveis no caso extremo dos desempregados: a desestruturação da existência, privada, entre outras coisas, de suas estruturas temporais, e a degradação de toda a relação com o mundo e, como consequência, com o tempo e o espaço. A precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher exposto a seus efeitos; tornando o futuro incerto, ela impede qualquer antecipação racional e, especialmente, esse mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso ter para se revoltar, sobretudo coletivamente, contra o presente, mesmo o mais intolerável.

Standing (2017, p. 27-48) define o trabalhador precário como indivíduo desprovido de sete garantias trabalhistas, integrantes de uma “cidadania industrial”, defendidas pelos sociais-democratas, pelos partidos trabalhistas e pelos sindicatos: garantia de mercado de trabalho(1); garantia de vínculo de emprego ou proteção contra a dispensa abusiva(2); segurança no emprego (3); segurança no trabalho, proteção contra acidentes e doenças no trabalho(4); garantia de reprodução de habilidade mediante estágios e treinamentos(5); segurança de renda por meio do salário mínimo e da previdência social(6); e garantia da liberdade sindical(7).

Privados de tais garantias, os trabalhadores precários destacam-se pelas formas inseguras de trabalho que os impedem de construir uma identidade desejável ou uma carreira cobiçada. Concomitantemente, o precariado não se apresenta como uma classe organizada capaz de lutar por seus interesses, dentre outros aspectos, por conta da incapacidade diante das forças tecnológicas que enfrentam. Essa classe desorganizada e perigosa não vislumbra um futuro de segurança ou identidade, tornando-se suscetível a discursos neofacistas (STANDING, 2017, p. 27-48).

Em resposta às crises cíclicas do capitalismo, os países têm optado pela adoção de políticas de austeridade que repercutem negativamente sobre o trabalho assalariado. Ao invés de recuperar os níveis de emprego, o processo de flexibilização das garantias trabalhistas implica na consolidação do trabalho precário em países ricos e pobres. O trabalho precário atinge homens, mulheres, jovens e idosos. Modalidades contratuais precárias, tais como trabalho temporário, em tempo parcial (contrato zero hora), terceirização e pejetização apresentam-se como opções aos trabalhadores que pretendem ingressar ou retornar ao mercado de trabalho (OLIVEIRA NETO, 2018).

Ao contrário do que se possa supor, o trabalho precário também diz respeito àqueles que, supostamente, por ele não são atingidos, já que sobre os mesmos recai a pressão decorrente da existência de um exército de reserva formado não apenas por trabalhadores com baixa qualificação, mas também por trabalhadores qualificados e ávidos por retornar o mais rápido possível ao mercado de trabalho formal. Aos que são beneficiados pelo trabalho assalariado, portanto, recai a angústia decorrente da constatação de que sua condição detém o *status* de um privilégio frágil e ameaçado (OLIVEIRA NETO, 2018).

Além de atuar sobre a forma de contratação dos jovens, o trabalho precário também repercute sobre a previdência social, pois a base de contribuintes que financia o sistema tende a cair em decorrência do crescimento da informalidade. A queda da arrecadação, acrescida do aumento da expectativa da vida, potencializa o risco da ausência de recursos para o pagamento das aposentadorias e demais benefícios previdenciários dos aposentados do presente e daqueles que pretendem se aposentar no futuro (OLIVEIRA NETO, 2018).

Antunes (2018, p. 19-23) faz uma fotografia do trabalho precário global e destaca as tecnologias de informação e comunicação; as grandes corporações globais que não abdicaram do trabalho brutal e manual em seus rincões e grotões; a divisão internacional do trabalho que concentra a indústria considerada “limpa” no Norte e a indústria “suja”, poluidora e destrutiva no Sul; a demanda por trabalho que impõe aos trabalhadores ficarem a disposição (*on line*) para serem convocados por meio de plataformas digitais, configurando a figura do *escravo digital*; a contradição das grandes cooperações em defender a “responsabilidade social ambiental” e, ao mesmo tempo, recorrerem à informalidade ampliada, à flexibilidade desmedida, à precarização acentuada e à destruição cronometrada da natureza.

Nos países ricos, o trabalho precário surge com alternativa ao fechamento de postos de trabalho quando da transferência da indústria para os países nos quais a contratação de trabalhadores ocorre em patamares de proteção inferiores (países pobres), notadamente por conta dos baixos salários praticados, bem como pelo reduzido grau de tutela social. No Brasil o trabalho assalariado apresentou certo desenvolvimento na primeira década do século XXI. Muitos trabalhadores passaram a integrar o mercado formal de trabalho, seja por conta das condições favoráveis ao crescimento econômico, seja pelas políticas públicas voltadas à consolidação dos direitos sociais. Atualmente, segundo relatório do IPEA, o quadro não é mais tão favorável ao regime de emprego (BALTAR, 2015; OLIVEIRA, 2019).

Diante de uma crise econômica fruto de vários fatores, busca-se implementar, no Brasil, um modelo que poderá resultar na consolidação de empregados precários, consequência da terceirização e da implosão das garantias sociais. Dentre outros aspectos, a organização do capital em rede, somada à filosofia do empreendedor, transforma antigos assalariados em pequenos e médios empresários, os quais, ainda que desprovidos dos meios de produção (não são capitalistas), inserem-se em um mercado altamente competitivo, cujos parâmetros de negociação são definidos pelas empresas que estão no topo da cadeia produtiva (alimentar).

O indivíduo passa a agir como se fosse uma empresa. Desprovido de qualquer espírito de solidariedade, acredita que a competição e a livre concorrência são o único caminho para sua sobrevivência. A racionalidade neoliberal incute sobre as pessoas sua ideologia da empresa e da concorrência enquanto processo natural. O Direito do Trabalho, nesse contexto, deixa de ser útil (visão utilitarista), acreditando-se que os princípios neoliberais serão capazes de garantir a ordem social e ocultar definitivamente o conflito de classes que persiste.

Os chamados novos empreendedores brasileiros, de forma contraditória, incorporam a ideologia da classe dominante. Defendem, com todas as suas forças, os princípios neoliberais da livre concorrência e da redução dos direitos sociais, próprios dessa pauta da austeridade. Premidos por um processo de concorrência desigual, em um modelo que os condena a não acumular capital (difícilmente serão autênticos capitalistas), por vezes acabam sucumbindo, resultando em externalidades, das quais se destacam demandas perante a Justiça do Trabalho. O ódio e o rancor frente aos direitos sociais acabam sendo inevitáveis. Engrossa-se, portanto, o coro da defesa da flexibilização dos direitos trabalhistas e da extinção da

previdência social, como se essas fossem as soluções para as mazelas do modelo capitalista.

Igualmente, detecta-se uma correlação entre cadeias produtivas globais e a consolidação do trabalho precário em diversas partes do planeta. As empresas transnacionais e seus fornecedores recorrem a formas de contratação do trabalho humano distintas do trabalho assalariado e, em muitos casos, classificadas como precarizantes. Delimitada a crise do trabalho assalariado e do aumento do trabalho precário, passa-se à descrição do desenvolvimento das empresas transnacionais e das cadeias produtivas globais.

1.4 EMPRESAS TRANSNACIONAIS E CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS

O acesso às cadeias produtivas globais é o objetivo de empresas que esperam ser competitivas internacionalmente. A internacionalização da produção se consolida pelo Investimento Estrangeiro Direito (IED), pelo papel desenvolvido por grupos empresariais multinacionais como produtores na economia global, bem como pela formação de redes internacionais de produção (CASTELLS, 2017, p. 169). Essas redes internacionais, organizadas na forma de cadeias produtiva globais, são coordenadas pelas empresas transnacionais¹⁰, instituições que ocupam papel importante no processo de globalização e, de forma incidental, colaboram para o enfraquecimento do poder do Estado-nação.

Quando empresas transnacionais investem em outros países, a consequência prática é a geração de novos empregos, necessários, por exemplo, à exploração de recursos naturais, a produção de bens de consumo ou ainda para a prestação de serviços, conforme a atividade desenvolvida. Resta saber, contudo, qual é a qualidade do emprego gerado, bem como se as relações de trabalho decorrentes de

¹⁰ A teoria econômica neoclássica considera a empresa como uma unidade de produção cuja propriedade recai sobre o empresário, tendo como missão principal a maximização dos lucros. Já as teorias dos custos da transação de Coase, da coalização desenvolvida por Alchian e Demsetz, da rede de contratos de Jensen e Meckling e de direitos da propriedade construída por Hart, ampliam seus horizontes para identificar a empresa que organiza a produção além dos limites do seu estabelecimento (COASE, 2016; MACKAAY e ROUSSEAU, 2015, pp. 517 e 518). Diferentemente da empresa multinacional que se caracteriza pelo capital acionário compartilhado entre, no mínimo, duas nacionalidades, as empresas transnacionais são pessoas jurídicas que, independentemente da localização territorial do capital acionário, atuam em diversos países (SEITENFUS e VENTURA, 2001, p. 134).

investimentos estrangeiros são compatíveis com os padrões de direitos humanos estabelecidos pela comunidade internacional e pelo direito interno de cada nação.

A meta estratégica das empresas, grandes e pequenas, é comercializar por meio de suas conexões em redes que operam no mercado mundial. As empresas que estão na base das cadeias de produção, submetem-se aos critérios definidos pelas empresas transnacionais que estão no topo. Nesse mercado de produtos e serviços cada vez mais globalizado, as verdadeiras unidades de comércio não são mais os países, mas sim as empresas que formam redes globais. Isso não quer dizer que todas as empresas sejam globais.

Contraditoriamente, a maior parte do PIB dos países ainda está no mercado doméstico, inclusive no âmbito da economia informal, predominante nos países em desenvolvimento, responsável pela maior parte dos empregos gerados. Em outras palavras, as redes de empresas que negociam no mercado global são apenas uma parte da história (CASTELLS, 2017, p. 168 e 169).

A globalização econômica tem sido acompanhada pela especialização flexível marcada por novas tecnologias que se consolidam, dentre outros aspectos, por ciclos curtos de produção. Ao mesmo tempo, a industrialização em escala mundial é impactada pelas rápidas mudanças que se apuram em um mundo cada vez mais globalizado. Conseqüentemente, a capacidade para produzir e exportar produtos manufaturados se espalha em uma rede composta por nações centrais e periféricas (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 01-12).

Organizadas no âmbito de cadeias de produtos e serviços, as empresas transnacionais contam com uma rede de fornecedores espalhadas em todo o planeta. Cadeias produtivas e empresas transnacionais são elementos de um capitalismo globalizado, que apresentam potencialidades contraditórias. Ao mesmo tempo em que geram riqueza e desenvolvimento, atribuem-lhes a responsabilidade por graves violações aos direitos humanos, notadamente em questões ambientais e sociais trabalhistas, como será demonstrado.

A década de 1970 é definida por muitos autores como a superação do fordismo pelo toyotismo, de modo especial pela flexibilização e descentralização dos processos da produção que se consolidam em oposição à produção em massa organizada com base no taylorismo. Dentre outros aspectos, aponta-se a substituição de uma organização vertical da produção por um modelo horizontal marcado por empresas de médio e pequeno porte, caracterizadas pela agilidade de adaptação às

exigências do mercado (HARVEY, 2017, p. 121-162; GIDDENS, 2012, p. 632; ANTUNES, 2005, p. 25).

Essa fragmentação da produção visa minimizar os custos totais (*intra-firm sourcing*). Conseqüentemente, os processos produtivos que utilizam mão-de-obra não qualificada são deslocados para países que integram a periferia global, onde essa é abundante e barata. Para evitar os riscos de uma eventual interrupção do fornecimento de matéria prima, as empresas transnacionais recorrem a vários fornecedores (*multiple sourcing*), o que causa a redução do poder de pressão que os sindicatos poderiam exercer, considerada a possibilidade de transferência (deslocalização) das empresas e a substituição de fornecedores como método de organização dessa rede (DUPAS, 1999, p. 49).

Na consolidação da rede, as empresas se caracterizam como unidades semiautônomas que se espalham por todo o planeta estabelecendo alianças estratégicas entre si. A rede tem uma geografia transnacional que não é indiferenciada, pois cada função produtiva encontra local próprio a partir de critérios como recursos naturais, custos, qualidade e acesso ao mercado. Esse novo sistema produtivo depende de uma combinação que alia estratégias e projetos de cooperação entre diversas empresas de grande, médio e pequeno porte, destacando-se o papel desempenhado pelas empresas transnacionais (CASTELLS, 2017, p. 174-176).

Além da produção, destacam-se, igualmente, as empresas transnacionais de serviços, cujos exemplos mais emblemáticos Apple, Amazon, Citigroup, Google, Uber e Airbnb atuam como protagonistas no cenário mundial. Pesquisadores do Instituto Federal de Tecnologia da Suíça, a partir de uma base de dados contendo 37 milhões de empresas e investidores, analisaram 43.060 empresas transnacionais. O resultado do estudo foi de que 147 empresas transnacionais, a maioria do sistema financeiro, controlam 40% do mercado mundial, bem como que 800 delas são responsáveis por 80% do mercado mundial (VITALI, S., GLATTFELDER, J. B., e BATTISTON, S., 2011).

Segundo estimativas da Conferência das Nações Unidas sobre Comércio e Desenvolvimento (UNCTAD), 79.000 empresas transnacionais, integrando cadeias globais com aproximadamente 82 milhões de trabalhadores e 790.000 outras empresas, foram responsáveis por investimentos na faixa de US \$ 15 trilhões, o equivalente a 11% do PIB global no ano 2007, destacando-se que empresas do leste

e sudeste da Ásia estão entre as 25 principais empresas transnacionais do mundo. Além de recrutar 50% da classe trabalhadora mundial, entre 60% e 80 % do comércio global é executado por empresas transnacionais na forma de cadeias globais (UNCTAD, 2008, p. XVI; UNCTAD, 2013; ROJAS, 2017).

A título de exemplo, o computador pessoal é fruto de um longo processo que começa pela extração e exportação de diversos insumos, tais como níquel, titânio, silício e cobalto, elemento extraídos em diversas partes do mundo. Essa matéria prima é transportada a outro país para confecção do computador, por meio de uma rede de produtores e fornecedores interligados em cadeia, cada um responsável pela produção e comercialização de partes do produto que, após concluído, será transportado para lojas espalhadas por todo o globo, destacando-se a intermediação de grandes atacadistas que atuam até a chegada do produto ao consumidor final. Algum tempo depois, esse computador será objeto de descarte, o que dará início a uma nova cadeia, dividida em várias etapas, integrando diversos atores, destacando-se os efeitos negativos sobre o meio ambiente¹¹.

A Nike, no final do século XX, destacava-se como grande empresa do setor de calçados esportivos, não obstante ter terceirizado praticamente 100% da produção. Liderando uma grande cadeia que se espria em diversos países, essa empresa transnacional concentra em seus escritórios atividades de *design*, desenvolvimento de produtos, *marketing*, dentre outras distintas da produção, que é executada por empresas de menor porte, havendo o risco de recorrerem a trabalhadores informais (DUPAS, 1999, p. 69-70).

Esse processo que envolve diversos atores e insumos vem sendo objeto de análises relacionadas às cadeias globais de mercadorias ou *global commodity chains* (GEREFFI, G. e KORZENIEWICZ, 1994); cadeias de valor ou *value chains* (PORTER, 2008; CHESNAIS, 2018; UNCTAD, 2013); cadeias mundiais de fornecimento, *global supply chains* ou *cadena mundiales de suministro* (OIT, 2016; BALDWIN, 2012); empresa em rede (CASTELLS, 2017); cadeias produtivas (CASTRO, 2000); e cadeias produtivas globais (MOTTA, 2006; CRUZ-MOREIRA, 2003; RODRIGUES, 2007). Dentre outras abordagens, destaca-se a capacidade dessas formas de organização

¹¹ Uma das transnacionais mais conhecidas do mundo, a Apple, conta com fornecedores espalhados em diversos países, espalhados em vários continentes, inclusive no Brasil. Em documento intitulado Supplier List (APPLE, 2018), mais de 200 fornecedores da gigante californiana são listados, muitos deles com unidades instaladas em mais de um país, como é o caso da transnacional 3M Company.

das empresas em transcender as fronteiras do Estado-nação, o que lhes garante o aspecto global.

Essa fábrica global se caracteriza pela produção que se espalha por muitos países, com cada nação realizando as tarefas nas quais tem uma maior vantagem de custo. Nesse contexto de globalização, as cadeias produtivas se desenvolvem para além das fronteiras do Estado-nação na forma de redes agrupadas em torno de bens e serviços, que ligam empresas e Estados, uns aos outros, na economia mundial (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 01-12).

Em que pese seu desenvolvimento tenha ocorrido concomitantemente à globalização, as cadeias globais são tão antigas quanto a indústria. Por exemplo, os automóveis exigem pneus que requerem borracha. Igualmente, o aço requer ferro que exige minério de ferro. Trata-se, portanto, de uma sequência de elos que fornecem insumos destinados a processos de produção e da prestação de serviços. A cadeia abrange toda a gama de atividades envolvidas na concepção, produção e comercialização de produto. Esse extenso processo inclui sistemas produtivos, fornecedores de insumos e serviços, indústrias de processamento e transformação, agentes de distribuição e comercialização, bem como consumidores finais (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 02-04; OIT, 2016, p. 01 e 02; BALDWIN, 2012, p. 11; CASTRO, 2000, p. 04; CATTANEO et. al., 2010, p. 03 e 04).

As cadeias produtivas globais constituem um conjunto de redes agrupadas em torno de uma mercadoria ou produto, ligando famílias, empresas e Estados uns aos outros no âmbito da economia mundial. Trata-se de uma abordagem específica capaz de desvendar uma série de questões relacionadas à economia global. Uma abordagem a partir das cadeias produtivas globais permite analisar os conceitos problemáticos de desenvolvimento nacional e industrialização, o que pode facilitar a compreensão de padrões emergentes de organização social e econômica, inclusive quanto à uma nova organização do trabalho (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 01-12).

A cadeias produtivas globais, portanto, consistem em um método de organização da produção ou da prestação de serviços que envolve diversos elos, daí a ideia de cadeia, que parte da extração e produção de recursos naturais, seu processamento, comercialização e descarte. Em outras palavras, abrangem toda uma gama de atividades que são necessárias a bens e serviços desde a concepção até as diferentes fases de produção, o que compreende o fornecimento de matérias-primas;

a entrada de vários componentes, subconjuntos e serviços de produtores; a montagem de produtos acabados para entrega aos consumidores finais; bem como os processos de reciclagem.

Na década de 1980, Porter (2008) relacionou os conceitos de vantagem competitiva e cadeia de valor com o objetivo de pensar estrategicamente sobre as atividades envolvidas em qualquer negócio e avaliar seu custo relativo e seu papel na diferenciação. A diferença entre o valor (o que os compradores estão dispostos a pagar por um produto ou serviço) e o custo das atividades determinaria os lucros e vantagem de uma empresa sobre a outra.

Pesquisas desenvolvidas com o apoio do Banco Mundial pretendem demonstrar que as atividades que constituem cadeias produtivas têm se desenvolvido em redes globais. Evidência da globalização econômica, o crescimento do comércio internacional ocorre em vários tipos de redes coordenadas, que são estruturas econômicas que se situam entre os polos conceituais de mercados e hierarquias. Tais estudos têm o potencial de fornecer uma visão holística das indústrias globais, tanto daqueles que estão no topo da cadeia e, portanto, influenciam suas filiais e as redes de fornecedores, como as pequenas empresas que integram a base da cadeia (CATTANEO et. al., 2010, p.04). A OMC, conhecida por incentivar acordos multilaterais que estabelecem uma estrutura para o comércio internacional, também patrocinou estudos sustentando que o desenvolvimento de cadeias globais é fruto da velocidade, escala, profundidade e amplitude das interações executadas por novos atores (ELMS e LOW, 2013, p. 01).

Gereffi e Korzeniewicz (1994, p. 07 e 10) distinguem dois tipos de cadeias de produção, as dirigidas pelo produtor das impulsionadas pelo comprador. Nas cadeias de produtores, a governança tende a ser centralizada, enquanto que nas de compradores, destaca-se a governança descentralizada. Nas cadeias do produtor grandes corporações transnacionais desempenham os papéis centrais na coordenação de redes de produção. É o que ocorre na indústria automobilística, de aeronaves, semicondutores e máquinas elétricas. As cadeias de comprador, por sua vez, são aquelas em que grandes varejistas desempenham o papel central na formação de redes descentralizadas, compostas por fornecedores, frequentemente localizados em países periféricos.

Estudo publicado pela OIT analisa a proliferação das cadeias globais fruto do desenvolvimento das telecomunicações, da infraestrutura e da logística; dos acordos

comerciais construídos sob os princípios do GATT e da OMC; bem como da presença de mão-de-obra em abundância na China e na Índia. Semelhantemente à dicotomia cadeia produtor x cadeia comprador, as cadeias globais se devolvem, principalmente, a partir de dois modelos: IED e fornecimento. No primeiro se encontram as empresas multinacionais que interferem diretamente na gestão das filiais instaladas em outros países. O IED tem se caracterizado por fusões e aquisições de outras empresas e pela atuação como grande vetor da internacionalização da produção. Diferentemente, nas cadeias de fornecimento a relação entre as empresas se resume justamente no fornecimento de produtos e serviços, não havendo necessária participação das grandes corporações na gestão das empresas menores que integram os demais elos da cadeia (OIT, 2016, p. 05 e 06; CASTELLS, 2017, p. 172).

Nas redes contratadas pelo comprador, a industrialização se concentra em bens de consumo que dependem de mão-de-obra intensiva, tais como roupas, calçados, brinquedos e utilidades domésticas. As principais funções das empresas que estão no topo dessas cadeias são empreender atividades de alto valor, como design e marketing, garantindo que todas as transações da rede transcorram perfeitamente. Uma tendência importante na produção global tem sido o movimento em que as cadeias de produtores são superadas por cadeias impulsionadas por grandes compradores (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 07 e 10).

As cadeias produtivas globais constituem o padrão de produção e do comércio global, no qual as grandes empresas que estão no topo atuam como atores importantes, mas sempre dependendo de outros atores que integram os demais elos da cadeia, notadamente empresas de médio e pequeno porte. Essas acabam ascendendo ao mercado internacional ao se tornarem subcontratadas das empresas transnacionais (CASTELLS, 2017, p. 174-176). No âmbito das cadeias de comprador, desenvolve-se uma rede de empresas independentes, cuja estrutura de governança é essencial para as coordenações dos sistemas transnacionais de produção.

Não obstante a horizontalização do sistema de produção, tanto na cadeia produtor quanto nas cadeias de comprador (IED e fornecimento), as grandes empresas ainda mantêm o controle sobre todo o processo, seja na forma de subcontratação, seja na forma de domínio financeiro e tecnológico, restando às pequenas e médias empresas se submeterem a este modelo, sob pena de serem descartadas. Apura-se, portanto, uma rede global planejada sob a premissa do controle relativo do mercado pela grande empresa localizada no topo da cadeia.

Quanto às pequenas empresas, restam-lhes o papel de seguidoras, não de líder (HARRISON, 1994, p. 08; CASTELLS, 2017, p. 220 - 223).

Realmente, as empresas transnacionais tendem a se organizar de forma distinta do tradicional modelo societário. Ainda assim, apresentam-se como atores importantes no sistema internacional devido ao seu domínio econômico, particularmente nas relações com países em desenvolvimento, os quais, seduzidos pela possibilidade de crescimento econômico, acabam por se submeter aos interesses econômicos dessas grandes corporações. As empresas transnacionais estabelecem relações comerciais com países em desenvolvimento em busca de recursos naturais, mão-de-obra barata, terra e proteção militar para seus projetos (SALAZAR, 2004, p. 114; LEONARDO, 2013, p. 05).

Dupas (1999, p. 39-40) sintetiza duas dialéticas do capitalismo global: Concentração *versus* fragmentação e exclusão *versus* inclusão. Desde meados da década de 1970, de um lado, a enorme escala de investimentos necessários à liderança tecnológica de produtos e processos resulta na concentração que possibilita o controle das cadeias globais pelas empresas transnacionais. Essas empresas decidirão o que, como, quando, quanto e onde produzir os bens e os serviços utilizados pela sociedade contemporânea.

Ao mesmo tempo, apura-se grande fragmentação, materializada por terceirizações, franquias e outras modalidades informais de contratação e execução do trabalho, todas executadas por pequenas empresas que alimentam a cadeia produtiva global com custos mais baixos. Esse processo de concentração e fragmentação é embalado pela grande competição entre as empresas. Ao mesmo tempo, essa organização global do capitalismo produz grande exclusão social que, contraditoriamente, é acompanhada de uma certa inclusão das economias emergentes, o que permite aos trabalhadores integrantes da cadeia acessar o mercado de consumo que até então se concentrava nos países desenvolvidos (DUPAS, 1999, p. 39-40).

No mesmo sentido, Barrientos (2011, p. 12) lembra que nessa terceirização global de bens e serviços os países em desenvolvimento passam a integrar o mercado global em um contexto de liberalização econômica e de rápido avanço da tecnologia da informação e dos transportes. No topo das cadeias globais encontram-se empresas transnacionais, como é o caso das grandes varejistas, que exercem um alto nível de

controle em todo o processo, não obstante a ausência de propriedade formal em relação às empresas integrantes dos demais elos da cadeia¹².

A terceirização em unidades mais autônomas aumenta a necessidade de avaliação para coordenar as atividades, resultando em intensificação do trabalho e diminuição dos prazos e dos salários, além de submeter os trabalhadores a avaliações individuais, o que acaba repercutindo negativamente sobre o espírito de solidariedade (DARDOT e LAVAL, 2016, p. 221-222 e 225-229). Adverte-se que as empresas subcontratadas nem sempre são pequenas. Os fornecedores globais de cadeias produtivas lideradas por empresas transnacionais são muitas vezes grandes empresas. A tailandesa Foxconn, maior empresa de montagem eletrônica do mundo, atua como fornecedora para grandes marcas globais, dentre as quais Apple, Sony, Hp, Dell, Nintendo, Nokia, Motorola e Microsoft (CHESNAIS, 2018; DUPAS, 1999, p. 51).

Considerados os aspectos relacionados aos padrões remuneratórios e as inovações tecnológicas no campo das telecomunicações e do processo produtivo, pode-se afirmar que as cadeias globais podem proporcionar importante desenvolvimento às nações pobres, as quais podem integrá-las sem necessitar de grandes investimentos. A propósito, diversos estudos estabelecem uma relação entre cadeias globais e a geração de novos postos de trabalho (CRAIGWELL, 2006; HABIB e SARWAR, 2013; BRINCIKOVA e DARMO, 2014).

A OMC atribui às cadeias produtivas globais a possibilidade do crescimento e desenvolvimento aos países cuja integração ao comércio mundial requer a implementação de políticas adequadas. Como exemplo, destaca a infraestrutura desenvolvida por economias asiáticas para incentivar o desenvolvimento das cadeias globais, destacando-se a participação de pequenas e médias empresas (BALDWIN, 2012, p. 01; ELMS e LOW, 2013, p. 01).

Infelizmente, as cadeias produtivas globais e as empresas transnacionais não são apenas formadas por processos virtuosos de desenvolvimento, pois a tendência de escolha dos países pobres se dá justamente por conta dos incentivos fiscais

¹² A organização de cadeias globais permitiu que empresas de varejo ganhassem vantagem competitiva em um mercado consumidor cada vez mais complexo (GEREFFI e KORZENIEWICZ 1994, p. 10). No setor industrial do vestuário, as grandes marcas Zara, Mango e HM funcionam também como cadeias globais. Essas empresas líderes se concentram exclusivamente no design, no marketing e na rede de distribuição (CHESNAIS, 2018).

concedidos, bem como pelo baixo padrão remuneratório dos trabalhadores em relação aos países ricos. A transferência da produção e a busca de novos fornecedores tem como destino justamente os países cujo exército de reserva é ao mesmo tempo abundante e indefeso.

Pequenas e médias empresas locais integram as cadeias globais e preservam uma condição de relativa competitividade também recorrendo a trabalhadores informais e precários. Segundo Castells (2017, p. 186), deve-se considerar que a economia global se caracteriza por uma assimetria fundamental entre países, o que resulta na concentração de recursos, dinamismo e riqueza em certos territórios, bem como a segmentação cada vez maior da população mundial, resultando no aumento da desigualdade e da exclusão social.

Defensor da terceirização, Porter acredita que a busca por menores salários e a redução de custos seriam os principais fatores que explicam as mudanças geográficas e a nova organização da produção em cadeias globais, algo próprio da acumulação flexível. O economista norte americano estabelece uma relação de casualidade entre as cadeias de valor e tecnologia, a produção diferenciada, a reputação da marca, a relação com clientes e a constante evolução industrial, classificadas como ativos que permitiriam às empresas exercer um certo grau de organização flexível e, portanto, atender às novas oportunidades na economia global (PORTER, 2008).

Em outras palavras, o desenvolvimento de cadeias globais decorre, em parte, dos custos trabalhistas e das crescentes pressões competitivas nos países centrais. Não obstante a atuação estatal que garante infraestrutura e incentivos fiscais destinada ao desenvolvimento de cadeias produtivas, demonstra-se que a redução da regulação estatal, em países periféricos, comprova a tese de que políticas estatais também afetam significativamente a sua organização. A distribuição relativa da riqueza em uma cadeia muitas vezes tem sido retratada nas ciências sociais como relativa aos níveis hierárquicos que se estabelecem na produção (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 04 e 09).

Na hierarquia que se estabelece no âmbito de determinada cadeia, menos riqueza se acumula nos elos que envolvem a produção de matérias-primas e aumenta proporcionalmente à medida em que as fases vão se desencadeando. Igualmente, dentro da cadeia, os lucros mudam entre seus elos de acordo com as pressões competitivas, destacando-se que a indústria nem sempre atua como motor do seu

desenvolvimento. Sendo assim, a análise da distribuição dos lucros dentro da cadeia é o resultado da competição entre seus vários elos (GEREFFI e KORZENIEWICZ, 1994, p. 04 e 09).

As cadeias produtivas globais são, portanto, fruto da liberalização e desregulamentação dos mercados, bem como decorrem do desenvolvimento das tecnologias da informação e da comunicação. Combinam produção própria e terceirização com objetivo de alcançar altos lucros para grandes grupos industriais compostos por empresas transnacionais.

Chesnais (2018) estabelece uma relação entre a acumulação financeira que se inicia na década de 1960 (rentismo) com as cadeias globais. Segundo o economista francês, a liberalização e mundialização do capital ocorre concomitantemente com a mudança da relação de forças entre capital e trabalho atribuída aos governos Thatcher e Reagan, bem como ao declínio da burocracia soviética. Especificamente a partir do ano 2000, demonstra-se a consolidação de um exército de reserva mundial, bem como uma nova de organização das empresas transnacionais na forma de cadeias de valor global, resultando em uma divisão internacional do trabalho entre subsidiárias e subcontratadas.

O grau de assimetria nas relações entre os oligopólios e as empresas subcontratadas, bem como a importância da apropriação do mais-valia produzida por estas últimas, permite falar em cadeias produtivas globais como uma forma de gestão peculiar à financeirização. Essas cadeias são construídas para operar com uma ampla gama de produtos de consumo. No final da cadeia, ficam os capitalistas locais que se submetem à exploração (CHESNAIS, 2018).

Castells (2017, p. 253-257) denuncia o caráter mítico da empresa transnacional, desvinculada de qualquer nação, identificada como cidadã do mundo. Segundo o autor, essas empresas continuam dando as cartas, não obstante sua tendência em integrar diversas redes descentralizadas. Nesse contexto, são detentoras do poder oriundo da riqueza e tecnologia na economia global, considerando-se que as redes se organizam em volta delas. Nesse novo cenário econômico, o poder passa a ser exercido de forma aleatória. A lógica estrutural não é apenas governada pela lei da oferta e da procura, mas também sofre influências de estratégias ocultas e descobertas não reveladas, presentes nas redes globais de informação. Para Castells (2017, p. 238), a empresa transnacional caracteriza-se por apresentar uma:

[...] formação específica de empresa cujo sistema de meios é constituído pela intersecção de segmentos de sistemas autônomos objetivos [...] os componentes da rede tanto são autônomos quanto dependentes em relação à rede e podem ser uma parte de outras redes e, portanto, de outros sistemas de meios destinados a outros objetivos.

Ao buscarem as regiões do planeta, nas quais o custo da mão de obra é inferior ao praticado nos países de origem, as empresas transnacionais e as cadeias produtivas globais propiciam o surgimento de uma forma de imperialismo no qual o Estado é substituído pelas empresas transnacionais, as quais espalham seus tentáculos sobre os países pobres em busca de maiores lucros, na forma de um novo colonialismo.

Se no colonialismo originário os estados imperiais mandavam suas tropas às colônias para extrair toda a riqueza possível, com a globalização, os países ricos, em manifesta conduta imperial, sediam empresas transnacionais que instalam unidades nos países mais pobres, estabelecendo relações comerciais com empresas lá localizadas com a finalidade de aumentar seus lucros por meio da exploração de recursos naturais, isenções fiscais e do baixo custo da mão-de-obra contratada, em um cenário marcado por violações a direitos dos trabalhadores.

1.5 CADEIAS PRODUTIVAS GLOBAIS E O ATAQUE AO TRABALHO

A transferência dos postos de trabalho para os países pobres é uma característica das cadeias produtivas globais. A multinacional Ford, sob os protestos de Donald Trump, transferiu a montagem do modelo Focus para unidade localizada na China (O GLOBO, 2017). Sempre lembrada, a Apple contrata diretamente apenas 63.000 trabalhadores dos mais de 750.000 responsáveis globalmente pela concepção, venda, fabricação e montagem dos seus produtos (OIT, 2016; WEIL, 2014).

Algo semelhante ocorreu com a empresa brasileira Vulcabras, que fechou unidades no Brasil, no que resultou na demissão de milhares de trabalhadores. Ainda no ano de 2011, essa empresa de capital aberto, então detentora das marcas Olympikus, Reebok e Azaleia, adquiriu uma fábrica na cidade indiana de Chennai para

a produção de calçados em condições de competição com a China, conhecida pelo reduzido custo da mão de obra (G1, 2011; LEAL, 2014)¹³.

Nas páginas anteriores buscou-se descrever as trajetórias do Estado, da tutela dos trabalhadores e da organização das empresas em cadeias globais. Concomitante ao enfraquecimento do Estado-nação e ao desenvolvimento de empresas transnacionais organizadas em cadeias globais, apura-se um decréscimo da tutela do trabalho em todo mundo. Estabelece-se, portanto, a relação entre trabalho precário e cadeias produtivas globais, seguindo a linha de raciocínio desenvolvido por Bordieu (1998, p. 124) a respeito:

Facilitando ou organizando a mobilidade do capital, e o “deslocamento” para os países com salários mais baixos, onde o custo do trabalho é reduzido, favoreceu-se a extensão da concorrência entre trabalhadores em escala mundial. A empresa nacional (ou até nacionalizada), cujo território de concorrência estava ligado, mais ou menos estritamente, ao território nacional, e que saía para conquistar mercados no estrangeiro, cedeu lugar à empresa multinacional, que põe os trabalhadores em concorrência, não mais apenas com os seus compatriotas, ou mesmo, como querem nos fazer crer os demagogos, com os estrangeiros implantados no território nacional, que, evidentemente, são de fato as primeiras vítimas da precarização, mas com trabalhadores do outro lado do mundo, que são obrigados a aceitar salários de miséria.

A título de exemplo, as cadeias produtivas que se desenvolvem no âmbito do Nafta, notadamente as fábricas de roupa que têm como insumo o algodão produzido nos EUA, evidenciam as contradições decorrentes desse tratado de livre comércio. Não obstante o aumento do faturamento de empresas norte-americanas que instalaram unidades no México¹⁴, não foram inseridas cláusulas sociais nesse acordo multilateral capazes de garantir o aumento da remuneração dos trabalhadores mexicanos. Ao contrário, esse processo de deslocalização das unidades produtivas

¹³ Além da transferência dos postos de trabalho, nesse mundo globalizado apuram-se empresas sem funcionários e sem a propriedade dos meios de produção. A Apple, famosa por smartphones, computadores pessoais e softwares; a Uber, empresa que revolucionou o transporte de pessoas e produtos em muitos países; e a Airbnb, mundialmente conhecida por prestar serviços de hospedagem, todas se caracterizam pelo recurso a novas tecnologias e por formas atípicas de contratação dos trabalhadores.

¹⁴ As **maquiladoras** são empresas que importam peças e componentes de suas matrizes estrangeiras para que os produtos sejam manufaturados por trabalhadores que ganham um salário inferior ao daqueles que trabalham nas matrizes, para depois exportar o produto final para o país de origem da empresa ou para outros países em que o produto seja competitivo. Elas existem no México desde 1965, mas ganharam um impulso com a eliminação das alíquotas de importação a partir do Nafta, implantado no começo de 1994, e no final daquele ano já somavam mais de 2 mil empresas, que a princípio se instalaram na fronteira com os Estados Unidos, mas depois se espalharam por todo o território mexicano (COM CIÊNCIA, 2004).

tem como única finalidade a busca de uma legislação trabalhista e ambiental mais flexível em relação à norte-americana e, portanto, capaz de incrementar o faturamento das empresas que aderiram ao acordo (CASTELLS, 2017, p. 168)¹⁵.

Recorrendo a teoria marxista do valor, Antunes (2018, p. 48-49) destaca que as cadeias produtivas globais apresentam mecanismos de extração do mais-valor tanto na esfera de produção material (indústria), quando imaterial (serviços), essa última muito presente em empresas de tecnologia responsáveis pelo surgimento do “cibertariado” ou do “infoprotletariado”. Consequentemente, todos os elos da cadeia devem ser entendidos como trabalho produtivo, considerando-se que a geração de valor se dá a partir de serviços como marketing, gestão da logística, distribuição, transportes, atendimento ao consumidor, vendas no varejo, vendas no atacado e entrega de produtos (ANTUNES, 2009; HUWS, 2017).

De forma assimétrica, as relações de poder que se estabelecem entre os integrantes da cadeia produtiva global resultam na transferência excessiva de riscos para os mais frágeis, impactando negativamente os direitos dos trabalhadores. A transferência de postos de trabalho para os países pobres ocorre em condições distintas daquelas praticadas nos países de origem.

Apura-se também nas relações entre as nações o surgimento de um fenômeno conhecido como “corrida ao fundo do poço” (*race to the bottom*), no qual os Estados competem entre si para ver qual deles tem maior potencial de precarização, sempre com o objetivo de atrair investidores (QUAK, 2015). Para se ter uma ideia, mesmo após o desmoronamento do edifício Rana Plaza, as trabalhadoras contratadas pelas facções localizadas em Bangladesh clamam por melhores salários (FASHION NETWORK, 2018)¹⁶. Semelhantemente, os trabalhadores contratados pela chinesa Foxconn noticiam péssimas condições de trabalho (OLHAR DIGITAL, 2012). O trabalho escravo e a exploração infantil também se associam às cadeias produtivas globais. Diversos são os casos denunciados por sindicatos, globais e locais, além de organizações não governamentais (FLORIOS, 2016; PETTERSSON, 2017; CAMARGO, 2016). Práticas discriminatórias relacionadas a assédio moral, assédio

¹⁵ O NAFTA atua como um complemento da economia dos EUA. Sua missão consiste em protegê-la frente ao grande volume de importações asiáticas (CASTELLS, 2017, p. 168).

¹⁶ Também merece menção o desastre na fábrica de pesticidas Union Carbide India Limited (UCIL) em Bhopal, Madhya Pradesh, Índia, em 1984, que resultou em aproximadamente 20.000 mortes. Essa tragédia foi o tema de fundo das discussões que resultaram na aprovação da Convenção n. 174 da OIT sobre a Prevenção de Acidentes Industriais Maiores.

sexual e remuneração, igualmente, podem ser apurados no noticiário internacional (DOWLING JR., 2018).

O sistema jurídico interno dos países de origem das empresas transnacionais nem sempre abrange os trabalhadores que estão na base na cadeia, marcada pela subcontratação e pelos limites territoriais da jurisdição. As empresas que estão no topo da cadeia produtiva tendem a optar entre diversos fornecedores, muitas vezes situados em países diferentes. Essa concorrência propicia a contratação de pequenas empresas e de empresas informais, elevando os riscos de violação aos direitos sociais dos trabalhadores. Em outras palavras, esse processo de subcontratação permite que empresas desestruturadas integrem a cadeia justamente por contratar trabalhadores, muitos dos quais desconhecedores da estrutura em que estão inseridos, excluídos do sistema legal de proteção trabalhista.

Weil (2014, pos. 79 e 150 de 8378) recorre à expressão “fissura do mercado de trabalho” para tratar da transferência do emprego para uma rede de pequenas empresas que são submetidas a um mercado extremamente competitivo. Esse processo de concorrência gera pressão sobre os salários e demais benefícios. Relações que ocorriam entre trabalhador e empregador, com esse processo de fissura, convertem-se em relações de mercado entre a empresa que fornece mão de obra e a que contrata:

Lower-level businesses operate in more highly competitive markets than those of the firms that shifted employment to them. This creates downward pressure on wages and benefits, murkiness about who bears responsibility for work conditions, and increased likelihood that basic labor standards will be violated. In many cases, fissuring leads simultaneously to a rise in profitability for the lead companies who operate at the top of industries and increasingly precarious working conditions for workers and lower levels¹⁷.

Grandes são os desafios para a tutela dos direitos sociais dos trabalhadores que integram as cadeias produtivas globais. Ao se contratar relações de trabalho como se fossem relações de comércio, as empresas que estão no topo da cadeia se sentem desoneradas em relação às obrigações trabalhistas assumidas pelas

¹⁷ Tradução livre: As empresas prestadoras de serviço operam em mercados muito competitivos em relação às empresas tomadoras. Isso cria pressão sobre salários e benefícios, obscuridade sobre quem é responsável pelas condições de trabalho e maior probabilidade de que os padrões básicos de trabalho sejam violados. Em muitos casos, a fissura leva simultaneamente a um aumento da lucratividade das empresas tomadoras que operam no topo das indústrias e a condições de trabalho cada vez mais precárias para trabalhadores que estão na base da cadeia.

empresas que estão na base, as quais muitas vezes submetem os trabalhadores a condições de precariedade e informalidade¹⁸.

As pressões exercidas sobre as empresas contratadas, somadas à forte competição entre os fornecedores, acabam por reduzir os salários e precarizar as condições de trabalho. Trata-se, portanto, de um grave ataque aos direitos dos trabalhadores que integram cadeias globais. Diversos casos de exploração de trabalho escravo e de trabalho infantil foram apurados nos últimos anos, o que requer a definição de mecanismos capazes de estabelecer a responsabilidade de todos os elos da cadeia, principalmente os relativos às grandes corporações transnacionais (ONU, 2012; ONG REPORTER BRASIL, 2011; CARTA CAPITAL, 2016).

As cadeias globais têm impacto direto sobre o meio ambiente e os direitos humanos. Essa nova organização do capital interfere na vida das pessoas, notadamente dos trabalhadores que compõem seus elos, colaborando diretamente para a consolidação do trabalho precário. Diante desse quadro de enfraquecimento do Estado-nação, consolidação do trabalho precário e de desenvolvimento das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais, busca-se junto à Comunidade Internacional respostas para os desafios apresentados.

Como será demonstrado no próximo capítulo, desde o final da 2ª Guerra Mundial está em curso um projeto de universalização dos direitos humanos voltado, num primeiro momento, à limitação dos Estados, grandes responsáveis pelas violações de direitos. Entretanto, diante do enfraquecimento dos Estados e a consolidação do poder das empresas transnacionais, resta saber o que esse projeto ainda tem a oferecer.

¹⁸ Na hipótese de a empresa concentrar todas as atividades, os salários dos trabalhadores contratados necessariamente estão vinculados. Há, portanto, uma escala de valores entre todos os cargos que integram o organograma da empresa. Nesse modelo, funções como porteiro, jardineiro, copeira, dentre outras, acabam tendo padrões remuneratórios mais altos. Entretanto, quando tais funções são repassadas a empresas periféricas, a empresa principal transforma a configuração dos salários dos trabalhadores em um problema do preço a ser pago à empresa prestadora de serviço pelo serviço contratado. Conseqüentemente, os salários de tais trabalhadores são inferiores àqueles que seriam percebidos na hipótese de contratação direta pela empresa tomadora (WEIL, 2014, pos. 373 de 8378).

2. PRETENSÃO DE UMA TUTELA UNIVERSAL

2.1 ORGANIZAÇÕES INTERNACIONAIS E O PROJETO DE UNIVERSALIZAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS

Atribui-se às organizações internacionais e aos Estados a execução de um grande projeto de universalização dos direitos humanos desenvolvido desde o fim da 2ª Guerra Mundial. Tratados, declarações, convenções e projetos têm sido aprovados com o objetivo de promover os direitos humanos, dentre os quais os direitos sociais de titularidade dos trabalhadores em todo mundo.

As organizações internacionais são atores de grande importância no cenário internacional. Tratam-se de instituições não estatais, mas que recorrem aos Estados para legitimar sua atuação. Caracterizadas pela multilateralidade, permanência e institucionalização, as organizações internacionais podem ser entendidas como associações voluntárias de Estados, constituídas por meio de tratados, cuja finalidade consiste em executar interesses comuns mediante a cooperação permanente entre seus membros (TRINDADE, 2014; SEITENFUS e VENTURA, 2001, p. 85-88).

Destacando-se as potencialidades do controle de convencionalidade, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, as Convenções da OIT, o Protocolo de São Salvador, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, dentre outras declarações internacionais de direitos humanos, podem atuar, inclusive, como fundamento jurídico para se afastar a aplicação do direito local em caso de risco de retrocesso social.

Como já demonstrado, o Estado não é o único responsável pela violação aos direitos humanos. As cadeias produtivas globais e as empresas transnacionais vêm sendo objeto de preocupação das instituições que atuam em prol da promoção dos direitos humanos em todo mundo. Diante das violações aos direitos humanos no âmbito de cadeias globais, notadamente a consolidação do trabalho precário e esvaziamento do trabalho assalariado tutelado pela lei, as organizações internacionais têm se debruçado sobre o tema.

O Direito interno dos Estados e as declarações internacionais de direitos humanos têm papel importante na tutela dos direitos sociais trabalhistas nas cadeias produtivas globais, não obstante as dificuldades relacionadas à prevalência do princípio da territorialidade que restringe a abrangência do direito estatal, bem como

pela vinculação dos Estados, mas não das empresas, a organizações internacionais, tais como ONU, OIT e OCDE.

A globalização financeira não pode ignorar a democracia, a solidariedade e os direitos fundamentais. Tendo em vista uma dimensão social da globalização, o trabalho decente e os direitos fundamentais dos trabalhadores precisam integrar o processo de decisão das principais organizações internacionais. A título de exemplo, a OIT e seus Estados-membros tem editado normas sociais internacionais que buscam implementar o conceito de trabalho decente. Tais normas deverão vincular a atuação dos atores globais e serem incorporados ao direito interno dos Estados. A regulação do trabalho é tema central, que remete à noção de trabalho decente, conceito a ser preservado e efetivado por meio de instrumentos e medidas que o universalizam como o eixo de qualquer sistema de governo, pauta de correção das políticas econômicas adotadas e fundamento da governança em um mundo global (BAYLOS GRAU, 2017).

O conteúdo material dos textos internacionais, incluídos os dispositivos que integram o direito interno, permitem relacionar a tutela do emprego com a efetivação dos direitos humanos. Nessa linha, o combate à precarização das condições de trabalho diz respeito a todo conjunto de institutos jurídicos, construídos a partir da teoria dos direitos humanos, que vinculam os Estados em relação à tutela jurídica do trabalhador. Igualmente, a tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais, diante do risco da consolidação do trabalho precário em todo mundo, demanda das organizações internacionais ferramentas capazes de tutelar o trabalho em todos os elos da cadeia.

A seguir, serão apresentados os principais projetos de universalização dos direitos humanos, com ênfase na tutela dos direitos dos trabalhadores, desenvolvidos pelas organizações internacionais com maior destaque.

2.2 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS

A Conferência de Paz que pôs fim à 1ª Guerra Mundial adotou o projeto que resultou na criação da Liga das Nações (1919), organização internacional, de caráter permanente, com vocação universal, baseada nos princípios da segurança coletiva e da igualdade entre os Estados soberanos. Objetivando manter a paz mediante mecanismos jurídicos, atribuiu-se à Liga das Nações três funções essenciais: a

segurança; a cooperação econômica, social e humanitária; bem como a execução de dispositivos do Tratado de Versalhes (SEITENFUS e VENTURA, 2001, p. 98-99).

A invasão da Polônia pelos alemães em setembro de 1939, contudo, impediu a Liga das Nações de executar um projeto universal de paz entre os Estados. Não obstante, esse projeto ressurgiu em 1º de janeiro de 1942 por meio da Declaração das Nações Unidas, documento assinado por vinte e seis países que se aliaram contra o Eixo. Posteriormente, em junho de 1945, cinquenta países, reunidos em São Francisco (EUA), aprovaram a Carta das Nações Unidas (ONU) com objetivo de definir novos marcos para a relação entre os Estados após o término da 2ª Guerra Mundial, notadamente a ideia de que os Estados atuam como protagonistas no processo de internacionalização e universalização dos direitos humanos (PIOVESAN, 2007, p. 207-149; FACHIN, 2015, p. 17-46).

Sediada em Nova Iorque, com escritórios em vários países, a estrutura da ONU é composta pela Assembleia Geral, com direito a voto de todos os Estados-membros; o Conselho de Segurança, composto por quinze Estados, dos quais apenas cinco ocupam assentos permanentes (China, EUA, França, Inglaterra e Rússia); e o Secretariado, chefiado pelo Secretário-geral, nomeado pela Assembleia Geral, seguindo recomendação do Conselho de Segurança. Integram ainda sua estrutura a Corte Internacional de Justiça, que julga conflitos entre países; o Conselho de Direitos Humanos, que sucedeu a Comissão de Direitos Humanos em 2006; o Conselho Econômico e Social, órgão coordenador do trabalho econômico e social da ONU; bem como diversos comitês de proteção e monitoramento dos direitos humanos (ONU, 2020a).

Nesse projeto de universalização dos direitos humanos, destacam-se a mencionada Carta da ONU (1945) e a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada pela Assembleia Geral em 10 de dezembro de 1948, por meio da Resolução 217 A (III). A Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Cívicos e Políticos (PIDCP) e o Pacto Internacional de Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (PIDESC), ambos adotados pela Assembleia Geral da ONU em 16 de dezembro de 1966, integram o que a doutrina denominou Carta Internacional dos Direitos Humanos (*International Bill of Rights*).

O PIDCP entrou em vigor apenas no ano de 1976, pois exigia a ratificação de ao menos trinta e cinco Estados. No Brasil foi aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226/91 e promulgado pelo Decreto n. 592/92. Seu texto estabelecem a tutela de

garantias individuais já previstas na DUDH, destacando-se compromisso dos Estados em relação ao trabalho forçado, ao direito de livre associação, bem como ao direito de construir e filiar-se a sindicatos (arts. 8º e 22). Integra o PIDCP Protocolo Facultativo que estabelece mecanismo de análise de petições apresentadas ao Comitê de Direitos Humanos pelas vítimas de violações. Esse documento foi aprovado no Brasil por meio do Decreto Legislativo n. 311/09.

Também em vigor desde 1976, o PIDESC¹⁹ reconheceu os direitos sociais em sentido amplo, mas com execução pelos Estados signatários de forma progressiva. Dos direitos assegurados, destacam-se a igualdade no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no Pacto; o direito ao trabalho; bem como o direito a condições de trabalho justas e favoráveis, relacionadas a remuneração, segurança, higiene, igualdade de oportunidades, descanso, lazer, limitação razoável das horas de trabalho, férias remuneradas, assim como a remuneração dos feridos (arts. 2º, 3º, 6º e 7º)²⁰. São também assegurados a liberdade sindical e o direito de greve:

ARTIGO 8º

1. Os Estados Partes do presente Pacto comprometem-se a garantir:

- a) O direito de toda pessoa de fundar com outras sindicatos e de filiar-se ao sindicato de escolha, sujeitando-se unicamente aos estatutos da organização interessada, com o objetivo de promover e de proteger seus interesses econômicos e sociais. O exercício desse direito só poderá ser objeto das restrições previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades alheias;
- b) O direito dos sindicatos de formar federações ou confederações nacionais e o direito destas de formar organizações sindicais internacionais ou de filiar-se às mesmas.

¹⁹ Aprovado pelo Decreto Legislativo n. 226/91 e promulgado pelo Decreto n. 591/92. O PIDESC também conta com um Protocolo Facultativo, aprovado em 2008 pela Assembleia Geral. Em vigor desde 2013 após 10 ratificações (Brasil ainda não é signatário), o Protocolo estabelece sistema de petições, procedimento de investigação e medidas cautelares.

²⁰ Dando enfoque especial à temática do trabalho, destacam-se ainda no âmbito da ONU a aprovação da Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, do Tráfico de Escravos e das Instituições de Práticas Análogas à Escravatura (1956), cujo texto estabelece as bases para o conceito de condição análoga à escravidão; Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados e Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados (1951), com menção expressa ao direito de associação e de livre sindicalização; Convenção sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial (1966); Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher (1979); Convenção sobre os Direitos da Criança (1989), que assegura expressamente a proteção contra a exploração econômica no trabalho; Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias (1990); Protocolo de Prevenção, Supressão e Punição do Tráfico de Pessoas, especialmente Mulheres e Crianças (2000); e a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo (2007). Esses tratados foram ratificados pelo Estado brasileiro no decorrer dos anos.

- c) O direito dos sindicatos de exercer livremente suas atividades, sem quaisquer limitações além daquelas previstas em lei e que sejam necessárias, em uma sociedade democrática, no interesse da segurança nacional ou da ordem pública, ou para proteger os direitos e as liberdades das demais pessoas:
- d) O direito de greve, exercido de conformidade com as leis de cada país.

Diante do desafio resultante do subdesenvolvimento da maioria dos Estados-membros, foram também criadas a Conferência das Nações Unidas para o Comércio e Desenvolvimento (CNUCED), com a função de prestar assistência aos países em desenvolvimento para que tenham acesso aos benefícios de uma globalização econômica mais justa; e o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD), atrelado à Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável (ODS), que tem como objetivos a erradicação da pobreza, transformações estruturais e construção de resiliência. A ONU também conta com organizações especializadas, com estruturas independentes, dentre as quais se destaca a OIT (UNCTAD, 2020; PNUD, 2020).

Como demonstrado no primeiro capítulo, os Estados-nação têm perdido espaço diante do desenvolvimento das empresas transnacionais com o advento da globalização. Grandes corporações, dotadas de faturamentos superiores ao Produto Interno Bruto dos Estados, estabelecem relações comerciais e de investimento em diversas partes do planeta. Lamentavelmente, essa nova organização, formada por empresas transnacionais e cadeias produtivas globais, pode resultar em impactos negativos sobre a proteção e a efetivação dos direitos humanos. Essa problemática também tem sido pautada pela ONU, como será demonstrado em seguida.

2.2.1 Empresas e direitos humanos. Opção pela voluntariedade

Essa estrutura composta por declarações, tratados e demais documentos tem como finalidade principal vincular os Estados ao projeto de universalização dos direitos humanos desenvolvido pela ONU desde a sua fundação. É possível perceber, contudo, que as denúncias de violação a direitos não se restringem aos Estados. Não são raros os casos em que são imputadas a grandes corporações. Ganharam repercussão os casos da Chevron/Texaco no Equador, Bhopal na Índia, Rana Plaza em Bangladesh, bem como as tragédias de Mariana e de Brumadinho no Brasil.

Também no Brasil, a história da transnacional Volkswagen foi maculada em decorrência de sua colaboração com violações a direitos humanos praticados durante

a ditadura militar (1964 a 1985), conforme revelado pelo relatório do Comitê da Verdade publicado em 2014. Diante do constrangimento decorrente do seu envolvimento com práticas antidemocráticas, por iniciativa da sua diretora de Integridade e Direito, Christine Hohmann-Dennhardt, a companhia publicou um relatório elaborado pelo historiador Christopher Kopper, professor da Universidade de Bielefeld, na Alemanha, cujo conteúdo aponta violações à liberdade sindical e ao direito de greve (KOPPER, 2017).

Denúncias de exploração do trabalho escravo e do trabalho infantil, bem como relacionadas a violações ao meio ambiente trouxeram à tona a importância de se definir também a responsabilização das empresas por violação aos direitos humanos. Os direitos humanos não vinculam apenas o Estado, devem também ser observados pelos particulares. A eficácia horizontal dos direitos humanos diz respeito à necessária observância em todas as relações, destacando-se aquelas que se estabelecem entre empresas e indivíduos.

A responsabilização das empresas transnacionais é consequência da eficácia horizontal e da dimensão objetivo dos direitos humanos, os quais incidem não apenas na relação entre o indivíduo e o Estado (vertical), mas também entre particulares. Igualmente, os direitos humanos têm dupla dimensão: a subjetiva, referente ao conhecimento de faculdades, e a dimensão objetiva, que remete à ideia de imposição de deveres de proteção. De acordo com a dimensão objetiva, cabe ao Estado agir para promover o respeito aos direitos humanos, não permitindo que agentes públicos ou particulares os violem (RAMOS, 2017, p. 275).

Esse processo de responsabilização das empresas, portanto, recorre ao projeto de universalização dos direitos humanos que se pretende executar desde o final da 2ª Guerra. Dessa forma, ONU, OIT e OCDE, dentre outras instituições, têm voltado sua atenção para esse problema, merecendo destaque alguns projetos que vêm sendo desenvolvidos desde o final do Século XX. A responsabilidade pode ser direta ou indireta. Não obstante, denuncia-se a dificuldade em responsabilizar internacionalmente as empresas transnacionais. Dentre outros aspectos, aponta-se os limites da jurisdição estatal, bem como a ausência de uma instância internacional com jurisdição sobre os casos de violação a direitos humanos imputados a tais companhias.

A ONU, em especial, tem buscado ampliar o rol de atores aos quais se atribui responsabilidades globais, sinalizando o reconhecimento da insuficiência da

responsabilização somente dos Estados. Essa organização internacional, contudo, optou por um modelo de tutela dos direitos humanos em face das empresas desprovido de executividade direta. Ainda que distante de uma jurisdição universal, busca-se, de um lado, os compromissos voluntários por parte das empresas, e de outro a responsabilização dos Estados por não ter tomado as medidas necessárias para impedir a violação de direitos humanos pelas corporações (responsabilidade indireta).

Na década de 1970 o Conselho Econômico e Social da ONU instituiu o Centro das Nações Unidas para as Empresas Transnacionais, visando a elaboração de um código de conduta a ser aplicado a essas instituições. Havia um receio da interferência das empresas na ordem econômica internacional, inclusive com a participação em golpes de estado, como o ocorrido no Chile em 1972. Mas o projeto fracassou, sendo encerrados os trabalhos no âmbito do Conselho Econômico e Social em 1993, sem que houvesse qualquer consenso sobre a aprovação do código de conduta na Assembleia Geral da ONU (RAMOS, 2017, p. 276-277).

No ano de 1999 foi apresentado o Pacto Global (*UN Global Compact*). Trata-se de um projeto desenvolvido pela ONU com o objetivo de convocar as empresas transnacionais a adotarem 10 princípios universais na área dos direitos humanos, trabalho, meio ambiente e medidas anticorrupção. Essa iniciativa de Responsabilidade Social Empresarial (RSE) conta com adesão voluntária de mais de 13.000 empresas, integrantes de aproximadamente 80 redes, abrangendo 160 países. Sobre a tutela do trabalho, os princípios versam sobre liberdade de associação e do exercício do direito de greve; eliminação do trabalho escravo; abolição do trabalho infantil; e eliminação de todas as formas de discriminação (ONU, 2020b).

Desprovido do efeito vinculante presente nos tratados internacionais, o Pacto Global é uma iniciativa voluntária que fornece diretrizes para a promoção do crescimento sustentável e da cidadania a serem seguidas pelas corporações. Sua importância ressalta que o projeto de universalização dos direitos humanos se apresenta em constante evolução, não obstante ausência de uma instância internacional com competência para impor sanções por violações a direitos humanos colocar em dúvida a opção da ONU pela voluntariedade.

Em 2003, há uma nova tentativa. A Subcomissão para a Prevenção e Proteção de Direitos Humanos da antiga (hoje extinta) Comissão de Direitos Humanos, aprovou resolução intitulada “Normas sobre as responsabilidades das

empresas transnacionais e outras empresas privadas em relação a direitos humanos”. Infelizmente, diante da reação de alguns Estados desenvolvidos e de inúmeras empresas, em 2004 o Conselho Econômico e Social, a partir de provocação da própria Comissão de Direitos Humanos, decidiu que referida norma não teria qualquer efeito vinculante e nem deveria ter sua observância monitorada pela ONU (RAMOS, 2017, p. 277).

Na década seguinte, em 2015, integrou-se ao Pacto Global a Agenda 2030, documento subscrito pelos 193 Estados-membros da ONU. Trata-se de uma iniciativa que pretende envolver Estados, empresas, instituições e sociedade civil na execução dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, também conhecidos como ODS. Dentre tais objetivos, destaca-se o número 8, intitulado Trabalho Decente e Crescimento Econômico, que busca promover o crescimento econômico, inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo, além do trabalho decente para todos. A Agenda 2030, em consonância com a Constituição de 1988, refuta o desenvolvimento econômico sem a observância dos direitos humanos (ONU, 2020c).

Ainda sob uma perspectiva que afasta qualquer efeito vinculante, no ano de 2005 a ONU iniciou um novo projeto destinado a definir princípios a serem observados pelos Estados e pelas empresas transnacionais na proteção, no respeito e na reparação de violações a direitos humanos. Esse projeto será objeto de análise específica.

2.2.2 Princípios Orientadores sobre empresas e direitos humanos (Princípios de Ruggie)

Até o final do Século XX não havia um consenso na comunidade internacional sobre a responsabilização das empresas transnacionais em face das violações a direitos humanos. Diante desse quadro, no ano de 2005 foi nomeado John Ruggie, professor da *Harvard Kennedy School*, para a função de Representante Especial do Secretário-Geral das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos. Com o mandato prorrogado até ano de 2011, o trabalho desenvolvido pelo professor Ruggie, que já havia acompanhado o Secretário-Geral da ONU, Kofi Annan, no lançamento do Pacto Global em 1999, foi apresentado ao Conselho de Direitos Humanos da ONU em 2008 com base nos seguintes fundamentos:

1. O dever dos Estados em **proteger** as pessoas em face de violações a direitos humanos, inclusive as atribuídas às empresas;
2. A responsabilidade das empresas em **respeitar** os direitos humanos, devendo ser abster de infringir os direitos de terceiros, bem como enfrentar os impactos negativos decorrentes da sua atividade;
3. O acesso às vítimas de violações a direitos humanos da **reparação efetiva** por meios judiciais e extrajudiciais.

Em junho de 2011, o Conselho de Direitos Humanos da ONU aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos. Trata-se de documento, sem força vinculante, composto por trinta e um princípios, construídos a partir dos pilares proteger, respeitar e reparar os direitos humanos. Segundo Ruggie, o pilar **proteger** diz respeito à obrigação dos Estados em proteger os direitos humanos. Em seguida, o pilar **respeitar** remete à responsabilidade das empresas em respeitar os direitos humanos. Por fim, quando se fala em **reparação**, estabelece-se a necessidade de recursos adequados e eficazes para combater a violação a direitos humanos pelas empresas (RUGGIE, 2014).

Os Princípios Orientadores têm exercido um papel muito importante no desenvolvimento de projetos similares desenvolvidos por outras instituições. Iniciativas semelhantes de RSE também estão presentes nas Diretrizes para Empresas Multinacionais da OCDE, no capítulo sobre direitos humanos da Orientação sobre Responsabilidade Social da Organização Internacional para Padronização (ISO 26000), bem como no Quadro de Sustentabilidade e Normas de Desempenho da Sociedade Financeira Internacional, agência pertencente ao Banco Mundial. Fundados na ideia de responsabilidade social empresarial, na governança e no dever de diligências (*due diligence*), os Princípios de Ruggie objetivam regular a conduta dos Estados e das empresas em relação aos direitos humanos. Essa aposta na RSE se extrai da adesão voluntária das empresas ao compromisso de respeitar os direitos humanos, bem como de monitorar toda a sua cadeia com a mesma finalidade.

Com relação aos Estados, os Princípios de Ruggie estabelecem **o dever** de proteger contra as violações aos direitos humanos cometidas em seu território, inclusive aquelas praticadas por empresas em todas as suas operações (Princípios 1 e 2); cumprir, avaliar, assessorar e estimular o cumprimento pelas empresas da legislação relacionada aos direitos humanos (Princípio 3); adotar medidas adicionais

de proteção contra as violações de direitos humanos cometidas por empresas de sua propriedade ou sob seu controle, ou que recebam significativos apoios e serviços de organismos estatais, exigindo auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos (Princípio 4); supervisionar seus fornecedores e prestadores de serviços (Princípios 5 e 6); bem como manter um marco normativo nacional adequado para assegurar o cumprimento de suas obrigações de direitos humanos quando da assinatura de tratados internacionais ou contratos de investimento (Princípio 9) (CONNECTAS, 2012)²¹.

Quanto às **empresas**, estabeleceu-se, dentre outros, os seguintes princípios: **respeitar** os direitos humanos, abstendo-se de infringir os direitos humanos de terceiros, bem como enfrentando os impactos negativos sobre os direitos humanos decorrentes de sua conduta (Princípio 11); respeitar os direitos humanos internacionalmente reconhecidos, notadamente os enunciados na Carta Internacional de Direitos Humanos (DUDH, PIDCP e PIDESC), bem como os princípios relativos aos direitos fundamentais estabelecidos na Declaração da OIT Relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (Princípio 12); evitar que suas atividades gerem impactos negativos sobre direitos humanos ou para estes contribuam, devendo enfrentar essas consequências quando vierem a ocorrer; buscar prevenir ou mitigar os impactos negativos sobre os direitos humanos diretamente relacionadas com operações, produtos ou serviços prestados por suas relações comerciais, inclusive quando não tenham contribuído para gerá-los (Princípio 13) (CONNECTAS, 2012).

A responsabilização é proporcional ao tamanho da empresa (Princípio 14), devendo essas assumir a obrigação de respeitar os direitos humanos; executar processo de auditoria (*due diligence*) em matéria de direitos humanos para identificar, prevenir, mitigar e prestar contas de como abordam seu impacto sobre os direitos humanos, devendo também prever processos que permitam reparar todas as

²¹ Cabe também aos Estados fomentar o respeito aos Direitos humanos pelas empresas em regiões afetadas por conflitos, colaborando e prestando assistência, bem como negando o acesso ao apoio e serviços públicos a toda empresa que esteja envolvida em graves violações dos Direitos humanos e se negue a cooperar para resolver a situação (Princípio 7); assegurar coerência em relação aos direitos humanos na conduta de departamentos e organismos governamentais que se relacionam com empresas (Princípio 8); assegurar o compromisso com os direitos humanos na qualidade de membro de instituições multilaterais (Princípio 10). (CONNECTAS, 2012).

consequências negativas sobre os direitos humanos que provoquem ou tenham contribuído para provocar (Princípio 15) (CONNECTAS, 2012)²².

Finalmente, em relação ao terceiro pilar, a **reparação**, os Estados devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outro meios, que os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes (Princípio 25); adotar as medidas apropriadas para assegurar a eficácia dos mecanismos judiciais nacionais quando abordem as violações de direitos humanos relacionadas com empresas (Princípio 26); e estabelecer mecanismos de denúncia extrajudiciais eficazes, apropriados e de fácil acesso (Princípios 27 e 28). Já as **empresas** devem estabelecer ou participar de mecanismos de denúncia, devendo garantir a disponibilidade dos mesmos (Princípios 29 e 30) (CONNECTAS, 2012)²³.

Os Princípios de Ruggie estão fundadas na ideia de Estado-nação e de soberania. Ainda que desprovidos do caráter vinculante próprio de um tratado, tais princípios recorrem aos Estados, notadamente no seu papel de monopólio do direito e do exercício da jurisdição, para a tutela dos direitos humanos. Não há, portanto, uma substituição do direito estatal por outras fontes normativas. As auditorias (*due diligence*) privadas contratadas pelas empresas não poderão se sobrepor ao direito estatal e sua respectiva coercibilidade em relação às empresas transnacionais.

A legislação estatal, por sua vez, deve abranger desde questões ambientais, direito de propriedade, combate à discriminação, além dos direitos sociais trabalhistas

²² As empresas devem publicar declaração política a respeito de seu compromisso para com os Direitos humanos (Princípio 16). Quanto às auditorias (*due diligence*) em matéria de direitos humanos, devem incluir uma avaliação do impacto real e potencial das atividades sobre os Direitos humanos, abranger os impactos negativos continuamente (Princípio 17). Competem ainda às empresas identificar e avaliar as consequências negativas reais ou potenciais sobre os Direitos humanos em decorrência de suas atividades ou como resultado de suas relações comerciais (Princípio 18); integrar as conclusões de suas avaliações de impacto no marco das funções e processos internos pertinentes e tomar as medidas apropriadas (Princípio 19); monitorar as medidas tomadas para prevenir os impactos negativos sobre os Direitos humanos (Princípio 20); dar publicidade às medidas tomadas para enfrentar os impactos de suas atividades sobre os Direitos humanos (Princípio 21); reparar ou contribuir para a reparação dos impactos negativos aos Direitos humanos que tenha provocado ou tenha contribuído para provocar (Princípio 22); cumprir, onde quer que operem, a legislação aplicável e respeitar os Direitos humanos internacionalmente reconhecidos (Princípio 23); prevenir e atenuar as consequências que sejam mais graves ou que possam se tornar irreversíveis, caso não recebam uma resposta imediata (Princípio 24). (CONNECTAS, 2012).

²³ Os mecanismos extrajudiciais de denúncia, tanto estatais como não-estatais, devem ser legítimos (suscitar a confiança), acessíveis, previsíveis (procedimento claro e conhecido), equitativos (condições de igualdade, com plena informação e respeito), transparentes, compatíveis com os direitos, fonte de aprendizagem contínua, além de baseados na participação e no diálogo (Princípio 31) (CONNECTAS, 2012).

individuais e coletivos, dando ênfase à liberdade sindical e às práticas antissindicais. Compete também ao Estado suprir eventuais lacunas da legislação, a fim de que a tutela efetiva aos direitos humanos em relação às empresas seja dotada de plena efetividade.

O trabalho de Ruggie também ressalta a importância da observância da Carta Internacional de Direitos Humanos, composta pela DUDH, o PIDCP e o PIDESC, bem como a Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho adotada pela OIT em 1998 que engloba a liberdade sindical e a negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado; a abolição efetiva do trabalho infantil; bem como a eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Com o objetivo de promover os Princípios de Ruggie, o Conselho de Direitos Humanos da ONU, por meio da Resolução 17/4, instituiu o Grupo de Trabalho sobre Empresas e Direitos Humanos, Empresas Transnacionais e outras Empresas, composto por 5 membros, encarregados de monitorar o cumprimento dos Princípios e de formular recomendações aos Estados. Os especialistas são voluntários e independentes²⁴.

Em junho de 2016 foi publicado o relatório elaborado pelo Grupo de Trabalho, resultado de inspeção realizada no Brasil no mês de dezembro de 2015. Esse documento trata de diversos temas, dentre os quais a construção da Usina de Belo Monte, o desastre de Mariana, a preparação para os Jogos Olímpicos de 2016, os direitos dos povos indígenas, a questão dos defensores de direitos humanos no país e os direitos trabalhistas. O relatório apresenta algumas recomendações ao Estado brasileiro, às empresas e às organizações da sociedade civil (ONU, 2016).

Em relação ao Estado brasileiro, recomendou-se, dentre outras medidas, o incremento de políticas públicas relacionadas à proteção dos direitos humanos, abrangendo o financiamento de projetos com recursos do BNDES; desenvolver um plano de ação nacional sobre empresas e direitos humanos, garantindo a participação de todos os interessados; criar plataformas e fortalecer mecanismos de diálogo entre Governo, empresas e sociedade civil em questões de negócios e direitos humanos;

²⁴ Os Grupos de Trabalho integram Procedimentos Especiais do Conselho de Direitos Humanos. Procedimentos Especiais, o maior organismo de especialistas independentes no sistema de Direitos humanos das Nações Unidas, é o nome atribuído aos mecanismos de inquérito e monitoramento independentes do Conselho (ONU, 2016).

manter programas e políticas para combater o trabalho infantil e o trabalho escravo, evitando o enfraquecimento dos mecanismos de proteção, inclusive a definição de trabalho escravo; fortalecer os mecanismos judiciais e extra-judiciais para identificar e lidar com abusos de direitos humanos relacionados aos negócios (ONU, 2016).

Com relação às empresas, públicas e privadas, sugeriu o Grupo de Trabalho a adoção de algumas medidas, merecendo destaque as seguintes recomendações: respeitar os direitos humanos internacionais, mediante uma política específica, bem como por meio da realização de procedimento de *due diligence* voltado a identificar, prevenir, mitigar e prestar contas sobre eventuais impactos negativos aos direitos humanos em decorrência de sua atividade; estabelecer e executar mecanismos para recebimento de denúncias; envolver-se no desenvolvimento de um plano de ação nacional sobre negócios e direitos humanos, bem como no Pacto Global da ONU²⁵.

Inexistente uma instância jurisdicional global dotada de competência para responsabilizar as empresas transnacionais por violação aos direitos humanos, ressalvado o brilhante trabalho desenvolvido por Ruggie, persiste a dúvida quanto ao real conteúdo da RSE que se extrai desse projeto. Trata-se de instrumento efetivo para a tutela dos direitos humanos ou não passa de mera estratégia de marketing adotada pelas empresas para a construção de sua imagem perante investidores e consumidores em todo o mundo.

A esse respeito, a Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão emitiu a Nota Técnica n. 07/18, intitulada “A proteção e Reparação de Direitos Humanos em Relação a Atividades Empresariais”. Referido documento parte da premissa de que a proteção dos direitos humanos não pode ser interpretada como uma faculdade ou mera responsabilidade social voluntária. Ao contrário, devem as empresas transnacionais adotar o mesmo padrão de proteção dos direitos humanos em todos os países que desenvolvem suas atividades, direta e indiretamente. O documento também estabelece uma comparação entre os Princípios de Ruggie e a edição de um instrumento vinculante voltado a fortalecer os marcos jurídicos de proteção dos direitos humanos em face dos impactos negativos oriundos de atividades empresariais (BRASIL, 2020a).

²⁵ O relatório também destaca o papel das organizações da sociedade civil, principalmente quanto a evoluir na conscientização sobre as obrigações e responsabilidades do Governo e das empresas, visando prevenir e abordar os impactos negativos aos Direitos humanos em decorrência das atividades empresariais; bem como envolver-se no desenvolvimento de um plano de ação nacional sobre direito humanos, por meio do diálogo com todos os interessados (ONU, 2016).

Destacando que a globalização promoveu uma expressiva oligopolização no plano internacional do mercado em que atuam as grandes corporações transnacionais, a nota técnica também destaca a contraditória atuação dos Estados, justamente por flexibilizarem as obrigações estabelecidas para conseguir atrair o investimento estrangeiro proporcionado por empresas que detém o poder de influenciar o processo político decisório (BRASIL, 2020a):

Esse “[...] cenário recomenda, pois, que normas internacionais sejam adotadas para nivelar minimamente os padrões de respeito e proteção aos direitos humanos, bem como de capacidade de responsabilização das empresas por impactos negativos e violações”.

Questionando a efetividade dos Princípios de Ruggie, a nota técnica, em seguida, sustenta que tal documento, classificado como *soft law*, estabelece obrigações aos Estados, mas é branda em relação às empresas, pois não define uma proibição de violação aos direitos humanos, optando por uma semântica eufemística de “evitar” violações e desenvolver “políticas” para a prevenção e a reparação. Segundo a Procuradoria Federal, Ruggie admite uma certa tolerância com a violação de direitos humanos por empresas. Menciona também a nota técnica a inexistência de uma jurisdição universal, capaz de garantir a responsabilização das empresas transnacionais em qualquer Estado, bem como apoia expressamente a criação de um tratado vinculante, projeto em curso desde 2014 (BRASIL, 2020a)

A esse respeito, no dia 26 de junho de 2014, o Conselho de Direitos Humanos da ONU estabeleceu, por meio da Resolução 26/9, a instituição de um grupo de trabalho intergovernamental de composição aberta, cujo mandato se destina à elaboração de um instrumento vinculante para regular, no âmbito do direito internacional dos direitos humanos, a tutela dos direitos humanos frente às empresas transnacionais. A resolução remete às declarações, tratados e demais documentos que integram o projeto de universalização dos direitos humanos. Há também menção aos Princípios de Ruggie e outros documentos que tratam da mesma temática (ONU, 2014).

O rascunho da resolução foi elaborado pelos Estados do Equador e da África do Sul, contando com o apoio da Bolívia, Cuba e Venezuela. Submetido à votação, foi aprovado com 20 votos a favor, 13 abstenções e 14 votos contrários. Todos os países da União Europeia presentes, assim como Japão e EUA, votaram contra a

resolução. O Brasil se absteve (HERNÁNDEZ e GONZÁLES, 2018, p. 153)²⁶. Deduz-se, portanto, que o projeto de tratado vinculante é uma iniciativa abraçada apenas pelos países em desenvolvimento com o nítido intuito de se contrapor ao poder das empresas transnacionais e aos impactos negativos sobre os direitos humanos decorrente de suas atividades. Enquanto os países desenvolvidos, sede das empresas transnacionais, não abraçarem essa iniciativa, as chances de aprovação do documento são remotas.

Confrontando os Princípios de *Ruggie* e a organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais é possível inferir que todas as empresas que integram a cadeia devem ser responsabilizadas por violações a direitos humanos. Não obstante a inexistência de uma instância de jurisdição internacional, a responsabilidade das empresas transnacionais persiste, devendo monitorar e exigir que todos seus fornecedores adotem providências necessárias para que não ocorram violações aos direitos humanos, notadamente os direitos sociais dos trabalhadores.

Mas esse projeto de tutela universal não se esgota nos esforços da ONU. Além da OIT e da OCDE, apuram-se outras iniciativas dos sistemas regionais e do direito interno dos Estados voltadas à tutela dos Direitos humanos no âmbito das cadeias produtivas globais.

2.3 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Criada em 1919 a partir do Tratado de Versalhes, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) está fundada na ideia de que a paz duradora não será alcançada

²⁶ **Votos a favor:** Argélia, Benin, Burkina Faso, China, Congo, Costa do Marfim, Cuba, Etiópia, Rússia, Filipinas, Índia, Indonésia, Cazaquistão, Quênia, Marrocos, Namíbia, Paquistão, África do Sul, Venezuela, Vietnã. **Votos contrários:** Alemanha, Áustria, Estados Unidos da América, Estônia, ex República Iugoslava de Macedônia, França, Irlanda, Itália, Japão, Montenegro, Reino Unido e Irlanda do Norte, República Checa, Coreia do Sul, Romênia. **Abstenções:** Arábia Saudita, Argentina, Botswana, Brasil, Chile, Costa Rica, Emirados Árabes Unidos, Gabão, Kuwait, Maldivas, México, Peru, Serra Leoa. A Resolução é dividida em quatro partes, uma versando sobre o conteúdo e três sobre o procedimento. Os três primeiros grupos de trabalho, em reuniões realizadas nos anos de 2015, 2016 e 2017, deliberam sobre o conteúdo, o alcance, a natureza e a forma do futuro instrumento internacional, restando para quarta reunião (2018) a apresentação de um rascunho do instrumento vinculante. Os principais temas em discussão são: o âmbito subjetivo; a relação de oposição ou complementariedade com os Princípios de *Ruggie*; o estabelecimento de obrigações expressas tanto para os Estados quanto para as empresas; o estabelecimento de meios para exigir responsabilidades por fatos cometidos em outros Estados (obrigações extraterritoriais); a inclusão de disposições orientadas a assegurar a coerência aos Estados a respeito da relação com os acordos de comércio e investimentos; além do estabelecimento de mecanismos internacionais para controlar o cumprimento das obrigações das empresas a respeito dos Direitos humanos (HERNÁNDEZ e GONZÁLES, 2018, pp. 175-177) .

sem justiça social. Trata-se da única agência da ONU que tem estrutura tripartite, na qual representantes de governos, de organizações de empregadores e de trabalhadores de 187 Estados-membros participam em condição de igualdade nas suas diversas instâncias. A missão da OIT é promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Preconiza a OIT que o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável (FRIEDRICH, PASSOS e NICOLADELI, 2013; OIT, 2020a).

A OIT conta com três organismos principais, cuja composição observa o modelo tripartite: a Conferência Internacional do Trabalho, realizada todos os anos em Genebra, responsável pela edição das normas internacionais do trabalho e das políticas gerais da OIT; o Conselho de Administração, espécie conselho executivo, que se reúne três vezes ao ano em Genebra; o Escritório Internacional do Trabalho, liberado pelo Diretor-Geral, que faz as vezes do secretariado permanente da OIT. O Conselho de Administração e o Escritório Internacional do Trabalho contam com o apoio de comitês específicos, destacando-se o Comitê de Peritos para Aplicação das Convenções e das Recomendações e o Comitê de Liberdade Sindical (FRIEDRICH, PASSOS e NICOLADELI, 2013; OIT, 2020a).

A Declaração de Filadélfia, adotada em 10 de maio de 1944, na 26ª Conferência Internacional do Trabalho, serviu como base para a adoção da Carta das Nações Unidas (1946) e da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Posteriormente incorporada como anexo à Constituição da OIT (1976), a Declaração da Filadélfia, além de reafirmar o princípio de que a paz permanente deve estar baseada na justiça social, estabeleceu os quatro princípios básicos da OIT (OIT, 2020b):

1. o trabalho deve ser fonte de dignidade;
2. o trabalho não é uma mercadoria;
3. a pobreza é uma ameaça à prosperidade de todos;
4. todos os seres humanos têm o direito de perseguir o seu bem-estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Considerando-se a importância da organização dos trabalhadores em sindicatos, a OIT editou convenções específicas sobre a liberdade sindical e a livre negociação coletiva.

2.3.1 OIT e a liberdade sindical

Em 100 anos de história, a OIT editou diversas convenções e recomendações. Dando enfoque à liberdade sindical, a Convenção n. 87 da OIT, de 1948, assegura aos trabalhadores, sem distinção de qualquer espécie, o direito de constituírem, sem autorização prévia, organizações da sua escolha, assim como o de se filiarem nessas organizações, com a única condição de se conformarem com os respectivos estatutos (OIT, 2020c)²⁷. Em complementação à Convenção n. 87, no ano de 1949, a OIT adotou a Convenção n. 98, que assegura garantias referentes aos direitos de sindicalização e de negociação coletiva. A Convenção n. 98 notabiliza-se pelo combate às práticas antissindicais praticados pelo Estado ou pelo empregador (OIT, 2020d)²⁸.

Vinculado ao Conselho de Administração da OIT, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT (CLS) tem atribuição para apreciar denúncias apresentadas em face dos Estados-membros. A organização dos trabalhadores em sindicatos, a livre associação e o exercício do direito de greve são temas frequentes na pauta do Comitê, cuja interpretação das Convenções n. 87 e 98 têm sido recompilados periodicamente (OIT, 2018). As convenções 87 e 98 permitem delimitar a tutela da liberdade sindical, notadamente quando a violação a esse direito repercute no pleno exercício de outros direitos sociais.

Ainda, a Convenção n. 154, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981, também incentiva a negociação coletiva²⁹. Não menos importante, a Convenção n.

²⁷ O Estado brasileiro não ratificou a Convenção n. 87, pois seu texto é incompatível com o modelo de unicidade sindical (CF, art. 8º), contribuição sindical compulsória (revogada pela Lei n. 13.467/17) e o critério de organização dos sindicatos por categoria (CLT, art. 511).

²⁸ A Convenção n. 98 da OIT foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 49/1952 e promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953.

²⁹ A Convenção n. 154 foi aprovada no Brasil pelo Decreto Legislativo n. 22/1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994.

169 (1989) que versa, dentre outros temas, sobre a consulta prévia, livre e informada a povos e comunidades tradicionais³⁰. Tratam-se de importantes instrumentos de tutela dos direitos humanos, podendo também atuar como limite à atuação das empresas transnacionais.

Não menos importante, em 1998 a Conferência Internacional do Trabalho, na sua 86ª Sessão, sob o espírito da Declaração da Filadélfia e da Constituição da OIT, bem como considerando que a justiça social é essencial para garantir a paz universal e permanente; que o crescimento econômico é essencial, mas não suficiente, para assegurar a equidade, o progresso social e a erradicação da pobreza; e ainda a necessidade da OIT promover políticas sociais sólidas, justiça e instituições democráticas, adotou a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (OIT, 2020e).

A Declaração da OIT recorre à expressão direitos fundamentais com o objetivo de difundir o conceito de trabalho decente para todos os seus Estados membros. Para tanto, declara que os Estados Membros, ainda que não tenham ratificado as Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, assumiram o compromisso de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das referidas convenções: liberdade de associação, liberdade sindical e direito de negociação coletiva (1); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (2); a abolição do trabalho infantil (3); e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (4). Trata-se, portanto, de norma internacional que pretende vincular todos os Estados-membros da OIT (OIT, 2020e).

Também merece menção o conceito de trabalho decente, formalizado pela OIT em 1999, cujo conteúdo sintetiza a missão histórica da organização em promover o trabalho produtivo e de qualidade, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas para homens e mulheres. O trabalho decente é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais pela Declaração da

³⁰ Aprovada pelo Decreto Legislativo n-143/2002 e promulgada pelo Decreto n. 5.051/2004.

OIT de 1998 (1); a promoção do emprego produtivo e de qualidade (2); a ampliação da proteção social (3); e o fortalecimento do diálogo social (4)³¹ (OIT, 2020f).

Finalmente, por diálogo social entende-se a intervenção dos trabalhadores, empregadores e dos governos na tomada de decisões relativas ao emprego e ao local de trabalho. Engloba todo o tipo de negociações, consultas e troca de informações relacionados a questões econômicas, trabalhistas e sociais. O diálogo social, além do progresso social e econômico, permite aos interessados defender seus interesses na sociedade e no lugar do trabalho. O diálogo social também pode ser transfronteiriço quando se apresenta na forma de políticas de responsabilidade social empresarial e de Acordos Marco Globais - AMG³², entendidos como iniciativas privadas das empresas multinacionais voltadas a definir padrões mínimos de proteção dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais (OIT, 2013, p. 5, 62-63; OIT, 2020g).

A OIT reconhece, portanto, o trabalho como condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável. O trabalho decente é conceito central para o alcance dos ODS definidos pela ONU, em especial o OSD 8 que busca justamente “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”. O conceito de trabalho decente, como demonstrado, também integra a Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável da ONU.

Em 2008, na 97ª Conferência Internacional do Trabalho, foi adotada a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Segundo esse

³¹ Cinara Rosenfield realiza uma discussão teórico-conceitual das noções de trabalho decente e trabalho digno a partir da contraposição conceitual entre cidadania e direitos humanos. Em artigo publicado em co-autoria com Jandir Pauli, sustenta que o conceito de trabalho decente remete à noção de cidadania e a uma concepção operacional, claramente apontada na agenda da OIT, enquanto o trabalho digno remete à DUDH e é dependente de uma rede de direitos. A fim de transpor essa dicotomia, os autores propõem uma visão integral do ser humano no trabalho por meio da noção de reconhecimento e de uma abordagem holística dos direitos humanos que integra a noção de trabalho decente (ROSENFELD, C. L. e PAULI, J., 2012, pp.319-329).

³² *Global Framework Agreements, Internacional Framework Agreements, Acuerdos Marco Internacionales, Acuerdos Marco Mundiales, Acuerdos Marco Transnacionales, Acordos Marco Globais e Acordos Marco Internacionais* são as denominações mais utilizadas para se referir aos acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadores localizados em mais de um país (BAYLOS GRAU, 2005; CONTRAF, 2019; CORREA CARRASCO, 2016; DROUIN, 2008; GALLIN, 2008; GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015; HAMMER, 2008; PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K., 2008; PAPADAKIS, 2008; SOBCZAK, 2008; ROJAS, 2017).

documento, em um contexto marcado por mudanças aceleradas, os compromissos e esforços dos Estados Membros e da OIT, particularmente relacionados ao pleno emprego produtivo e ao trabalho decente como elementos centrais das políticas econômicas e sociais, devem basear-se em quatro objetivos estratégicos da OIT sobre os quais se articula a Agenda do Trabalho Decente: promover o emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável (1); adotar e ampliar medidas de proteção social dos trabalhadores que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais e sociais (2); promover o diálogo social e o tripartismo (3); respeitar, promover e aplicar os princípios e direitos fundamentais do trabalho (4) (OIT, 2008)

Da breve descrição desses documentos, é possível estabelecer uma relação entre o conceito de trabalho decente, a Declaração da OIT (1998) e o projeto de universalização dos direitos humanos executado pela ONU. Realmente, o conceito de trabalho decente pode ser extraído das principais convenções da OIT, servindo como forte instrumento de combate às violações a direitos dos trabalhadores no âmbito das cadeias produtivas globais.

2.3.2 OIT e a negociação coletiva transnacional

A respeito da violação aos direitos humanos pelas empresas transnacionais que se organizam em cadeias produtivas globais, a OIT tem destacado o risco de déficits de trabalho decente fruto da forma da organização de trabalho praticada, notadamente marcada pela fragmentação dos fornecedores e pelo objetivo do menor preço, sem medir as consequências (OIT, 2016). As convenções da OIT, contudo, ainda não regulam a negociação coletiva transnacional, inclusive na modalidade Acordos Marco Globais - AMG firmados entre sindicatos globais e empresas transnacionais. Igualmente, os instrumentos da OIT não reconhecem as ações de solidariedade internacional, tais como greves envolvendo trabalhadores de mais de um país e boicotes contra empresas transnacionais por violações a direitos dos trabalhadores (DROUIN, 2008, p. 241).

A discussão a respeito das empresas transnacionais já estava presente desde a segunda metade do século XX. Nas conferências da OIT representantes dos trabalhadores defendiam a necessidade de se aprovar uma convenção específica para regular a negociação coletiva internacional. Segundo Drouin (2008, p. 245), no

âmbito do modelo tripartite, diante da recusa dos representantes dos empregadores, o consenso possível produziu uma Declaração Tripartite, documento que ficou aquém das expectativas iniciais dos trabalhadores, já que desprovido do mesmo efeito vinculante das convenções da OIT.

A Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social, adotada pelo Conselho Administrativo da Secretaria Internacional do Trabalho em sua 204^a Sessão (1977) e emendada nas Sessões 279^a. (2000), 295^a. (2006) e 329^a (2017), introduziu a discussão sobre a tutela do trabalho em relação às empresas que transcendem os limites do Estado-nação. Seu conteúdo versa sobre segurança social; eliminação do trabalho forçado; abolição do trabalho infantil; igualdade de oportunidade e tratamento; segurança e saúde; liberdade sindical e negociação coletiva (OIT, 2020h).

Na última alteração desse documento, considerou-se a Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Justa (2008); as normas internacionais do trabalho; as conclusões da Conferência Internacional do Trabalho sobre a promoção de empresas sustentáveis (2007); as conclusões da 105^a Conferência Internacional do Trabalho sobre o trabalho decente nas cadeias produtivas globais (2016); os Princípios de Ruggie (2011); os objetivos e metas da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (2015); a Agenda de Ação de Adis Abeba sobre financiamento para o desenvolvimento (2015); o Acordo de Paris relativo às alterações climáticas (2015); e as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais (2011) (OIT, 2020h).

Em complemento, estabelece a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social que os governos devem tomar as medidas apropriadas para garantir, por meios administrativos, legislativos ou outros meios apropriados, que os trabalhadores tenham acesso a medidas eficazes. Já as empresas multinacionais devem usar sua influência para incentivar seus parceiros comerciais a garantir meios eficazes para permitir a reparação a violações de direitos humanos internacionalmente reconhecidos, bem como, em conjunto com as empresas locais, respeitar o direito de os trabalhadores apresentarem queixas em face de violações a seus direitos (OIT, 2020h).

Mas o auge da discussão a respeito das cadeias produtivas globais, empresas transnacionais e as violações aos direitos dos trabalhadores ocorreu na 105^a Conferência Internacional do Trabalho, entre dias 30 de maio a 10 de junho de 2016.

A opção pelo tema decorreu de decisão do Conselho de Administração, em reunião realizada no ano de 2013, como resposta aos incêndios ocorridos em Bangladesh e no Paquistão, no ano de 2012, e, principalmente, após o desabamento do edifício *Rana Plaza*, ocorrido 2013, que resultou na morte de mais de mil trabalhadoras e trabalhadores (OIT, 2016a e 2016b).

Ao final da 105ª Conferência, adotou-se **Resolução relativa ao trabalho decente nas cadeias produtivas globais**, cujo conteúdo apresenta conclusões relativas a:

1. Oportunidades e desafios para alcançar a meta do trabalho decente e o desenvolvimento inclusivo nas cadeias produtivas globais;
2. Intervenções necessárias para compatibilizar o desenvolvimento econômico e o trabalho decente;
3. Sistemas de governança apropriados e medidas adotadas pelos governos e pelos atores sociais para compatibilizar resultados econômicos e o trabalho decente nas cadeias produtivas globais (OIT, 2016a e 2016b).

O texto da resolução, construída sob a premissa do tripartismo, reconhece que as cadeias produtivas globais podem gerar crescimento econômico, geração de emprego (com ênfase no aumento da participação das mulheres no mercado de trabalho), redução da pobreza, além de auxiliar na transição da economia informal para a formal. Mas também denuncia os déficits de trabalho decente e das condições de trabalho nos elos da cadeia, destacando os riscos relacionados à segurança e à saúde no trabalho, salários, jornada, liberdade sindical, negociação coletiva, terceirização, trabalho infantil e trabalho escravo. Em relação às mulheres, o texto da resolução denuncia discriminação na remuneração e assédio sexual, bem como ausência de proteção da maternidade e oportunidades profissionais limitadas. Há também menção aos déficits de governança em relação aos Estados, os quais não conseguem garantir a observância da legislação que tutela o trabalho (OIT, 2016a e 2016b).

Destaca, ainda, a resolução as medidas adotadas por alguns Estados para reduzir os déficits de governança mediante o fortalecimento do sistema de fiscalização do trabalho. Há também menção à interação entre Estados e organizações

internacionais e multilaterais; aos acordos comerciais, contendo cláusulas sociais; aos regulamentos transfronteiriço; bem como às empresas que têm recorrido a iniciativas voluntárias de cumprimento da legislação, tais como a realização de auditorias privadas, intercâmbio de boas práticas e a adoção de mecanismos de recebimento de denúncias, tendo como base os Princípios de *Ruggie*. Também alerta a resolução para a indispensabilidade da governança pública para a eficaz tutela dos direitos humanos nas cadeias produtivas globais (OIT, 2016a e 2016b).

Noticia-se também intervenções dos interlocutores sociais relacionadas ao diálogo social transfronteiriço, aos Acordos Marco Globais, protocolo de liberdade sindical e à aprovação de um tratado vinculante no âmbito da ONU. Segundo a resolução, tais medidas ainda podem se desenvolver, sugerindo-se a inclusão de mecanismos extrajudiciais de reclamação, bem como a ampliação da publicidade sobre as medidas adotadas pelos atores sociais. Com relação aos sistemas de governança, a resolução endossa os Princípio de *Ruggie* como documento capaz de delimitar as responsabilidades dos Estados (fiscalização e legislação do trabalho), das empresas (*due dilligence*) e dos interlocutores sociais, dando mais uma vez ênfase à negociação coletiva, ao diálogo social transfronteiriço, bem como aos Acordos Marco Globais, sem prejuízo da defesa da liberdade sindical e da negociação coletiva, considerada a maior vulnerabilidade que se atribuiu aos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais (OIT, 2016a e 2016b).

Na conclusão da resolução, elencam-se várias medidas a serem adotadas pela OIT com o objetivo de promover o trabalho decente nas cadeias produtivas globais, ressaltando que a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social é o marco da OIT, respaldado pela estrutura tripartite, com objetivo de potencializar ao máximo os impactos positivos das empresas multinacionais (desenvolvimento econômico), bem como resolver as possíveis consequências negativas (déficit do trabalho decente) (OIT, 2016a e 2016b).

Durante a maior parte do século XX, atribuiu-se aos governos nacionais a administração das relações de emprego mediante a edição de legislação protetiva. A lei foi uma arma importante no arsenal sindical. No século 21, contudo, surge a necessidade de um sistema legal global. Como o capital é global e os países competem entre si, somente os padrões de trabalho globalizados podem garantir a uniformidade da tutela em todo mundo. A maneira mais eficaz de fazer isso é por meio da OIT. As Convenções da OIT representam anos de experiência, bem como a

possibilidade de incorporação à legislação nacional quando ratificados pelos Estados. Pressionar pela ratificação das Convenções é uma parte importante da estratégia sindical global (PANTLAND, 2019).

Em complemento a esse projeto, a tutela do trabalho no âmbito das cadeias produtivas globais também é tema enfrentado pela Comissão Europeia, pela OCDE e pelos Sistemas Regionais de tutela dos direitos humanos. Igualmente, merecem destaque instrumentos normativos aprovados por alguns Estados versando sobre a temática empresas e direitos humanos. Embora a semelhança em relação aos programas desenvolvidos pela ONU e pela OIT, tais projetos merecem ser descritos com o objetivo de reforçar a narrativa da tutela dos direitos dos trabalhadores em face das empresas transnacionais.

2.4 OCDE, SISTEMAS REGIONAIS E O DIREITO LOCAL

Sediada em Paris, França, a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) é uma organização internacional composta por trinta e cinco países membros, representando as economias mais avançadas do mundo, além de alguns países emergentes³³. Estabelecendo uma relação entre empresas e os direitos humanos, a OCDE editou documento intitulado *Guidelines for Multinational Enterprises* (1976). Desprovido de caráter vinculante, o texto estabelece o dever dos Estados e das empresas em respeitar os direitos humanos. Tratam-se de recomendações dirigidas aos governos e às empresas multinacionais baseadas em princípios e padrões para a conduta empresarial responsável em um contexto global, observadas a legislação local e os padrões internacionalmente reconhecidos (OECD, 2011).

³³ A OCDE desenvolve políticas voltadas a prosperidade, igualdade, oportunidade e bem-estar para todos. Juntamente com governos, legisladores e cidadãos, a OCDE também trabalha para estabelecer normas internacionais e encontrar soluções baseadas em evidências para uma série de desafios sociais, econômicos e ambientais. Integram a OCDE como Estados membros Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, República Checa, Dinamarca, Estônia, Finlândia, França Alemanha, Grécia, Hungria, Islândia, Irlanda, Israel, Itália, Japão, Coreia do Sul, Letônia, Lituânia, Luxemburgo, Holanda, México, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Eslováquia, Eslovênia, Espanha, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos. Colômbia e Costa Rica são candidatos, enquanto o Brasil, China, Índia, Indonésia e África do Sul são países parceiros. (OCDE, 2019). Além do trabalho desenvolvido pela OCDE, ressalta-se o compromisso da OMC em observar as normas fundamentais do trabalho reconhecidas internacionalmente, o que também vem ocorrendo em acordos de livre comércio norte-americanos e da União Europeia (KEUNE e SCHMIDT, 2009, p. 11-30).

As empresas, dentre outras medidas, devem contribuir para o progresso econômico, ambiental e social; respeitar os direitos humanos reconhecidos internacionalmente em relação aos atingidos por suas atividades; abster-se de procurar ou aceitar exceções não previstas no quadro legal ou regulamentar, relacionados a direitos humanos, meio ambiente, saúde, segurança, trabalho, tributação, incentivos financeiros ou outros assuntos; apoiar e defender os princípios da boa governança corporativa, desenvolvendo e aplicando boas práticas de governança corporativa, inclusive em grupos empresariais; elaborar e aplicar práticas de autorregulação e sistemas de gestão eficazes; realizar *due diligence* com base no risco (OECD, 2011).

Devem ainda as empresas respeitar o direito de associação, a negociação coletiva e o direito de greve; contribuir para a abolição do trabalho infantil; contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou compulsório; observar o princípio da igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego, abstendo-se de discriminar os trabalhadores em razão de raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, ou outro *status*; respeitar padrões, em matéria de emprego e de relações industriais, não menos favoráveis em relação aos observados por empregadores comparáveis no país de acolhimento da empresa (OECD, 2011).

Mesmo não sendo Estado membro, o Brasil, no ano de 2013³⁴, decidiu apoiar o projeto da OCDE. Para tanto, estabeleceu Ponto de Contato Nacional (PCN), com a finalidade de promover a implantação das Diretrizes, bem como responder a pedidos de informação; participar de conversações entre as partes interessadas em todas as matérias abrangidas pelas Diretrizes, a fim de contribuir para a resolução de questões que possam surgir no seu âmbito; cooperar com os Pontos de Contato Nacionais dos demais países em relação às matérias abrangidas nas Diretrizes; e acompanhar e implementar, no que couber, as Decisões do Conselho da OCDE sobre as Diretrizes.

Em relação aos Sistemas Regionais de tutela dos direitos humanos, a União Europeia serve como inspiração para a compreensão das possibilidades de relacionamento entre sistemas jurídicos distintos: o internacional, o comunitário e o direito interno de cada Estado membro. O Tribunal de Justiça da União Europeia, por julgar questões que dizem respeito a mais de um Estado-membro, frequentemente

³⁴ MINISTÉRIO DA FAZENDA. Portaria n. 92, de 12 de maio de 2013.

recorre a um sistema pluralista de normas jurídicas, chegando inclusive a considerar costumes e outras fontes não estatais para a resolução das questões que lhes são apresentadas.

Destacam-se iniciativas voltadas à constituição de um modelo de proteção social no âmbito da União Europeia, tais como o Tratado de Roma (1957); o Ato Único Europeu (1987); a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (1989); o Tratado de Maastricht (1992); a Diretiva 94/95/CE (1994), que implementou os Conselhos de Empresa Europeus; o Tratado de Amsterdã (1997); e a Carta dos Direitos Fundamentais da UE (2000). Esse último documento, por não ter o *status* de tratado, acabou sendo adotado como mera declaração política, o que dá margem à atuação reivindicativa dos sindicatos que atuam no âmbito da União Europeia nos termos delimitados pela Diretiva 94/95 que trata justamente da negociação coletiva com as empresas que integram o bloco (COSTA, 2005, p. 193; GERNIGON; ODERO; GUIDO, 2000, p. 53)³⁵.

No plano do sistema latino americano, a Carta da Organização dos Estados Americanos, tratado multilateral que criou a Organização dos Estados Americanos, foi aprovada na IX Conferência Internacional Americana, realizada em 30 de abril de 1948, em Bogotá. Dentre outros dispositivos, seu texto estabelece que as empresas transnacionais e o investimento privado estrangeiro estão sujeitos à legislação e à jurisdição dos tribunais nacionais competentes dos países receptores, bem como aos tratados e convênios internacionais dos quais estes sejam parte, devendo se ajustar à política de desenvolvimento dos países receptores (OEA, 2020).

Não menos importante, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica (1969), que estabelece que ninguém pode ser submetido à escravidão ou a servidão, bem como que os Estados Partes comprometem-se a adotar providências, tanto no âmbito interno como mediante cooperação internacional, especialmente econômica e técnica, a fim de conseguir progressivamente a plena efetividade dos direitos que decorrem das

³⁵ À União Europeia conta com a Comissão Europeia para a definição de estratégias, proposição de novos atos legislativos e políticas da União Europeia, bem como para a execução orçamentária. Desempenha também um papel importante no apoio ao desenvolvimento internacional e na prestação de ajuda humanitária. Para fins da presente pesquisa, a Comissão Europeia, em trabalho desenvolvido em conjunto com a OIT, também é responsável pela catalogação de todos os Acordos Marco Globais firmados desde 1988.

normas econômicas, sociais e sobre educação, ciência e cultura, constantes da Carta da Organização dos Estados Americanos (arts. 6º e 26) (CIDH, 2020a).

O Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos, Protocolo De San Salvador (1988), estabelece que toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita. Para tanto, os Estados Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente as referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes (art. 6º). Há também menção expressa aos direitos sindicais no Protocolo de San Salvador (CIDH, 2020b):

Artigo 8

Direitos sindicais

1. Os Estados Partes garantirão:

a. O direito dos trabalhadores de organizar sindicatos e de filiar-se ao de sua escolha, para proteger e promover seus interesses. Como projeção desse direito, os Estados Partes permitirão aos sindicatos formar federações e confederações nacionais e associar-se às já existentes, bem como formar organizações sindicais internacionais e associar-se à de sua escolha. Os Estados Partes também permitirão que os sindicatos, federações e confederações funcionem livremente;

b. O direito de greve.

2. O exercício dos direitos enunciados acima só pode estar sujeito às limitações e restrições previstas pela lei que sejam próprias a uma sociedade democrática e necessárias para salvaguardar a ordem pública e proteger a saúde ou a moral pública, e os direitos ou liberdades dos demais. Os membros das forças armadas e da polícia, bem como de outros serviços públicos essenciais, estarão sujeitos às limitações e restrições impostas pela lei.

3. Ninguém poderá ser obrigado a pertencer a um sindicato.

Para além da constituição de um Mercado Comum entre Países do Cone Sul, o MERCOSUL também pretende uniformizar a tutela dos direitos, podendo-se destacar o tratado multilateral Protocolo de Assunção sobre o Compromisso com a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos (2005), bem como a Declaração Sociolaboral de 1998, revisada em 2015, cujo texto estabelece obrigações dos Estados relacionados aos temas trabalho decente, empresas sustentáveis, não discriminação, igualdade de oportunidade e tratamento entre homens e mulheres, eliminação do trabalho forçado, erradicação do trabalho infantil, liberdade sindical, negociação coletiva, greve, dentre outros direitos (MERCOSUL, 2020).

No Sistema Regional Africano destacam-se a Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (1981), o Protocolo à Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos sobre os Direitos das Mulheres na África (2003), a Carta Africana para a Democracia, Eleições e Governança (2011) e as Diretrizes e Princípios sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da Carta Africana dos Direitos Humanos e dos Povos (2011).

Além dos sistemas internacional e regional de proteção dos direitos humanos, os Estados, ainda de forma tímida, têm aprovado gradativamente instrumentos normativos específicos para as empresas transnacionais. Trata-se de inovações muito importantes, as quais merecem a devida menção. O *The Alien Tort Claims Act* (ATCA), de 1789, estabelece que as cortes distritais norte-americanas terão jurisdição em qualquer ação civil proposta por estrangeiro em face de ato ilícito cometido em violação a lei americana ou de um tratado assinado pelos Estados Unidos (LEGAL INFORMATION INSTITUTE, 2019). O ATCA regulamenta a ação civil proposta para responsabilizar indivíduo residente nos Estados Unidos. Essa lei foi utilizado para a responsabilização de um policial paraguaio em uma corte norte-americana (*Filártiga v. Peña-Irala*)³⁶.

Diante da inexistência de mecanismos internacionais de responsabilização das empresas transnacionais, por analogia a *Filártiga v. Peña-Irala*, o ATCA, a partir dos princípios da extraterritorialidade e da jurisdição universal, pode atuar como instrumento para responsabilizar por violações a direitos humanos. Os sindicatos, inclusive, poderão ingressar com ações em face de empresas transnacionais sediadas em solo norte-americana em busca de responsabilização por violações a direitos humanos em qualquer parte do planeta (ZUBIZARRETA, 2009, p. 325; SALAZAR, 2004).

Merece também destaque o *California Transparency in Supply Chains Act* (2010), importante iniciativa para estabelecer a responsabilidade e aumentar a transparência nas cadeias globais de produção no que se refere aos direitos humanos. Referida lei demonstra a intenção do Estado da Califórnia em garantir que grandes

³⁶ Em 6 de abril de 1979, no Tribunal Distrital dos Estados Unidos do Distrito Leste de Nova York, Joel Filártiga e Dolly Filártiga ingressaram com ação em face do ex-oficial paraguaio Américo Peña-Irala pela morte indevida de Joelito Filártiga. O caso histórico foi pioneiro na aplicação Alien Tort Claims Act, cujo texto permite estrangeiros vítimas de violação aos direitos de humanos o direito de processar por ações ilícitas que violam a lei internacional (CENTER FOR CONSTITUTIONAL RIGHTS, 2019).

varejistas e fabricantes forneçam aos consumidores informações sobre seus esforços para erradicar a escravidão e o tráfico humano em suas cadeias de suprimento, conscientizar os consumidores sobre como comprar bens produzidos por empresas que gerem responsabilmente suas cadeias de fornecimento e, com isso, melhorar a vida das vítimas da escravidão e do tráfico de pessoas (S.B. 657, § 2, subd. (J).) (CALIFÓRNIA, 2020).

O Reino Unido também obrigou as empresas a informar sobre medidas tomadas para o combate ao trabalho forçada em sua cadeia de produção. O *Modern Slavery Act* (2015) representa grande avanço na tutela dos direitos humanos. Trata-se de lei que aborda as questões da escravidão, servidão, trabalho forçado e tráfico de seres humanos, além de estabelecer mecanismos de proteção das vítimas (UNITED KINGTON, 2019). Dois anos mais tarde, foi sancionada na França lei que impõe procedimento de *due dillence* às empresas francesas com o intuito de tutelar os direitos humanos nas cadeias produtivas globais (Loi n. 2017-399)³⁷. Destacam-se ainda leis editadas na Austrália e na Holanda versando sobre o mesmo tema.

No Brasil prevaleceu por décadas o princípio da territorialidade, nos termos definidos pelo Código Bustamente, de 1928. Não obstante, desde a Lei n. 11.962/09, que alterou a redação da Lei n. 7.064/82, a legislação nacional passou a produzir efeitos para além do território nacional, alcançando trabalhadores que prestaram serviço em outros países, em homenagem ao princípio da norma mais benéfica. A aplicação do referido princípio, em conjunto com o princípio da extraterritorialidade, resultou na revogação da Súmula n. 207 do TST, cuja redação estabelecia a aplicação da lei do país da prestação de serviço e não do local da contratação³⁸.

Mais recentemente, foi publicado o Decreto n. 9.571/18 que estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Tais diretrizes, fundadas

³⁷ *Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.* « Art. L. 225-102-4. – I. – Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.

³⁸ TST. Súmula n. 207. CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA "LEX LOCI EXECUTIONIS" (cancelada) - Res. 181/2012, DEJT divulgado em 19, 20 e 23.04.2012. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação. A Lei n. 12.846/13, que prevê sanções a empresas por atos praticados contra o patrimônio público nacional ou estrangeiro, contra princípios da administração pública ou contra os compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, também remete à proteção dos direitos humanos.

no princípio da voluntariedade, aplicam-se às médias e às grandes empresas, incluídas as empresas multinacionais com atividades no país. Quanto às microempresas e às empresas de pequeno porte, na medida de suas capacidades, poderão também cumprir as diretrizes, observado o disposto no art. 179 da Constituição Federal.

O Centro de Direitos Humanos e Empresas, ao analisar o Decreto n. 9.571/18, criticou a resistência em se atribuir às empresas a personalidade jurídica internacional, o que acaba limitando a responsabilização além das fronteiras do Estado. Igualmente, adverte que os indivíduos também não são sujeitos de direito internacional, não obstante gozarem de tutela específica dos direitos humanos nos instrumentos internacionais (HOMA, 2018).

Apresentado esse breve resumo sobre o projeto de universalização dos direitos humanos, tendo sido destacadas as iniciativas voltadas à tutela dos trabalhadores frente às empresas transnacionais e às cadeias produtivas globais, resta saber quais são as reais possibilidades de tais iniciativas no mundo corporativo globalizado. Se a vinculação dos Estados à tutela universal dos direitos humanos tem enfrentado grandes dificuldades, o engajamento das empresas transnacionais nesse processo não é menos complexo, destacando-se as contradições decorrentes do *shopping* de leis e da nova *lex mercatoria*, como será demonstrado no próximo capítulo.

3. TUTELA TRANSNACIONAL DOS TRABALHADORES

3.1 SHOPPING DE LEIS NO AMBIENTE DA GOVERNANÇA

Como demonstrado no capítulo anterior, após o término da 2ª Guerra Mundial foi grande a preocupação com a reconstrução da ordem jurídica internacional fundada na colaboração entre os povos em prol da paz universal e da limitação dos poderes do Estado. Esse processo da universalização dos direitos humanos foi uma resposta às tragédias humanitárias decorrentes de duas guerras, ocorridas no mesmo século, em um ambiente de competição entre as nações. O Direito do Trabalho que regula o trabalho assalariado evoluiu consideravelmente nesse momento de reconstrução. Desde a fundação da OIT em 1919, apurou-se também o desenvolvimento de um projeto com a pretensão de universalização dos padrões de contratação do trabalho. Concentrado no ocidente, esse grande modelo internacional busca a tutela do trabalhador mediante a limitação da autonomia da vontade.

Mas a guerra entre as nações retornou com toda a força em decorrência da abertura das fronteiras que impactou decisivamente a atuação do Estado-nação na regulação social. Consideradas as diferenças de desenvolvimento entre os diversos Estados, a globalização e o neoliberalismo estabeleceram novos marcos de regulação das relações humanas e jurídicas. O Estado sofre tanto pressões externas, quanto internas. No plano internacional, a globalização impõe o direito de concorrência com o objetivo de defender o interesse comum das diferentes nações. O Estado-nação tem seu papel de atuação limitado às solidariedades locais, que restam condicionadas à livre circulação de mercadorias e de capitais. No âmbito interno, o Estado-nação também se depara com efeitos negativos da globalização. Diante da redução de sua capacidade de atuação, passa a ser mero gestor das relações de força entre interesses particulares.

Demonstrou-se que a globalização econômica gera riscos justamente por enfraquecer o Estado-nação, que deixa de ser referência para a formação da identidade dos indivíduos, os quais passam a buscá-la em pautas identitárias de conteúdo religioso, étnico, regional, tribal, etc. Esses grupos identitários contribuem para um processo de desestabilização, o que pode resultar em conflitos entre Estados, além de incentivar o protecionismo (SUPIOT, 2016, p. XXXI-XXXIII). Essa incapacidade do Estado-nação em delimitar identidade nacional e unidade, resulta na

fragmentação do poder e no desenvolvimento de processos de contestação fundada nessas pautas identitárias. Ao perceberem que o projeto de universalização dos direitos humanos que se executa a partir da ONU não é capaz de afastar a hegemonia dos países ricos, determinados grupos recorrem legitimamente a táticas de contestação, mediante ferramentas próprias da globalização, notadamente o intenso fluxo de pessoas e de informações.

Correa Carrasco (2016, p. 21) denuncia a incapacidade do Estado-nação em assegurar plenamente a justiça social, os direitos sociais e os valores inerentes ao Estado Social de Direito, requisitos esses indispensáveis ao regime democrático. Como alternativa, sugere o estabelecimento de uma governança mundial, inspirada em valores universais, dotada da capacidade de implementar um modelo de convivência mais equilibrado, no qual os interesses privados não sejam desvinculados do interesse geral. Em outras palavras, propõe o autor a reconstrução do pacto social que restou desvirtuado em decorrência da globalização econômica.

Diferente da burocracia estatal construída no âmbito do Estado-nação, a governança diz respeito às intervenções sociais, políticas e administrativas, nas quais atores públicos e privados, tais como empresas transnacionais, conglomerados econômicos, agências de classificação, organizações não governamentais e regimes híbridos buscam solucionar diversas questões, inclusive problemas sociais (TEUBNER, 2016, p. 37; RODOTÀ, 2014, p. 69-70). Resta saber se esse modelo que pretende substituir o Estado-nação seria capaz de executar um projeto universal de tutela dos direitos humanos.

A título de exemplo, na virada do século XX verifica-se o desenvolvimento de parcerias público-privadas globais criadas como uma nova governança híbrida, cuja finalidade seria justamente complementar o multilateralismo dos Estados na solução de questões globais. Sob o fundamento de que o Estado não seria capaz de realizar reformas nas instituições internacionais, o sistema multilateral começou a se abrir para uma colaboração direta com o setor privado e com outros atores não estatais por meio de parcerias. Essas parcerias público-privadas globais são o resultado de uma governança híbrida, materializados por acordos voluntários entre atores estatais e não estatais, que buscam instituir a ideia de governança com a participação voluntária das empresas transnacionais. Segundo seus defensores, essas parcerias seriam capazes de influenciar mudanças no sistema de governo multilateral, ao passo que introduzem

um modelo de governança descentralizado, em rede e voluntário, que combina organização estatal com práticas privadas (ANDOVA, 2017, p. 01-04).

Hespanha (2013, p. 21-23) lembra que autores respeitados têm destacado que as ideias contrárias ao Estado, notadamente aquelas que sublinham as deficiências do modelo estadual de governo e administração, enaltecem modelos de governança não estatais. A preferência pelas leis do mercado, não obstante, favorece aqueles que podem aproveitar melhor as vantagens da livre iniciativa. Ao contrário, consumidores, trabalhadores e o meio ambiente padecem diante da limitada intervenção estatal.

Com viés crítico, Supiot (2005, p. 179-180 e 193-199) recorre ao conceito “governança por números”, sob a perspectiva de que os números representam uma linguagem universal capaz de regular todas as relações no planeta. Se na democracia, garantida pelo Estado de Direito, todos devem contribuir para um ideal comum (o interesse geral prevalece sobre o interesse particular), na globalização econômica, fundada em princípios neoliberais, as regras são estabelecidas para fazer prevalecer os interesses privados, devidamente calculados e capazes de proporcionar um mundo supostamente mais justo. Nesse novo contexto, não se fala mais em governo, mas sim em governança.

A substituição da “regulamentação” estatal pela “regulação” ou “governança” gera impacto na tutela do trabalho. Diferentemente de uma estrutura verticalizada, própria da subordinação³⁹, na “regulação” a norma jurídica, entendida como um preceito genérico fundado em valores universais e integrante de um sistema jurídico, é unificada com a norma científica, própria do mundo dos fatos, cuja validade depende de sua eficácia. Nesse processo, o Direito fica sujeito a “autoridades de regulação”, supostamente isentas do conflito entre Estado e mercado, capazes de evitar disputas políticas. Acredita-se que a governança por números pode substituir progressivamente o arbítrio das leis (SUPIOT, 2016, p. XVII e XXVII).

Para sobreviver em ambientes desprovidos do governo das leis, o indivíduo se vê obrigado a jurar lealdade ao mais forte, que garante proteção em troca de servidão. É por isso que os laços de lealdade são generalizados em todos os níveis,

³⁹ A subordinação jurídica é o critério distintivo utilizado pela doutrina e a jurisprudência, que por meio de elementos operacionais definem o contrato de trabalho. Esse critério tenta definir, em termos práticos, se um trabalho é prestado por conta de outrem e sob a subordinação de outrem (MACHADO, 2009, p. 158).

inclusive na relação entre empresas, entre trabalhadores e empresários, bem como nas relações entre os Estados. Essas técnicas de feudalização permitem, por exemplo, a submissão do concessionário ao controle da concedente que se compromete a garantir a viabilidade econômica da atividade acordada (SUPIOT, 2014, p. 97).

A ficção da autonomia como liberação do trabalhador tem efeito deletério sobre a subordinação jurídica e, conseqüentemente, sobre o reconhecimento da relação de emprego. Está cada vez mais difícil estabelecer a tutela do trabalho assalariado, construído nos moldes do fordismo, nas relações jurídicas em que não se apura o requisito subordinação direta. A relação que se estabelece entre a transnacional Uber e os motoristas exemplifica esse novo paradigma. Tratam-se de trabalhadores precários, mas não subordinados, no sentido clássico, à grande empresa transnacional detentora do algoritmo que regula a toda a prestação do serviço, bem como estabelece as regras de contratação pelo consumidor, que figura como destinatário final do serviço de transporte.

Como vassalos, os motoristas são leais à grande companhia detentora do algoritmo e, conseqüentemente, garantem o direito de continuar a ser explorados. Essa trágica situação é fruto da necessidade de sobrevivência desse trabalhador precarizado que, alijado do trabalho assalariado e incapaz de alcançar essa nova complexidade, submete-se aos ditames da grande companhia, na forma de lealdade. Essa relação de lealdade é própria das cadeias globais. Os fornecedores que integram a cadeia estabelecem vínculos com a transnacional que está no topo. Submetem-se, portanto, aos métodos de gestão, aos cronogramas, aos preços e às condições de pagamento definidas pela grande empresa, para garantir sua permanência nos elos dessa longa cadeia e, assim, obterem certa vantagem que se confunde com a ideia de autopreservação.

A organização das empresas em rede, fundada na nova *lex mercatoria*, retira a lei estatal do topo da hierarquia das normas. O Estado-nação, a partir de então, limita-se a garantir a propriedade privada e a validade dos contratados no âmbito do seu território, o que não impede a submissão de conflitos a câmaras de arbitragem internacional especializadas. Semelhante ao Estado-nação e ao trabalhador, a empresa também sofre os impactos da globalização, pois deixa de ser concebida como uma coletividade homogênea de trabalho subordinado, sob a égide de uma lei nacional, para se organizar em redes formadas por diversos fornecedores, bem como

para se submeter aos anseios dos acionistas, devendo observar regras universais de governança corporativa, além de preservar uma boa imagem perante os consumidores.

Supiot (2016, L-LIV) também desenvolveu o conceito de *law shopping* (shopping de leis) para se referir às empresas que têm a capacidade de escolher o sistema jurídico estatal mais favorável. De um lado, a empresa é beneficiada pela livre circulação de mercadorias e serviços entre os Estados, o que lhe permite escolher entre diversos sistemas jurídicos. Mas do outro lado, torna-se vulnerável justamente por conta da livre circulação de mercadorias que inviabiliza mercados cativos. O impacto sobre o Direito do Trabalho e sobre a capacidade de atuação dos sindicatos, estabelecidos sobre marcos do fordismo, é inevitável e extremamente prejudicial aos trabalhadores.

David Cameron, ex-primeiro-ministro do Reino Unido, recorreu à expressão corrida global (*global race*) para designar a competição que se estabelece entre países ricos e países emergentes como Brasil, China e Índia (BECKETT, 2013). A guerra das armas foi substituída pela guerra econômica. O Espírito de Filadélfia foi ignorado pelos países do norte e pela OMC, ao passo que tornaram a competição de todos contra todos a norma que rege as relações internacionais. Supiot (2014, p. 53-57; 2016, p. LXVII-LXIX) destaca a utopia do Mercado Total, fruto da livre circulação de capitais e mercadorias, possibilitada pelo desmantelamento das fronteiras comerciais e pela exploração de recursos naturais em decorrência do baixo preço dos transportes. No Mercado Total as coisas, os sinais e os homens, todos sujeitos a um processo de competição global, são mercadorias comensuráveis, passíveis de liquidação.

Essa competição torna-se o principal objetivo da ordem jurídica em decorrência da adesão ao dogma de que o crescimento da produção e do comércio é um fim em si mesmo, só podendo ser atingido pela submissão de todos os homens, empresas e Estados à concorrência generalizada. Padece a democracia e os três pilares do Estado providência – serviços públicos, segurança social e Direito do Trabalho. A competição entre os Estados não é mais apenas econômica, passa a ser jurídica. Se no modelo de investimento estrangeiro, a empresa multinacional se instala em determinado Estado e se submete à livre concorrência com as demais empresas, todas submetidas ao mesmo sistema jurídico, o que pode ser classificado como um processo virtuoso; na deslocalização presente nas cadeias globais, a empresa recorre

a produtos e serviços localizados nos Estados caracterizados pelo baixo nível de proteção social e pela baixa remuneração. Consequentemente, não são os produtos que entram em concorrência, mas sim os sistemas normativos, alocados na prateleira desse *shopping* de leis (SUPIOT, 2014, p. 53-64; 2016, p. LXVII-LXIX).

Essa concorrência global recorre ao *shopping* de leis (*law shopping* em substituição ao *rule of law*), consequência do darwinismo normativo, no qual somente os sistemas jurídicos mais aptos sobreviverão. Os sistemas jurídicos mais aptos são aqueles que atendem às exigências do mercado global. O *shopping* de leis considera os direitos nacionais como produtos competitivos em um mercado internacional de normas. Nesse ambiente, diversos sistemas normativos estão à disposição das empresas transnacionais que procuram pela norma mais favorável aos seus interesses. Tal lógica, inclusive, encontra amparo em jurisprudência do Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia (SUPIOT, 2014, p. 58-64).

Em *Viking e Laval*, diante da disputa entre direito de greve x livre mercado, o Tribunal de Justiça da Comunidade Europeia, com base em critério de ponderação, mitigou o direito de greve para tutelar o interesse do empregador (THOMPSONS LAW, 2008). Em que pese o reconhecimento como direito fundamental pelos tratados que regulam a Comunidade Europeia, a greve, forma de ação coletiva dos trabalhadores, restou limitada em prol de interesses meramente econômicos, próprios da liberdade de mercado, o que permite presumir que, semelhante à globalização, a integração europeia, não obstante a narrativa de elevação dos níveis de proteção social, algo próprio das democracias ocidentais pós 2ª Guerra, tende para a economia de livre mercado e para o *dumping social*.

Nesse modelo do *shopping* de leis e da governança destaca-se o ressurgimento de uma ordem jurídica com origens medievais. A nova *lex mercatoria*, em um contexto da globalização econômica e do neoliberalismo, apresenta-se como a lei que pretende reger as relações de mercado, como poderá ser observado de forma mais detalhada a seguir.

3.2 NOVA LEX MERCATORIA

A livre circulação de mercadorias, o predomínio do mercado financeiro internacional, a desvinculação e a organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais, dentre outros fatores, repercutem sobre a soberania dos

Estados. Como vem sendo demonstrado, o Estado-nação, vocacionado à produção do direito e à defesa do território, enfrenta dificuldade em se legitimar enquanto entidade capaz de executar um projeto de nação marcado pela justiça e pela igualdade social. Segundo Herrera Flores (2009, p. 50 e 51), não só o Estado-nação, mas também o trabalho como criador do valor social sofre mudanças diante da nova ordem global na qual o mercado financeiro e as empresas transnacionais ditam as regras que constroem a reformulação neoliberal que surge a partir de *Breton Woods* e seus atores Banco Mundial, FMI e OMC.

O conflito entre Estado e indivíduo, fundamento para as declarações de direitos, é substituído pelo conflito entre mercado e indivíduo. Ao mesmo tempo, o poder das empresas transnacionais sobre o Estado repercute sobre a produção da lei e sobre a definição de políticas públicas pelos agentes políticos. Os interesses econômicos acabam prevalecendo. Como demonstrado no primeiro capítulo, os avanços tecnológicos e a livre circulação do capital permitem que empresas estendam sua estrutura para além dos seus territórios de origem. Nesse contexto, as empresas transnacionais instituem um sistema de normas próprias, independentes das normas estatais. Essas grandes corporações disputam com o Estado-nação a produção do direito, sob a justificativa de uma suposta incapacidade estatal em apresentar respostas aos desafios de uma economia globalizada.

As empresas transnacionais, portanto, recorrem a um sistema jurídico específico, voltado a regular a relação entre corporações, consumidores e trabalhadores que integram cadeias globais. Esse direito privado, não obstante a ausência da chancela estatal, apresenta forte grau de vinculação perante as partes envolvidas em todo o processo produtivo. Ainda que a dogmática jurídica predominante esteja fundada em um modelo de pensamento originado no conceito de Estado-nação, Eroglu (2008, p. 02) denuncia a dificuldade de controle estatal, seja em relação às empresas transnacionais, seja em relação às pequenas empresas que, não obstante seu tamanho, integram cadeias produtivas globais:

The difference between that time and today is the greater internationalization of corporate activities and thus the emergence of bigger and more powerful corporate groups. Accordingly, MMEs are a phenomenon of the modern world and they raise some specific economic, financial, social legal and human rights problems. The multinational nature, their economic and legal flexibility, their massive economic and financial power and their great political and social

influence are important obstacle to any attempt to apply legal control to them.⁴⁰.

O direito que surge na globalização está impregnado de estruturas que antecedem o surgimento do Estado, o que permite especular o retorno de práticas próprias do feudalismo. Se no *governo das leis*, marcado pela norma que exprime a vontade do soberano, as leis são gerais e abstratas, o que requer a atuação de um terceiro, que garante sua aplicação, inclusive contra a vontade e os interesses individuais, no *governo dos homens* cada indivíduo se encontra inserido em uma rede de elos de dependência. Nesse modelo, não há a submissão de todos a uma mesma lei abstrata, o que não impede uma certa conformidade do comportamento. A figura do terceiro garante se fragmenta em múltiplos polos ligados entre si, no meio da mesma rede. O Estado-nação, conseqüentemente, deixa de ser soberano, para ser suserano, pois confia a gestão das questões públicas a operadores privados, controlados por autoridades independentes, num processo de regulação (SUPIOT, 2014, p. 93-95).

Se o Estado-nação se constituiu a partir do monopólio da regra de reconhecimento enquanto manifestação de sua soberania, com a globalização e a pluralidade de fontes normativas, o monopólio estatal na produção da norma enfrenta dificuldades em se sustentar. Nesse contexto, o Estado-nação se depara com conflitos que surgem no âmbito de uma nova *lex mercatoria* que produz uma nova forma política, o Estado Transnacional segundo a lição de Santos (2011, p. 91-92):

[...] a regulação nacional da economia está em ruínas e dessas ruínas está a emergir uma regulação transnacional, uma “relação salarial global”, paradoxalmente assente na fragmentação crescente dos mercados de trabalho que transforma drasticamente o papel regulatório do Estado-nação, forçando a retirada da proteção estatal dos mercados nacionais da moeda, trabalho e mercadorias e suscitando uma profunda reorganização do Estado. Na verdade, pode estar a ser forjada uma nova forma política: o “Estado transnacional”.

A *lex mercatória* se desenvolveu no comércio medieval. Trata-se de uma espécie de lei comercial internacional, fora do direito público e direito consuetudinário,

⁴⁰ Tradução livre: A diferença entre esse momento e os dias atuais é a maior internacionalização das atividades corporativas e, portanto, o surgimento de grupos corporativos maiores e mais poderosos. Assim, as pequenas empresas são um fenômeno do mundo moderno e trazem consigo alguns problemas econômicos, financeiros, sociais, legais e de direitos humanos específicos. A natureza multinacional, sua flexibilidade econômica e jurídica, seu enorme poder econômico-financeiro e sua grande influência política e social são obstáculos importantes a qualquer tentativa de aplicar-lhes qualquer controle estatal.

destinada a disciplinar as relações de mercado. Na segunda metade do século XX, a *lex mercatoria* ressurgiu como lei consuetudinária transnacional fundada em acordos firmados no âmbito da comunidade internacional formada por empresas comerciais, marítimas, seguradoras e bancárias. Consiste em lei comercial internacional independente das estruturas legais dos Estados-nação e do direito internacional (RODOTÀ, 2014, p. 69-70; NEGRI, 2003, p. 80; MONERO PÉREZ, 2017, p. 49-51).

Semelhante ao período medieval, na globalização o pluralismo das fontes do direito ganha novo destaque. O direito moderno que se desenvolveu a partir do Estado-nação perde espaço diante de outras fontes normativas destinadas a regular segmentos específicos, notadamente no âmbito das relações financeiras internacionais. Supiot (2014, p. 92-93) delimita esse novo direito:

[...] o Direito que está nascendo no contexto da globalização está impregnado de formas passadas, e que a sociedade em rede não assinala a vitória do contrato sobre a lei ou da sociedade civil sobre o Estado, mas sim o ressurgimento de instalações institucionais anteriores à edificação dos Estados soberanos.

A nova *lex mercatoria* permite a livre circulação de mercadorias em padrões de segurança jurídica aceitáveis pelo mercado. Buscando garantir viabilidade econômica da empresa e a defesa da sua posição competitiva, esse direito transnacional dos negócios recorre a uma rede jurídica que envolve normas da OMC, tratados regionais, tratados bilaterais de livre comércio e investimento, contratos transnacionais e códigos de conduta (MONERO PÉREZ, 2017, p. 49-51). Esse sistema jurídico internacional desenvolveu um extrato de normas que positivaram a propriedade privada, a liberdade contratual, a competição e os direitos humanos como política pública transnacional. A nova *lex mercatoria*, além de libertar as corporações transnacionais da regulação estatal, pretende estabelecer estruturas para fornecer segurança jurídica às suas transações (TEUBNER, 2012).

O liberalismo que se extrai do discurso das empresas transnacionais em superar a regulação estatal em prol da autorregulação pode implicar na adoção de um regime que detém semelhanças com o feudalismo. Com toda a cautela para não incorrer em anacronismos, a supressão do Estado na regulação das relações entre empresas e indivíduos pode resultar justamente na consolidação do poder do mais forte em relações jurídicas marcadas pela assimetria entre as partes. Se no regime feudal o proprietário das terras concentrava o poder sobre todos os indivíduos que habitavam o feudo, inclusive nas relações de trabalho, a construção do Estado

moderno se consolida, dentre outros aspectos, na necessidade de tutelar direitos dos indivíduos frente ao arbítrio. Para tanto, há que se ter cautela com todo e qualquer discurso que parta da premissa de uma suposta incapacidade do Estado-nação em regular relações transnacionais.

Nas páginas anteriores, denunciou-se que a globalização econômica dificulta a execução do projeto universal de direitos humanos, notadamente dos direitos sociais. Dentre outras causas, o Estado social padece diante do surgimento da nova *lex mercatoria*. Saúde, previdência social, moradia e direitos dos trabalhadores sucumbem diante da avalanche produzida pela globalização, executada a partir de princípios neoliberais. A consolidação da nova *lex mercatoria* conflita tanto com o direito internacional formado por declarações, tratados e acordos multilaterais, quanto com o direito local. Destaca-se o esvaziamento do Direito do Trabalho, ao passo que, para atender os anseios do mercado internacional, acaba sendo vítima de um processo de flexibilização das garantias dos trabalhadores e do sistema jurídico de proteção como um todo.

Ao perder poder diante das empresas transnacionais que se organizam na forma de cadeias produtivas globais, o Estado-nação enfrenta dificuldades em garantir aos trabalhadores a observância de padrões mínimos de garantias a serem asseguradas no âmbito do contrato de trabalho. Limitação da jornada de trabalho, salário mínimo, formalização da relação de trabalho, dentre outros direitos sociais, sucumbem diante de imposições das empresas globais e do investimento internacional, marcados por fluxos comerciais entre os países.

A flexibilização das relações laborais resulta, concomitantemente, no retrocesso da norma estatal e no incremento do papel regulador que se atribuiu à autonomia privada (coletiva e individual). Conseqüentemente, apura-se uma constituição flexível do trabalho pós-industrial e mesmo tendencialmente pós-social no marco de um a nova ordem pós-hobbesiana, influenciada pela expansão da ideologia do liberalismo jurídico e político (MONERO PÉREZ, 2017, p. 49-51). A empresa transnacional, fundada na nova *lex mercatoria*, é característica marcante desse novo cenário, o que acaba por resultar em forte impacto aos direitos humanos, dentre os quais aqueles de natureza social. Protagonistas da globalização, essas organizações caracterizam-se também pela desvinculação do território sobre o qual se projeta a normatividade dos sistemas jurídicos estatais, inclusive a legislação elaborada para regular as relações de trabalho.

Baylos Grau (2005, p. 105-106) denuncia esse duplo processo, que vem sendo descrito desde o início da presente pesquisa. A *desterritorialização*, marcada pela baixa incidência da legislação trabalhista em decorrência da fragmentação dos diversos espaços de regulação das relações de trabalho, que incidem sobre as unidades da empresa transnacional; bem como a *deslocalização*, entendido como possibilidade dessas empresas se mudarem de um país para o outro em busca de menores custos de produção, proporcionados pelo valor atribuído à compra e venda da força de trabalho.

No âmbito dessa governança global, os atores (*stakeholders*) não têm o mesmo *status* legal e político, sendo possível apurar um processo de relativização, ou até marginalização, do papel dos legisladores, dos juízes e dos demais atores sociais, com especial menção aos sindicatos. Isso porque a comunidade empresarial, ao recorrer à nova *lex mercatoria*, ignora a mediação de instituições políticas, o que não afasta sua efetividade, resultando em grande risco à democracia, como demonstrado.

A nova *lex mercatoria* se consolida em uma arquitetura jurídica de processos de autorregulação das forças econômicas em uma economia global. Constrói-se, portanto, a ideia de um conjunto jurídico desterritorializado de princípios e regras, expressados frequentemente em formas tais como princípios gerais comuns, princípios do direito internacional, usos mercantis internacionais, dentre outros. O que se busca é impedir a submissão às leis nacionais e evitar o conflito tradicional de leis, de maneira que os contratos transnacionais se configuram como autorregulados, pois, submetidos fundamentalmente às suas próprias regras estabelecidas por fontes específicas (MONERO PÉREZ, 2017, p. 55).

Apura-se também certo risco ao diálogo social, expressão do pluralismo, diante das pautas de austeridade impostas, estabelecendo uma relação entre a desvalorização do princípio da liberdade sindical diante do poder corporativo global. Fundadas na ideia da governança, as empresas transnacionais impõem seu plano de ação, ficando livres de qualquer controle legal, constitucional ou internacional, sobre as transações que praticam dentro do Estado que recebe o investimento, mas não tutela o trabalhador (BAYLOS GRAU, 2017).

Desprovidos de publicidade, o Acordo de Parceria Transatlântica de Comércio e Investimento (TTIP), ainda em negociação, e o Acordo Integral de Economia e Comércio (CETA), assinado no dia 30 de outubro de 2016 pelo Conselho da União Europeia, instituem garantias exorbitantes para o investimento das empresas

transnacionais, bem como estabelecem cláusulas arbitrais que afastam o controle jurisdicional sobre os efeitos produzidos. Tão somente a adoção de “cláusulas sociais” poderia resgatar a ideia de que, nos acordos internacionais de comércio, nenhuma liberdade econômica ou regra de competência poderia ter prioridade sobre os direitos sociais fundamentais e o progresso social. Havendo conflito, os direitos sociais fundamentais deveriam prevalecer (BAYLOS GRAU, 2017).

Ainda que possa parecer contraditório, esse processo de desregulação estatal também requer a intervenção do Estado-nação para sua implementação⁴¹. Não se trata de desregulamentação, mas sim de substituição das normas estatais, como as protetivas do trabalhador, por um novo modelo de proteção das empresas e de seus interesses. Em outras palavras, uma autorregulação com controle e vigilância estatal (RODOTÀ, 2014, p. 69-70; NEGRI, 2003, p. 80; MONERO PÉREZ, 2017, p. 49-51).

A fragilização do Estado-nação também implica no enfraquecimento da democracia. Se os regimes totalitários, como aqueles fundados no comunismo ou no fascismo, atentam contra a democracia e, portanto, são um grande risco aos direitos humanos, a ausência de regulação estatal da economia, que passa a se constituir a partir do liberalismo e da mão invisível do mercado, também compromete a concretização do regime democrático.

⁴¹ Contraditoriamente, o Estado-nação pode ser demandado para resolver questões referentes à não aplicação da nova *lex mercatoria*. A título de exemplo, destacam-se decisões judiciais que recorrem justamente ao fundamento desse direito que ressurge. AGRAVO EM RECURSO ESPECIAL Nº 942.351 - RS (2016/0167521-6) RELATOR : MINISTRO MARCO BUZZI AGRAVANTE [...] APELAÇÃO CÍVEL. TRANSPORTE. TRANSPORTE DE COISAS. DIREITO EMPRESARIAL DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO. AÇÃO CONDENATÓRIA POR DANOS MATERIAIS. CONTRATO DE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCADORIAS. TRANSPORTE DE FLORES ENTRE BRASIL E ITÁLIA. CUSTEIO DO FRETE PELO IMPORTADOR. CLÁUSULA "FREE CARRIER". INTERNATIONAL COMMERCIAL TERMS ("INCOTERMS"). CÂMARA DE COMÉRCIO INTERNACIONAL. "LEX MERCATORIA". GRUPO ECONÔMICO DE FATO. CRITÉRIOS. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. REQUISITOS. 1 - É possível a aplicação, pelo Poder Judiciário, de normas integrantes da "nova lex mercatoria", de que são exemplos os 'incoterms' editados sob os auspícios da Câmara Internacional de Comércio. Atribuição de eficácia ao contrato firmado entre as partes, com base em norma da "nova lex mercatoria", que tem lugar independentemente da natureza não-vinculativa das suas regras e da sua origem e criação independentes da autoridade estatal [...] (STJ - AREsp: 942351 RS 2016/0167521-6, Relator: Ministro MARCO BUZZI, Data de Publicação: DJ 28/08/2017). APELAÇÃO CÍVEL. TRANSPORTE. TRANSPORTE DE COISAS. DIREITO EMPRESARIAL. DIREITO INTERNACIONAL PRIVADO. AÇÃO CONDENATÓRIA POR DANOS MATERIAIS. CONTRATO DE TRANSPORTE INTERNACIONAL DE MERCADORIAS. TRANSPORTE DE FLORES ENTRE BRASIL E ITÁLIA. CUSTEIO DO FRETE PELO IMPORTADOR. CLÁUSULA "FREE CARRIER". INTERNATIONAL COMMERCIAL TERMS ("INCOTERMS"). CÂMARA DE COMÉRCIO INTERNACIONAL. "LEX MERCATORIA". GRUPO ECONÔMICO DE FATO. CRITÉRIOS. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. REQUISITOS. [...] (TJ-RS - AC: 70065097891 RS, Relator: Umberto Guaspari Sudbrack, Data de Julgamento: 10/12/2015, Décima Segunda Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 14/12/2015).

Como paliativo, as empresas transnacionais e a nova *lex mercatoria* poderiam observar parâmetros definidos pela ONU, OIT e OCDE. Como demonstrado, essas organizações internacionais têm produzido declarações e documentos com o objetivo de limitar a conduta das empresas transnacionais em questões de direitos humanos, notadamente direitos trabalhistas e ambientais. Especula-se que a nova *lex mercatoria*, caso ancorada na responsabilidade social empresarial, teria a potencialidade de interferir positivamente em todos os elos de determinada cadeia produtiva, promovendo a observância dos direitos fundamentais do trabalho estabelecidos em âmbito global. Apresenta-se, portanto, o dilema em conciliar interesses econômicos transnacionais com os documentos internacionais de direitos humanos.

Diante do quadro apresentado, verifica-se certo descrédito nas possibilidades de uma ordem jurídica internacional capaz de tutelar os direitos dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. O conflito nova *lex mercatoria* x direitos humanos requer a construção de um discurso de resistência capaz de tutelar os trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

3.3 DIREITO INTERNACIONAL E TUTELA UNIVERSAL DO TRABALHO

A sociedade internacional é composta por Estados, territórios, governo soberano e população. Os Estados se associam em organizações internacionais, cuja estrutura não repete o modelo de organização interna formado por poder executivo, legislativo e judiciário. Diferentemente, na sociedade internacional os Estados regulamentam suas relações mediante convenções e tratados internacionais aprovadas em Conferência. Observada as normas imperativas (*Jus Cogens*) e o rito da Convenção de Viena sobre os tratados (1969), os Estados elaboram as leis que irão cumprir.

Segundo Friedrich (2004 e 2007), o *Jus Cogens*, reconhecido pela Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, art. 53⁴², caracteriza-se como norma

⁴² Promulgada pelo Decreto n. 7030, de 14 de dezembro de 2009, com reserva aos Artigos 25 e 66, a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, estabelece em seu artigo 53: Tratado em Conflito com uma Norma Imperativa de Direito Internacional Geral (jus cogens). É nulo um tratado que, no momento de sua conclusão, conflite com uma norma imperativa de Direito Internacional geral. Para os fins da presente Convenção, uma norma imperativa de Direito Internacional geral é uma norma aceita e reconhecida pela comunidade internacional dos Estados

imperativa, cuja derrogação não é permitida, podendo ser modificada apenas por norma de direito internacional geral da mesma natureza⁴³. Trata-se, portanto, de norma que possibilita um sistema de tutela multinível dos direitos humanos, com potencialidades de aplicação às relações laborais, sem prejuízo das Normas Imperativas de Direito Internacional Privado (*Lois de Police*).

Mas o Direito Internacional é constituído por grande assimetria entre os Estados-nação. Ao apresentar seu manifesto sobre *Third World Approaches to International Law* (TWAIL), Chimni (2006, p. 3) imputa ao Direito Internacional importante papel na legitimação e sustentação de processos e estruturas desiguais manifestados em um crescimento desigual entre Norte e Sul global; bem como a condição de principal linguagem na qual a dominação tem sido expressa na era da globalização. Segundo o autor, o Direito Internacional, contaminado por poderosas instituições financeiras e comerciais, seria responsável pelo ataque à democracia, sem contar o fato de o discurso dos direitos humanos estar sendo manipulado para favorecer objetivos neoliberais.

Ferrajoli (2010, p. 59; 2002, p. 52) sustenta que essa ausência de regulação presente na globalização é contrária à lógica do Estado de direito e do constitucionalismo, os quais não admitem poderes *legibus soluti*. Diante da crise do constitucionalismo e dos direitos humanos tanto no direito interno quanto no âmbito internacional, sugere um constitucionalismo mundial voltado à garantia dos valores democráticos em todo planeta, o que deverá começar pelo fortalecimento das democracias internas de cada país. Além de apostar no Direito Internacional, atribuiu o autor à ONU a instauração de garantias idôneas para tornar efetivos o princípio da paz e os direitos fundamentais dos indivíduos e dos povos em face dos Estados e das empresas transnacionais.

A partir da teoria dos sistemas de Luhmann, Teubner (2016, p. 91-95) destaca que diferente da religião, ciência e economia que estão vinculados a sistemas mundiais, o direito e a política são processos que ainda ocorrem no âmbito do Estado-nação. O Direito Internacional Público e o Direito Internacional Privado, construídos a

como um todo, como norma da qual nenhuma derrogação é permitida e que só pode ser modificada por norma ulterior de Direito Internacional geral da mesma natureza.

⁴³ Keune e Schmidt (2009, p. 11-30) apontam iniciativas políticas dos sindicatos voltadas à defesa da justiça global, bem como a luta para incluir as normas fundamentais do trabalho, classificadas como *Jus Cogens*, nos acordos bilaterais de comércio.

partir da premissa estatal, deveriam ser substituídos gradualmente por processos politicamente e juridicamente transnacionais. O autor adverte que o problema é que tais processos não se submetem a uma Constituição, semelhantemente ao que ocorre no âmbito do Estado-nação. Com a globalização, o Estado-nação se vê ainda mais fragilizado. No plano global, semelhantemente ao que vem ocorrendo na União Europeia, organizações correm o risco de fracassar. Daí porque o autor questiona quais seriam os atores globais capazes de executar uma constituição global, semelhantemente ao que ocorreu no Estado-nação e suas respectivas constituições.

Teubner (2016, p. 96 - 104) também critica a pretensão da ONU em conduzir a constitucionalização da sociedade global. Em contraposição a Habermas⁴⁴, não acredita em um processo de constitucionalização global formado a partir dos Estados, nos mesmos moldes das constituições típicas estatais. Quanto muito, esse modelo seria capaz de desenvolver normas constitucionais para âmbitos parciais da sociedade global. É o que ocorre, por exemplo, com o trabalho executado pelas organizações internacionais OIT, OMS e UNICEF, que propiciam grandes avanços no desenvolvimento de normas constitucionais para temas específicos. Segundo o autor, o Direito Internacional Público, caracterizado pelo *Jus Cogens* com pretensão de validade *erga omnes* dos direitos humanos, não se equipara ao poder vinculante que se apura no âmbito do direito estatal, dentre outros motivos, porque enfrenta a *lex mercatoria* e outros ordenamentos normativos baseados na autonomia privada.

Ciente das limitações do Direito Internacional Público, Rodotà (2014, p. 383-384) contrapõe as constituições setoriais de Teubner e o mundo sem centro de Castells ao neomedievalismo institucional que atua como obstáculo a uma ordem global. Sustenta o autor que a efetiva tutela dos direitos já não tem que estar necessariamente confiada aos procedimentos judiciais tradicionais, sendo também possível graças às iniciativas que partem da sociedade civil, tendo como referência documentos internacionais.

Monero Pérez (2017, 62-63) defende a elaboração de normas internacionais de trabalho, integrantes de um sistema normativo de Direito Internacional, como estratégia para neutralizar a nova *lex mercatoria*. Esse modelo, segundo o autor, já estaria presente no Direito do Trabalho e é responsável pela compatibilização entre

⁴⁴ Habermas discute a crise do Estado-nação, a impossibilidade de um Estado global e as perspectivas de uma Constituição Pós-Nacional (HABERMAS, 2001).

interesse do mercado e justiça social, notadamente pela atuação da OIT e da ONU, organizações internacionais que articulam um conjunto mínimo de garantias dotada de efetividade em nível mundial, no marco de uma globalização que não pode ser apenas econômica, mas também deve abranger os direitos das pessoas.

Rodotà (2014, p. 71-73) aposta ser possível construir uma "identidade constitucional" que não implica em fechamento, que não isola pessoas, mas sim que é capaz de produzir laços sociais. Os direitos não são mera fonte de negociação, como se fossem objeto de troca no mercado. Diferentemente, há muitas oportunidades oferecidas ao caminho dos direitos e seria conveniente rever algumas das suas faces. A ideia de direitos fundamentais deve ser garantida, não obstante as inovações tecnológicas que constantemente os colocada à prova. O direito é sem fronteiras. A cidadania está embutida em direitos que pertencem a cada indivíduo independente do local em que esteja, o que acaba por relativizar a ideia de soberania nacional. O mundo dos direitos vive de acumulação, não de substituição.

Considerando a importância das constituições nacionais e das declarações internacionais de direitos humanos, Rodotà (2014, p. 94-95) apela para o "constitucionalismo de necessidades", caracterizado pelos diversos sujeitos que tentam escapar do ataque ao pluralismo genérico, composto pelos *stakeholders* (multiplicidade de interesses) que necessitam entrar em acordo, ainda que isso seja difícil. Defende também a emergência de uma "*Global Community of Courts*", conceito que extrai de Salughter, entendida como uma comunidade de juízes de todo o mundo que constroem a dimensão global dos direitos de interesses para os quais deve-se encontrar um certo consenso, ainda que difícil.

Dessa forma, os tribunais se apresentam como atores da construção de uma nova ordem jurídica, em um contexto caracterizado pelo abandono da soberania nacional e pela ocupação do espaço global por parte de novos soberanos, as empresas transnacionais. Nesse modelo, os juízes ignoram as fronteiras nacionais, buscando, em diversos níveis do ordenamento jurídico, a norma mais adaptada para oferecer significativas, ainda que parciais, formas de resistência à irresistível ordem jurídica global privada. Essa dimensão global de um certo ativismo judicial, segundo Rodotà (2014, p. 94-95), seria uma ferramenta necessária.

Ressalvando o risco de um governo de juízes retratado como uma jurisdicionalização constitucional somada à marginalização dos órgãos políticos, Rodotà (2014, p. 62) também especula sobre a capacidade de os tribunais

supranacionais e nacionais executarem uma jurisdição global sobre a temática dos direitos fundamentais. Essa jurisdição mais ampla pode garantir intervenções, pelo menos nos casos mais clamorosos de violações a direitos individuais e coletivos. Não obstante a inevitabilidade da atuação jurisdicional, também destaca como característica própria do espaço global a presença de outras técnicas de garantia dos direitos, que vão desde ação de organizações sociais, como associações não-governamentais, bem como pela produção de instrumentos de menor intensidade legal (*soft law*) na produção de regras de proteção.

Responsabilidade social corporativa e códigos de conduta, formas de *soft law* próprias da autorregulamentação das empresas transnacionais, além de ineficientes, podem atuar como mecanismo elusivo do estabelecimento de um sistema de normas capaz de neutralizar o poder oriundo da nova *lex mercatoria*. É necessário, portanto, ir além das declarações e dos instrumentos que integram o *soft law* e partir para o plano da normatividade internacional de direitos sociais, os quais devem ser impostos a todos os agentes econômicos que operam no mercado mundial por meio de eficientes mecanismos de controle do seu cumprimento. Necessário um Direito Internacional do Trabalho formado por normas públicas e por normas convencionais juridicamente vinculantes e exigíveis perante instâncias jurisdicionais e extrajurisdicionais (MONERO PÉREZ, 2017, p. 59-60).

Sobre a crise de efetividade dos direitos fundamentais, Da Silva (2014) defende o diálogo intercultural e multinível, bem como o reconhecimento de *standards* tidos como verdadeiros *acquis* da humanidade. Mas também adverte as limitações da proteção supranacional que vem sendo executada por cortes internacionais. Com base nas diretrizes da OCDE, Supiot (2005, p. 239) sugere a responsabilização das empresas transnacionais nos países em que estão sediadas, inclusive em relação à conduta das demais empresas que integram a cadeia produtiva. Segundo o autor, essa prática interfere positivamente no processo de subcontratação, destacando-se o papel dos sindicatos na apuração e na denúncia de violações a direitos dos trabalhadores.

O recurso à jurisdição universal a ser executada no país de origem da empresa transnacional deve ocorrer caso a jurisdição do local do dano não seja suficiente. Portanto, apurada a lesão e diante da omissão do país de origem, recorre-se a uma construção do Direito Internacional Público destinada à reparação do direito

violado. Em se tratando de direitos humanos, todas as ferramentas devem ser consideradas, visando a maior efetividade possível.

Os interesses das corporações transnacionais não podem prevalecer sobre os direitos humanos, principalmente os direitos dos trabalhadores que integram cadeias produtivas que se espriam por todo o globo. Há, portanto, que se recuperar a ideia de dignidade da pessoa humana defendida desde Kant (1785), a qual remete à uma condição inerente do indivíduo, independente da sua condição familiar, cultural ou de localização geográfica. Destacando o Espírito de Filadélfia e o conceito de trabalho decente, Supiot (2014, p. 115; 2016, p. XXXIII) sugere que Estados, empresas e sindicatos estabeleçam condições de aplicação das Convenções da OIT em oposição à governança por números imposta pela globalização que pretende impor regimes universais para a contratação de trabalhadores.

Monero Pérez (2017, p. 56-58) lembra que o modelo tripartite da OIT se caracteriza pela atuação dos Estados em conjunto com sindicatos e representantes dos empregadores. Nesse sentido questiona quais são as possibilidades de vinculação das empresas transnacionais, cuja autorregulação pretende o afastamento do direito estatal, das normas da OIT e do Direito Internacional dos Direitos Humanos. A esse respeito, o Direito Internacional Público, por ser construído a partir da livre manifestação de Estados soberanos, busca a máxima efetividade dos tratados, convenções e demais documentos. Nesse sentido, ainda que as empresas transnacionais não tenham participado do processo de negociação que resultou na assinatura de tais instrumentos, os Estados signatários acabam por se comprometer, inclusive com a possibilidade de submeter pessoas jurídicas e pessoas físicas à sua jurisdição para fins de responsabilização por violações às normas acordadas.

Dando enfoque à tutela transnacional dos trabalhadores e a atuação dos sindicatos, Supiot (2016, p. LVII-LXIII) sugere duas estratégias. Primeiramente, a liberdade de informação destinada a informar os consumidores sobre a procedência de determinado produto, destacando-se estratégias como a certificação em questões ambientais e de direitos humanos, inclusive com o recurso ao boicote, classificado como uma ação coletiva, semelhantemente à greve. Esse processo de informação e certificação, mais efetivo em comparação às cláusulas sociais inseridas em tratados comerciais, deverá contar com a participação dos sindicatos e poderá resultar na adoção de códigos de conduta pelas empresas, cuja efetivação também recorre a mecanismos de auditoria e certificação.

A segunda estratégia remete ao reconhecimento de uma autoridade internacional com competência de regulação das questões sociais. Reconhecida as limitações de um “diálogo social” entre culturas, Supiot (2016, p. LXIV-LXV) propõe que os Estados colaborem entre si, aceitando que os conceitos jurídicos não se exportam como se fossem mercadorias. Regras concebidas no Ocidente não devem ser impostas como pretendem os projetos de cláusula social inseridas nos tratados de comércio. Diferentemente, faz-se necessário a instituição de um Juiz Social Internacional, com competência para regular e decidir caso a caso os litígios sociais que surjam no âmbito da economia globalizada.

Essa ideia de uma instância com jurisdição internacional não é inédita, nem isenta de críticas. No âmbito do Direito Penal Internacional alguns tribunais foram instituídos para julgar crimes de *Jus Cogens*, tais como genocídio, crimes contra a humanidade, crimes de guerra e crimes de agressão. Além de tribunais *ad hoc* (Nuremberg, Extremo Oriente, ex-Iugoslávia e Ruanda), destaca-se o Tribunal Penal Internacional, instituído pelo Estatuto de Roma, que enfrenta grandes dificuldades de implementação por conta da ausência de ratificação do tratado pelas grandes potências mundiais.

A OIT, por sua vez, conta com três mecanismos de controle: reclamação, queixa (Constituição OIT, arts. 24-34) e ação perante o Comitê de Liberdade Sindical, inclusive com a possibilidade de recurso à Corte Internacional de Justiça (CIJ). Sérgio Criado (2016, p. 148), contudo, destaca que o único caso de recurso à CIJ se deu em relação ao Estado de Mianmar por conta da não observância da Convenção n. 29 da OIT, que versa sobre o trabalho escravo.

Não se deve ignorar as críticas que tais iniciativas podem enfrentar. O conceito de trabalho decente, exemplo de projeto de universalização dos direitos, pode sofrer questionamentos com base no que Santos (2011, p. 65-67) chamou de “globalização hegemônica”, que se apresenta na forma de “localismos globalizados” e “globalismos localizados”. Realmente, a universalização dos direitos humanos e, por consequência, dos *standards* instituídos pelas organizações internacionais podem ser objeto de questionamento, quando interferem sobre as peculiaridades culturais de cada Estado-nação.

Santos (2011, p. 70) faz uma crítica pontual aos *labor standards* defendidos por organizações sindicais dos países mais desenvolvidos sob a perspectiva de uma solidariedade internacionalista. A ideia consiste em condicionar a circulação mundial

das mercadorias à observância desses padrões mínimos. O que soa emancipador, pode ser indevidamente utilizado como uma técnica protecionista favorável aos países ricos. Algo semelhante pode ser apurado na análise histórica do desenvolvimento, no qual os países ricos “chutam a escada” para impedir a ascensão dos países pobres aos mesmos patamares (CHANG, 2004).

Novamente Teubner (2016, 23-26), segundo qual esses novos tempos requerem um constitucionalismo além do Estado-nação fundado na premissa de que os problemas constitucionais estão fora do Estado-nação. Conseqüentemente, dizem respeito a processos políticos transnacionais, cujos problemas estão fora do setor da política institucionalizada, podendo ser encontrados nos setores privados da sociedade mundial. Dessa forma, o autor propõe uma constituição para toda a sociedade mundial. Em outras palavras, diante da crise do Estado nacional causada pela globalização e pela privatização, elementos esses que contribuem para o enfraquecimento das instituições constitucionais nacionais, é necessário um novo constitucionalismo democrático a ser construído a partir de um ambicioso Direito Internacional Público constitucionalizado. Trata-se de uma esfera pública mundial deliberativa, um sistema transnacional de negociações entre atores coletivos globais e a restrição constitucional do poder social no processo político global, os quais poderão abrir perspectivas promissoras para a concretização de novas formas de instituições erigidas sob o prisma da democracia e do Estado de Direito.

Reconhece-se a importância do trabalho desenvolvido por organizações internacionais, notadamente no que se refere à tutela do trabalhador que integra cadeias produtivas globais. Entretanto, não se pode ignorar a grande dificuldade em estabelecer tais direitos, dentre outros aspectos, por conta da concentração do poder político, econômico e cultural nas mãos de organizações públicas e privadas sediadas em países desenvolvidos; a destruição de conquistas sociais históricas fruto de uma nova ideologia que prega a desregulamentação trabalhista e social; bem como a grande desigualdade entre países pobres e ricos que se consolidou nas últimas décadas. Apura-se, portanto, grande risco decorrente de uma análise científica meramente neutra dos direitos humanos, notadamente por conta da grande dificuldade em sua implementação diante de valores contrapostos (HERRERA FLORES, 2009, p. 44 - 50).

Os direitos humanos não podem ser compreendidos fora dos contextos sociais, econômicos, políticos e territoriais em que se encontram. É importante,

portanto, procurá-los nas “sombras” e não nas regiões iluminadas que nos apontam o farol neoliberal. Enfim, diante da atuação das empresas transnacionais que pretendem se apropriar do espaço público em detrimento da soberania dos Estados, não é possível analisar dos direitos humanos com a neutralidade própria do momento histórico da elaboração da Declaração Universal de 1948. Frente a fatos novos, novas formas de resistência são necessárias (HERRERA FLORES, 2009, p. 44 - 50)⁴⁵.

A garantia dos direitos sociais é incumbência do Estado, ainda que atue como mediador entre diversas fontes normativas, inclusive aquelas que fogem da sua iniciativa. Não menos importante, a atuação dos sindicatos e de demais entidades coletivas capazes de adotar discursos contra majoritários, fundados em declarações de direito, nacionais e internacionais, que buscam definir parâmetros mínimos para o exercício dos direitos sociais. Na linha do mencionado tratado vinculante de direitos humanos e empresas transnacionais, pode-se sugerir a ampliação do rol de sujeitos do Direito Internacional para fins de responsabilização jurisdicional por violação aos direitos humanos. Não apenas os Estados, mas também as empresas transnacionais devem ser responsabilizadas no país de origem (responsabilização interna) ou em instâncias internacionais (ainda pendentes de criação), com base no princípio da jurisdição universal.

Pondera-se no sentido de que o Direito interno dos Estados pode atuar como antídoto ao universalismo, apurado na narrativa de direitos humanos definido por tratados internacionais e presente na jurisprudência dos sistemas regionais de proteção aos direitos humanos, notadamente o europeu e o interamericano. Caberá ao Direito local, portanto, preservar a identidade cultural de cada Estado que integra cadeias produtivas globais, sob o risco de o sistema de tutela dos direitos sociais converter-se em manifestação neocolonialista.

Para além da visão do Direito como mera superestrutura destinado a instrumentalizar no âmbito do conflito de classes a supremacia de uma classe sobre outra, o Direito é um espaço de lutas em aberto. Trata-se, portanto, de reconhecer a

⁴⁵ Oportuna uma metodologia materialista que transcende a análise dos meios de produção para se desenvolver em três ideias: 1) a precarização da existência que se dá, dentre outros aspectos, pela substituição dos direitos sociais por responsabilidade individuais, bem como pela adoção de práticas discriminatórias próprias do colonialismo e do imperialismo (vide política migratória); 2) a opção por um modelo de igualdade meramente formal que se extrai das declarações de direitos humanos; 3) desigualdade social que atinge a 4/5 da população mundial (HERRERA FLORES, 2005, p. 16).

possibilidade de novas práticas, notadamente no que tange aos direitos sociais internacionais, atuando em conjunto com o direito local, com a capacidade de interferir sobre a globalização econômica que se consolida a partir do modelo capitalista.

Como demonstrado, tanto o Direito Internacional Público quanto o Direito Internacional Privado ainda estão centrados na figura do Estado, não obstante o desenvolvimento de atores privados que atuam em âmbito transnacional. Sem prejuízo dos tratados e convenções que definem padrões mínimos para a contratação do trabalho em todo mundo, recorre-se a outro ramo do direito com o objetivo de ampliar a tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

3.4 DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO

Consideradas as novas formas de organização política e de regulação que atravessam as fronteiras dos estados desafiando a ideia de soberania estatal, atribuiu-se à globalização o enfraquecimento do Estado-nação. Segundo Hespanha (2014, p. 20), o pluralismo jurídico presente na contemporaneidade implica em uma mudança na teoria e na dogmática jurídica, não sendo mais possível continuar a utilizar conceitos e fórmulas cunhados em um período de monopólio legislativo estatal. Seguindo as lições de Hart (2005, p. 30), acrescenta-se que o Direito Internacional, sistema jurídico dotado tão somente de normas primárias, não dispõe de ferramentas para garantir a efetividade de suas normas. Falta-lhe, segundo o autor:

[...] regras secundárias de alteração e de julgamento que criem um poder legislativo e tribunais, (bem) como ainda lhe falta uma regra de reconhecimento unificadora que especifique as 'fontes' do direito e que estabeleça critérios gerais de identificação das suas regras.

Os direitos fundamentais se apresentam como um ponto de referência que projeta a imagem de uma pessoa que merece ser protegida independentemente do seu lugar de nascimento ou do lugar em que está localizada, mas sim por sua condição de indivíduo. Ciente das limitações do Direito Internacional, Rodotà (2014, p. 76-77) sustenta a impossibilidade de um governo mundial, já que projetado sobre a ideia de soberania própria dos Estado-nação. Como alternativa para a defesa dos direitos, propõe a construção molecular de uma rede de direitos a partir de baixo, a ser usufruída por todos, independentemente das categorias jurídicas, tais como sujeitos, clientes ou vítimas. Esses direitos, certamente, terão previsão em

declarações internacionais, documentos necessários à definição de um núcleo de direitos fundamentais.

Diferentemente do direito estatal com pretensões vinculantes (*hard law*), apura-se o desenvolvimento de um direito flexível (*soft law*), próprio da pós-modernidade, que se notabiliza na construção jurídica da sociedade global e na elevação do pluralismo jurídico em todo mundo. Esse *soft law* abrange instrumentos regulativos blindados tais como códigos de conduta, guias, diretrizes, recomendações, *standards* comuns, circulares, dentre outros instrumentos normativos. Sua flexibilidade deixa um amplo espaço de discricionariedade aos destinatários. Essa forma de regulação remete a um modelo não hierárquico, mas sim horizontal, de interação entre diversas redes de centros de poder jurídico-econômicos. Não são autênticas normas jurídicas, não obstante terem efeitos jurídicos relevantes (MONERO PÉREZ, 2017, p. 60).

Apura-se modificações tanto nos instrumentos de regulação como nos espaços em que esses se materializam. Há uma relação entre pluralismo de fontes normativas e sua solidez, o que remete à distinção entre *hard law* e *soft law*. O que parece uma contradição em tese, no modelo do *soft law* o direito também vincula as partes. Não obstante, merece destaque nesse momento não a efetividade e a rigidez dessas normas, mas sim a capacidade de sua combinação e inter-relação com outras fontes regulativas. Tratados internacionais, leis e convênios coletivos têm sido complementados e, eventualmente, substituídos por outros tipos de decisões, linhas guias, orientações ou tomada de posições que tornam mais complexos o conteúdo e a eficácia desses instrumentos normativos. Destaca-se também a mudança do espaço de produção da norma. Se antes se restringia ao Estado-nação, com fundamento na soberania, notadamente em temas mercantis, monetários, ambientais e trabalhistas, essa produção normativa pode vir das suas fronteiras, seja por normas da Comunidade Europeia, seja por tratados comerciais ou acordos firmados com o poder corporativo global (BAYLOS GRAU, 2017).

Como demonstrado, as empresas transnacionais recorrem à nova *lex mercatoria*, lei dos negócios internacionais que pretende se desvencilhar da norma estatal, produzida no âmbito do Estado-nação, cuja soberania se restringe aos limites do território. Em relação aos direitos humanos, edificados tanto no Direito interno quanto nas declarações internacionais, apura-se grande dificuldade em vincular empresas transnacionais. Convenções e tratados internacionais não alcançam

diretamente as empresas que se organizam em todo o planeta na forma de cadeias produtivas globais. Não obstante o trabalho desenvolvido pela ONU e pela OIT, algumas empresas transnacionais, organizadas em cadeias produtivas globais, tendem a ignorar os direitos humanos, notadamente nas relações trabalhistas e nas questões ambientais.

A soma dos direitos proporciona uma axiologia capaz de definir valores não tiranos e promover princípios definidos por processos históricos que encontram sua validade na "constitucionalização". Tais processos podem ser encontrados atualmente nas dimensões supranacional e global, não obstante sujeitos à incompreensão e desvalorização, frutos da desconfiança ideológica ou atrasos culturais. Esse novo mundo de direitos não pode ser entendido com as categorias antigas. A projeção da pessoa além de qualquer fronteira, acompanhada de um núcleo inclassificável de direitos, configura uma situação constitucional que escapa daqueles que continuam a usar apenas as categorias de soberania e intervenção judicial tradicional (RODOTÀ, 2014, p. 74).

Situações transnacionais envolvem indivíduos, corporações, Estados, organizações internacionais, organizações não governamentais, dentre outros grupos. A ideia de um Direito Transnacional como uma concepção diferente e nova das normas que regem a comunidade internacional surge com força após a 2ª Guerra Mundial nos Estados Unidos por meio do trabalho desenvolvido por Philip Jessup, professor da Universidade de Columbia. Considerando o conflito *hard law* x *soft law*, bem como a opção das organizações internacionais pelo modelo da voluntariedade, apuram-se grandes desafios ao projeto de universalização dos direitos humanos. Sem prejuízo das ferramentas do Direito Internacional Público e do Direito Internacional Privado, destaca-se o papel desempenhado pelo Direito Transnacional na construção de um projeto universal de direitos.

Segundo Jessup (1956, p. 01-08), o cenário dos anos 1950 apontava a limitada denominação Direito Internacional, pois internacional era um conceito ambíguo, fruto das relações entre Estados. Era necessário um conceito mais amplo para abranger todas as normas que regulassem atos ou fatos que transcendessem as fronteiras nacionais. O Direito Transnacional busca se adaptar rapidamente às mudanças do mercado mediante a participação de diversos atores, desenvolvendo autorregulação para questões próprias de uma dimensão global (OJEDA AVILÉS, 2013, p. 21-24; ALHAMBRA, 2015, p. 202).

Se no Direito Internacional Público e no Direito Internacional Privado o Estado ocupa função central, no Direito Transnacional a centralidade corresponde à cidadania. Diferentemente do Direito Internacional Privado, o Direito Transnacional não se limita a estabelecer normas de conflito que determinam o tribunal competente e a legislação aplicável nas relações entre particulares. De forma mais ampla, o Direito Transnacional abrange normas que regulam as relações entre particulares e entre particulares e o Estado. O Direito Transnacional, portanto, compreende todo o conjunto de normas que regulam as relações entre sujeitos desprovidos do poder de império do Estado e com projeção transnacional. Seu objeto integra fontes normativas de várias espécies, tais como leis estatais, tratados, laudos arbitrais, acordos coletivos, usos e costumes, bem como decisões e práticas empresariais de caráter regulador (OJEDA AVILÉS, 2013, p. 24-25).

Ojeda Avilés (2013, p. 32-40) apresenta o conceito de Direito Transnacional do Trabalho que remonta à *lex mercatoria*, passa pelo *Alien Tort Claims Act* (1789) e alcança os tratados internacionais de direitos humanos e convenções da OIT pós Segunda Guerra Mundial. O Direito Transnacional do Trabalho abrange tanto as normas processuais que, semelhantemente ao Direito Internacional Privado, buscam resolver os conflitos entre leis e tribunais de distintos países, quanta as normas materiais voltadas à tutela transnacional do trabalhador:

- a) Normas de organizações internacionais como ONU, OIT, União Europeia, tratados bilaterais e multilaterais;
- b) Contratos coletivos transnacionais, com destaque para os acordos marco globais e demais acordos firmados entre sindicatos internacionais e empresas transnacionais;
- c) normas produzidas por organizações privadas como a *International Standards Organization* (ISO);
- d) normas produzidas por sujeitos transnacionais, tais como os códigos de conduta das empresas transnacionais;
- e) laudos arbitrais transnacionais;
- f) leis autônomas, tais como a ATCA 1789.

No Direito Transnacional, os conflitos, ao invés da jurisdição estadual, frequentemente são dirimidos por câmaras arbitrais, consolidando-se uma espécie de jurisdição privada baseada na nova *lex mercatoria*, nos tratados de livre comércio e em outros mecanismos não estatais. A globalização e o Direito, por que não, podem

ser entendidos como espaços de concretização de direitos humanos⁴⁶. Questiona-se, contudo, se o Direito Transnacional, contaminado pela nova *lex mercatoria*, é suficiente para a tutela universal dos direitos humanos, notadamente dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

O Direito ainda é um campo de disputa em aberto, no qual grupos sociais podem sustentar bandeiras contra majoritárias frente a um programa econômico neoliberal que se busca hegemônico, ainda que em prejuízo a direitos dos trabalhadores e aqueles que dependem da intervenção estatal. Dentre outras medidas próprias do Direito Transnacional, pode-se recorrer à ideia de apropriação local ou glocalização, na qual as operações de importação de soluções jurídicas devem ser precedidas de um processo de recebimento consensual pela comunidade local. Hespanha sugere que os projetos de globalização do Direito, para serem localmente aceitáveis, devem dar origem a um direito 'glocal'. Com o objetivo de promover alianças internacionais, defende-se a necessidade de uma teoria da tradução que permita criar inteligibilidade recíproca entre as diferentes lutas locais, dentre as quais as disputas entre empresas transnacionais e os sindicatos (SANTOS, 2011, p. 74; HESPANHA, 2013, p. 135-136).

Ressalvados os riscos do projeto de universalização dos direitos humanos, notadamente seu caráter eurocêntrico que tende a ignorar peculiaridades culturais dos países do sul global, é preciso considerar que a organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais se dá, dentre outras causas, justamente por conta do *shopping* de leis denunciado por Supiot, que pode resultar na prática de *dumping* social. Como apontado, as corporações buscam estabelecer relações com fornecedores localizados em países cuja legislação social e os sindicatos tendem a ser mais fracos. Esse darwinismo social impõe a redução dos custos como estratégia, não obstante os efeitos deletérios sobre as condições dos trabalhadores que integram as cadeias produtivas.

Como alternativa, a partir das normas que integram o Direito Transnacional do Trabalho, a relação que se estabelece entre a empresas transnacional e as demais empresas que integram determinada cadeia produtiva pode também ser virtuosa desde que pretenda uniformizar a tutela de todos os trabalhadores abrangidos. A título

⁴⁶ Ao recorrer a uma interpretação pragmática da globalização, Santos (2011, p. 94) sustenta que essa pode ser entendida tanto como altamente destrutiva de equilíbrios e identidades insubstituíveis, mas também como a inauguração de uma nova era de solidariedade global.

de exemplo, a empresa transnacional pode condicionar as relações contratuais que estabelece com seus fornecedores e prestadores de serviço à observância dos direitos sociais definidos pelas convenções fundamentais da OIT.

Teubner (2016, p. 35-36) se opõe à ideia de um vazio constitucional fruto do enfraquecimento do Estado-nação e da globalização. Ao contrário, noticia um “novo constitucionalismo” que se apura em pesquisas desenvolvidas no âmbito das ciências sociais, do Direito Econômico e do Direito Internacional. Para exemplificar sua tese, cita como exemplos a União Europeia, as organizações internacionais, os regimes transnacionais, bem como suas redes que se encontram em um processo de constitucionalização. Essa nova ordem constitucional, ainda que fragmentada e, portanto, distante da densidade alcançada por constituições nacionais, apresenta-se nos acordos internacionais firmados desde a década de 1940 (Carta de Havana, GATT e *Bretton Woods*), as novas instituições criadas pelo Consenso de Washington (FMI, Banco Mundial e OMC), além do debate público em torno de “constituição global do mercado financeiro”⁴⁷. Segundo o autor, não se trata de construir uma nova constituição global, mas sim de reformular esse constitucionalismo global já existente, ainda que desprovido da figura de um Estado global fazendo as vezes do Estado-nação. Resta saber, contudo, quais serão os atores que atuarão nesse constitucionalismo social (*gesellschaftlicher Konstitutionalismus*)⁴⁸.

Objeto do Direito Transnacional, as cadeias produtivas globais e as empresas transnacionais vêm sendo tema de pauta das organizações internacionais e dos seus projetos de universalização e de proteção dos direitos humanos. A partir de declarações e demais documentos, propõem tais entidades que os Estados nacionais exerçam um controle sobre as empresas transnacionais por meio da aplicação não só do direito interno, mas também da normativa internacional (MONERO PÉREZ, 2017, p. 58)⁴⁹.

⁴⁷ Piovesan (2006, p. 24-26) também destaca a importância da incorporação da agenda de direito humanos por atores não estatais tais como Banco Mundial, FMI e empresas transnacionais, as grandes beneficiárias do processo de globalização.

⁴⁸ Teubner (2016, p. 21) se propõe a debater sobre o que chama de constituições setoriais transnacionais parciais (*transnationale Teilbereichsverfassungen*) com base nas teorias sociológicas da globalização e do constitucionalismo social. Igualmente, defende a construção de uma teoria de uma constituição para além do Estado-nação.

⁴⁹ Segundo Mattioli (2003, p. 135-152), essa narrativa defende o fortalecimento de organizações internacionais como OIT e OMC em detrimento da soberania nacional, notadamente para fins de tutela dos direitos dos trabalhadores.

No âmbito da globalização é possível formar tão somente ilhas de constitucionalidade, constituições parciais, pois, seguindo a lição de Luhmann, o acoplamento entre política e direito que se apura no Estado-nação, não pode ser reproduzido na sociedade mundial. Esses fragmentos constitucionais são desenvolvidos pela ONU, pelas demais organizações internacionais e pelo Direito Internacional Público. Nesse contexto, Teubner (2016, p. 106-108) sugere um fenômeno de autoconstitucionalização (*Selbstkonstitutionalisierung*) de ordens globais sem Estado. Em outras palavras, os sistemas parciais da sociedade mundial começam a produzir suas próprias normas jurídicas constitucionais que darão suporte a esse autoconstituição, manifestação de um pluralismo global.

Dentre outras abordagens, o conceito de trabalho decente elaborado pela OIT e abrangido pelo Direito Transnacional do Trabalho, relaciona-se ao combate ao trabalho escravo, do trabalho infantil e das demais violações aos direitos sociais dos trabalhadores em toda a cadeia de produção. Em outras palavras, aposta-se no sistema internacional de tutela dos direitos sociais fundamentais, fruto do trabalho de organizações internacionais e abrangido pelo Direito Transnacional do Trabalho. Não menos importante, a legislação dos Estados também se apresenta como ferramenta para regular as relações sociais e comerciais que se desenvolvem no âmbito das cadeias produtivas globais.

Voltado os olhos ao objeto da presente pesquisa, a negociação coletiva transnacional, na forma de Acordos Marco Globais regulados pelo Direito Transnacional do Trabalho, apresenta-se como importante instrumento de tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Mas antes de aprofundar a análise da atuação sindical transnacional, introduz-se os códigos de conduta editados por grandes corporações com a finalidade de garantir a efetivação de seus programas de *Compliance*.

3.5 RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL E OS CÓDIGOS DE CONDUTA

A violação a liberdade de associação, ao direito de greve, a exploração do trabalho escravo e do trabalho infantil requerem a implementação de instrumentos efetivos de tutela e prevenção. Considerada a organização das empresas em cadeias

produtivas globais, deve-se estabelecer um modelo de responsabilidade entre os diversos atores que integram a cadeia. As empresas transnacionais precisam prestar contas a respeito de sua conduta (*accountability*), sobretudo porque são responsáveis diretamente ou indiretamente (*due diligence*) por violações a direitos fundamentais dos trabalhadores em toda a cadeia produtiva na qual estão inseridas.

Fundado na Responsabilidade Social Empresarial - RSE, *compliance* é uma expressão construída a partir do verbo *to comply*, cujo significado remete aos verbos cumprir e obedecer. Tal palavra relaciona-se com o método de gestão adotado por algumas empresas, materializado pela elaboração de regras internas voltadas ao cumprimento da legislação dos países que estão domiciliadas, bem como da legislação internacional que versa sobre as relações comerciais e sobre os direitos humanos⁵⁰. Consideradas as diversas obrigações assumidas por grandes companhias, estas desenvolvem estruturas e regulamentos internos voltados a assegurar que a legislação seja cumprida, evitando-se problemas jurídicos e de imagem perante investidores e consumidores. *Compliance*, portanto, remete ao ato ou procedimento que visa assegurar o cumprimento do ordenamento jurídico (BOTTINI, 2013).

As políticas de *compliance* das empresas, dentre outras estratégias, recorrem à edição de códigos de conduta. Esse processo de autorregulação, edificado a partir da ideia da RSE, abrange temas como meio ambiente, relações de consumo e relação de trabalho, sempre com o objetivo de melhorar a imagem das empresas frente aos seus investidores e consumidores, além de evitar a responsabilização civil, criminal e trabalhista por violação da lei. A tutela do trabalho é uma das vertentes da RSE e do *compliance* que tem obtido grande notoriedade. Não obstante as possíveis críticas às verdadeiras motivações corporativas, deve-se considerar seu papel na futura configuração do Direito do Trabalho, contribuindo, mediante novas fórmulas e instrumentos, para a proteção do trabalho assalariado no complexo marco da globalização econômica.

Correa Carrasco (2016, p. 29 - 34) divide a responsabilidade social empresarial entre países desenvolvidos e em países em desenvolvimento. Enquanto

⁵⁰ No Brasil, o *Compliance* ganhou projeção com a edição da Lei n. 12.846/14, também conhecida como lei anticorrupção, cujo texto dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. A título de exemplo, a prática de atos de corrupção pode resultar em multa de até 20% do faturamento bruto da empresa (artigo 6º, I).

nos primeiros a RSE atua como incremento aos dispositivos de proteção social já existentes, nos países mais pobres recai sobre essas políticas a preservação e a promoção de um elenco básico de direitos fundamentais vinculados ao mundo de trabalho, tratando de garantir sua efetividade, inclusive levando-se em conta os obstáculos decorrentes da subcontratação presente nas empresas transnacionais que se organizam em rede. Segundo o autor, a RSE é muito importante nos países em desenvolvimento para mitigar os efeitos negativos da vantagem competitiva alcançada por meio dos baixos salários e do limitado sistema de proteção do trabalho instituído.

Essa perspectiva eurocêntrica requer alguns filtros. A suposta vantagem competitiva dos países pobres, ao contrário da motivação perversa que a eles se imputa, é fruto justamente da conduta adotada pelas empresas transnacionais que se organizam em cadeias produtivas globais. Como demonstrado, a globalização econômica que permite às empresas se organizem em redes, também é responsável pelo *shopping de leis* (SUPIOT, 2016, L-LIV) materializado pela concorrência entre as nações em busca de investimento externo.

Monero Pérez (2017, p. 57) desta a importância de respostas jurídico-políticas de diversos atores políticos e socioeconômicos que se contrapõem aos poderes selvagens do mercado. São eles o projeto da OIT relativo ao trabalho decente, a auto regulação individual, por meio dos códigos de conduta, e a auto regulação coletiva na forma de Acordos Marco Globais. Nessa perspectiva, a OIT classificou 6 iniciativas voluntárias das empresas multinacionais voltadas à melhoria da condição social dos trabalhadores:

- 1) códigos de conduta empresariais e declarações sobre ética empresarial promovidas pela direção da empresa;
- 2) projetos de regulação promovidos pela empresa;
- 3) iniciativas multilaterais que contam com a participação de sindicatos, ONGs e outras instituições, tais como o Pacto Global da ONU;
- 4) normas comerciais como a ISO 26000 sobre responsabilidade social;
- 5) iniciativas público-privadas como o programa *Better Work*;
- 6) Acordos Marco Globais, Acordos Marco Europeus e Acordos Marco Regionais, fruto do diálogo social transfronteiriço (OIT, 2013, p. 64).

Segundo Fragale (2018), nos anos 1950/1960 os códigos de conduta remetiam às boas condutas das empresas; nos anos 1970 passaram a versar sobre a responsabilidade perante a sociedade; nos anos 1980 avançaram para o contrato social com a sociedade e a responsabilidade perante os *stakeholders*; no anos 1990 incluíram preocupações ambientais e os 4 direitos fundamentais da Declaração da OIT de 1998; e nos anos 2000 recorrem ao *Compliance* e às organizações não governamentais internacionais e suas bandeiras, tais como o salário mínimo digno (*minimum wage*).

Os códigos de conduta, entendidos como manifestação voluntária de autorregulação, podem ser classificados como *soft law*, pois desprovidos de coercibilidade, ao contrário do Direito estatal, este classificado como *hard law*. A legislação estatal estabelece direitos e garantias que limitam o conteúdo dos códigos de conduta. Em sentido contrário, Teubner (2012, pos. 4143, 4153, 4164, 4219 de 10491) denuncia a inversão da relação *hard/soft law*. A partir de então, as normas estatais passam a ser classificadas como *soft law*, enquanto os códigos de conduta emergem como novo *hard law*. Segundo o autor:

[...] o direito organizacional intracorporativo isola-se do direito estatal [...] produz sua própria validade (os códigos privados) a partir da ligação entre normas primárias e secundárias no reino do ordenamento privado. Constituem um sistema não estatal fechado de validade jurídica, por sua vez, hierarquicamente fechado [...] De uma forma completamente diversa, esses códigos privados mutuamente interligados estão conectados a códigos públicos. [...] Ainda que códigos públicos (OIT, OCDE, ONU e EU) definam certas obrigações politicamente desejadas e estabeleçam a fronteira entre atividades permitidas e banidas, eles são apenas recomendações informais e meros apelos para uma determinada conduta. Eles são também direito válido, porém de uma forma paradoxal: são direito em vigor, mas sem sanções jurídicas.

A título de exemplo, a transnacional Volkswagen adotou dois códigos de conduta. O primeiro, destinado a trabalhadores e diretores, pretende instituir uma política de *compliance* em todo o Grupo. O segundo documento, voltado a fornecedores e prestadores de serviço, estabelece requisitos de contratação relacionados à proteção do meio ambiente; direitos humanos e direitos trabalhistas; transparência nas relações comerciais; boas práticas de mercado; dever de cuidado (*duty of care*) nas cadeias produtivas e políticas de sustentabilidade. O código de conduta dos fornecedores também noticia a existência de um canal de denúncia denominado *whistleblower system*, a ser utilizado como instrumento para a tomada de providências pelo Grupo em caso de descumprimento do código de conduta.

Diferente dos Acordos Marco Globais, esses documentos foram editados de forma unilateral pela companhia, não sendo estabelecida qualquer possibilidade de participação das entidades sindicais (VOLKSWAGEN, 2019a e 2019b).

Na visão de Teubner (2016, p. 98-102), enquanto as normas estatais, os tratados e as convenções da OIT passam a ser classificadas como *soft law*, os regulamentos privados das empresas transnacionais apresentam efeito vinculante, como se fossem verdadeiro *hard law*. Ou seja, os códigos de conduta das empresas, de natureza não estatal, constituem direito válido e provido de sanções efetivas. Diferentemente, tratados de direitos humanos e as convenções da OIT também seriam manifestação de *soft law* internacional, formulados por organizações internacionais, desprovidos de caráter vinculante. O autor sustenta a impossibilidade de uma constituição global formada a partir de códigos de conduta públicos editados pela ONU e pela OIT. Quanto muito, tais iniciativas seriam meros impulsos constitucionais enviados por organizações internacionais em direção aos participantes de setores parciais da sociedade mundial.

Monero Pérez (2017, p. 62-63) alerta que a RSE (incluindo os códigos de conduta) reflete a decisão regulativa dos atores implicados em dotar-se de instrumento de autorregulação adaptados à articulação dos grupos de interesses privados. Esta articulação de interesses é fruto das posições de poder das partes e a correlação de forças existentes no processo de regulação. Em consequência, se essa posição é assimétrica ou desigual, as regras estabelecidas serão meramente adesivas e ocultarão a imposição unilateral das condições pelo mais forte. A RSE também é responsável pela mercantilização dos direitos sociais fundamentais em suas dimensões individuais e coletivas. A contenção desse processo e a criação de novos direitos sociais só pode ser alcançado por meio de normas laborais dotadas de coercibilidade específica, como é próprio do garantismo jurídico estatal.

Para além da discussão *soft law* x *hard law*, ao tratar das relações de trabalho, os códigos de conduta apresentam-se como um reconhecimento unilateral de um imperativo moral por parte das empresas transnacionais em manter em todos os lugares de sua atuação um conjunto de *standards* justos de trabalho, tendo como base o conceito de trabalho decente da OIT (BAYLOS GRAU, 2005, p. 109). Demonstra-se, nesse aspecto, certa força da OIT em vincular empresas transnacionais, as quais, pela estrutura do Direito Internacional Público, não estariam obrigadas ao cumprimento das suas convenções assinadas e ratificadas por Estados membros.

As empresas transnacionais recorrem aos códigos de conduta, que acabam por restringir suas liberdades em nome de uma responsabilidade social. Os códigos de conduta abriram uma nova oportunidade para a democracia econômica, bem como para a proteção dos direitos dos trabalhadores. Além do Direito estatal, a sociedade civil exerce certa pressão sobre as empresas, que se veem obrigadas a se auto impor restrições orientadas para o interesse público, considerando que o ciclo de expansão da autonomia coletiva é questionado por conta das desigualdades que pode produzir na sociedade (TEUBNER, 2012).

Os códigos de conduta colaboraram para a implementação do conceito de trabalho decente da OIT e, conseqüentemente, atuam em prol da erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil; da tutela da liberdade de associação e do livre exercício do direito de greve; bem como na prevenção de quaisquer violações aos direitos sociais dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. A Declaração da OIT sobre os Princípios e os Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977), por exemplo, devem ser considerados nos regulamentos de RSE elaborados pelas companhias.

Sem prejuízo da intenção das empresas transnacionais em construir uma imagem de RSE perante a comunidade internacional, os códigos de conduta podem contribuir em prol da efetiva tutela dos direitos sociais em todo mundo. Em outras palavras, os sistemas de proteção dos direitos humanos, o direito estatal e os códigos de conduta, quando integrados, apresentam-se como ferramentas muito importantes para a tutela dos direitos sociais dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Esses modelos, aparentemente independentes, podem interagir com a finalidade de garantir o desenvolvimento de um novo patamar de consolidação de direitos sociais no âmbito das relações de trabalho que abrangem as empresas transnacionais em todas as suas conexões.

Ainda que utilizados para afastar eventual responsabilização por violação aos direitos fundamentais, os códigos de conduta colaboram para a tutela de trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Essa manifestação unilateral das empresas, em grande parte voltada à construção de sua imagem perante investidores e consumidores, tem como ponto positivo a adesão ao projeto de universalização dos Direitos desenvolvidos por organizações internacionais, tais como OIT e ONU.

Semelhantemente, os Acordos Marco Globais, fruto do diálogo social transfronteiriço, caracterizado pela participação de representantes dos trabalhadores em um processo de negociação coletiva transnacional, pretendem estabelecer a tutela dos trabalhadores além dos limites territoriais dos Estados-nação. Às entidades sindicais, critério que caracteriza a diferença dos Acordos Marco Globais em relação aos códigos de conduta, será destinado um capítulo específico que antecede a análise dos instrumentos que integram o objeto da presente pesquisa.

4. SINDICATOS ALÉM DO ESTADO-NAÇÃO

4.1 PARA QUE SERVEM OS SINDICATOS?⁵¹

A trajetória dos sindicatos se conecta com os princípios da democracia, solidariedade e liberdade. Os sindicatos surgiram antes da globalização, tendo se desenvolvido em paralelo ao crescimento da industrialização ocorrida no século XIX. Essa organização coletiva dos trabalhadores tem se caracterizado por uma longa trajetória de lutas e conquistas em prol da classe trabalhadora. Igualmente, enfatiza-se que os sindicatos também colaboraram para o surgimento e desenvolvimento das democracias ocidentais no século XX.

Luxemburgo (2002, p. 01-19) sustentou que as contradições da socialdemocracia não seriam o campo propício para o surgimento do socialismo. Ao contrário, segundo a filósofa e economista marxista, tais contradições permitiriam a atuação de outros atores como “fatores de adaptação”. Em outras palavras, os sindicatos seriam responsáveis pelas mediações necessárias à consolidação do capitalismo no âmbito da socialdemocracia. A atuação dos sindicatos, ao contrário do que se poderia sustentar, não levaria ao socialismo. Tão somente a revolução permitiria alcançá-lo⁵².

Realmente, os sindicatos atuam no processo de legitimação da venda da força de trabalho. O Direito do Trabalho, fundado em princípios liberais, é responsável por essa invenção fabulosa, necessária à superação do regime escravagista. A construção do indivíduo enquanto titular de direitos fundamentais (sujeito de direito) é incompatível com a redução do trabalho à mercadoria. Como se fosse possível

⁵¹ A respeito do papel dos sindicatos, Baylos Grau (2012) é autor da obra intitulada “¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso.” Em aproximadamente 150 páginas, o professor espanhol apresenta um breve relato sobre as funcionalidades das entidades sindicais, bem como suas perspectivas diante da globalização. O título da obra se origina em uma campanha publicitária produzida pelo sindicato australiano (ATUC) com base no filme “A vida de Bryan”, que pretende destacar a importância dos sindicatos nas conquistas históricas dos trabalhadores.

⁵² Luxemburgo (2002, p. 11) estabelece diálogo com Conrad Schmidt e Bernstein, segundo os quais os sindicatos, as reformas sociais e a democratização política do Estado seriam os meios para concretizar progressivamente o socialismo. Ou seja, o socialismo seria a consequência natural de uma certa radicalização da democracia no âmbito do capitalismo. A atuação dos sindicatos, reduzindo os ganhos do capitalista, tornariam a propriedade privada pouco lucrativa e, portanto, inviável economicamente. Em sentido contrário, a autora denuncia as limitações da atuação sindical. Segundo Luxemburgo, os sindicatos poderiam apenas minimizar a assimetria presente na venda da força de trabalho, mas não seriam capazes de suprimir a exploração presente na relação capital x trabalho.

separar o trabalhador de sua força de trabalho, cria-se uma ficção jurídica, o contrato de trabalho, por meio do qual o trabalhador vende sua força de trabalho, mas não a si próprio, em troca de uma retribuição pecuniária previamente estipulada.

Essa ficção permite pressupor a existência de uma troca justa, fundada na igualdade, princípio liberal constituído desde o iluminismo. De um lado temos a força de trabalho, de outro a remuneração como contrapartida ao trabalho prestado. Não obstante a contradição que se apura na origem do trabalho assalariado, diante da assimetria na relação entre empregador e trabalhador, o sindicato surge como um elemento mediador. A atuação coletiva, fundada no princípio da solidariedade que une os trabalhadores, seria medida necessária à tentativa de equiparação das forças no conflito capital x trabalho.

Se a solidariedade de classe permitiu aos trabalhadores se organizarem, apostou-se nos sindicatos como atores capazes de executar o discurso de reivindicações em face dos empregadores. Essa atuação, organizada em um primeiro momento dentro das fronteiras dos Estados, repercutiu em todos os países nos quais o capitalismo se desenvolveu, notadamente por conta da similitude de condições a que são submetidos os trabalhadores. Os sindicatos são a resposta ao modelo de produção capitalista que se desenvolve desde o Século XVIII. A grande concentração de trabalhadores nos centros urbanos, somada às péssimas condições de trabalho a que eram, e ainda são, submetidos, desperta um sentimento de luta e reivindicação que moldou a atuação sindical.

Os trabalhadores vislumbram na organização associativa uma estratégia capaz de se contrapor aos detentores dos meios de produção e, conseqüentemente, pleitear melhores condições de trabalho e de vida. Em relação ao reconhecimento dos direitos sociais, destaca-se a importância da atuação dos movimentos populares, notadamente a organização dos trabalhadores na forma de sindicatos, na busca de melhores condições de trabalho. A saúde, a previdência social, a limitação da jornada de trabalho, a vedação ao trabalho infantil, dentre outros direitos sociais, elevou os sindicatos à condição de promotores da justiça social.

No cumprimento de suas funções, os sindicatos travam disputas relacionadas a salário, jornada de trabalho, saúde no trabalho, segurança no trabalho, previdência social, dentre outros temas. Historicamente, os sindicatos atuam na defesa dos trabalhadores, podendo recorrer à greve como ferramenta para a obtenção de melhores condições de trabalho. Mas além de confrontar o poder privado do

empregador, os sindicatos também interferem na sociedade como um todo, o que acaba por ampliar o rol de indivíduos abrangidos pelas suas intervenções (BAYLOS GRAU, 2012, p. 18).

Da criminalização ao reconhecimento da liberdade sindical, os sindicatos enfrentaram uma longa trajetória de lutas que resultou no reconhecimento de direitos e na garantia da sua atuação. A tutela da liberdade sindical ocorre tanto no âmbito interno, quanto no âmbito internacional que englobou a tutela dos direitos sociais no projeto de tutela aos direitos humanos que se desenvolve desde o fim da 2ª Guerra Mundial. Entretanto, em que pese a promoção da liberdade sindical e do trabalho decente, são baixos os índices de sindicalização nas diversas democracias ocidentais que ratificaram as convenções da OIT sobre liberdade sindical⁵³.

A atuação da OIT voltada à garantia da liberdade sindical, adverte-se, não se destina à plena emancipação dos trabalhadores por meio da superação do modo de produção capitalista. Um pouco mais modesta, a OIT vislumbra, na atuação sindical, um reforço à sua narrativa do trabalho decente, conceito atrelado ao projeto de universalização dos direitos humanos preconizado pela ONU. A OIT também combate o *dumping social*, não só visando homogeneizar a proteção dos trabalhadores em todo planeta, como também para garantir a livre concorrência entre as empresas.

Além da tutela internacional da liberdade sindical e dos demais direitos sociais, a regulação dos sindicatos também se dá no âmbito do Direito interno dos Estados. No sistema jurídico brasileiro, a organização sindical é limitada pelo critério da unicidade previsto na Constituição Federal (art. 8º). Como característica própria de um modelo tipicamente corporativista, o Estado atribui aos sindicatos funções assistencialistas em troca de uma contribuição sindical obrigatória⁵⁴. Além da unicidade, os sindicatos devem observar o critério de categoria que se constrói a partir da atividade econômica desenvolvida pelo empregador (CLT, art. 511). Em outras

⁵³ Em relação aos Estados que ratificaram as Convenções 87 e 98 da OIT apuram-se as seguintes taxas de sindicalização: Alemanha 18%, África do Sul 27%, Argentina 30,4%, Austrália 17%, Áustria 28%, Bélgica 50%, Bolívia 39%, Canadá 31,8%, Chile 8,8%, Colômbia 9%, Dinamarca 67%, Egito 42%, Espanha 19%, França 8%, Holanda 20%, Israel 34%, Itália 35%, Japão 17,1%, Paraguai 6,5%, Peru 6,7%, Portugal 19%, Reino Unido 26%, Rússia 30% e Uruguai 30%. China 60%, Coreia do Sul 10,3% e EUA 10,8% não são signatários das Convenções 87 e 98 da OIT. O Brasil, que apresenta taxa de sindicalização de 16,9%, ratificou apenas a Convenção 98. Já o México, com 13,6% de trabalhadores sindicalizados, ratificou apenas a Convenção 87 (OLIVEIRA NETO, 2019).

⁵⁴ A Lei n. 13.467/17 afastou a compulsoriedade da contribuição sindical (CLT, art. 578).

palavras, o Estado estabelece como os sindicatos deverão se organizar, observados os requisitos indispensáveis à obtenção do registro sindical a ser concedido pelo Poder Executivo, tudo com a chancela do Supremo Tribunal Federal⁵⁵.

Semelhantemente a outros países, no Brasil a terceirização contribuiu para a fragmentação dos sindicatos. Tendo em vista o critério de categoria, empresas que intermediam a contratação de trabalhadores detém atividade econômica distinta da empresa tomadora, o que possibilita a criação de sindicato específico para representar os trabalhadores terceirizados. Em um contexto de terceirização ampla pós reforma trabalhista (Leis n. 13.429/17 e 13467/17), os sindicatos que representam trabalhadores contratados por empresas intermediadoras de mão de obra tendem a se fortalecer em decorrência da possibilidade da terceirização da atividade finalística da empresa, resultando no desmantelamento de categorias históricas como bancários e metalúrgicos, por exemplo. Os terceirizados deixaram de ser representados pelo sindicato dos trabalhadores da empresa tomadora, passando a ser assistidos pelo sindicato das empresas prestadoras de serviço.

É próprio do fordismo, organizado sobre as premissas tayloristas, a relação de trabalho organizado a partir de um método de gestão muito específico, a subordinação. Esta se manifesta pela presença de ordenas verticais e diretas ao trabalhador que, em decorrência da fragmentação do processo de produção, não tem a compreensão do todo. Diferentemente da relação entre o artesão e o aprendiz, presente nas corporações de ofício, no sistema fordista o trabalhador atua como uma pequena engrenagem que integra um processo maior. Do trabalho assalariado também se extrai a forma de organização e de atuação dos sindicatos, ainda presente nos dias atuais. Supondo a hegemonia do modelo de produção fordista, os sindicatos tentam minimizar a exploração própria de um regime de produção capitalista por meio de medidas como a redução da jornada e o aumento do valor da hora trabalhada. Essa perspectiva também está presente na constituição do Estado social, que limita a contratação da força de trabalho a patamares civilizatórios com amparo na legislação.

Mas o fordismo perdeu força diante do surgimento de novas tecnologias, bem como pela adoção de novos métodos de gestão que resultaram em maior autonomia

⁵⁵ STF – Súmula 677: Até que lei venha a dispor a respeito, incumbe ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade.

das etapas do processo produtivo (toyotismo e acumulação flexível). Apura-se, conseqüentemente, tanto a dificuldade dos sindicatos para enfrentar as contradições do capitalismo, que se organiza em redes internacionais, quanto as limitações do Estado-nação em controlar a economia e tutelar o trabalho.

Em que pese as baixas taxas de sindicalização, os sindicatos ainda têm um papel social importante a cumprir. Ao compartilhar identidades relacionadas às condições de trabalho, a processos de exploração e às angústias a que são submetidos os trabalhadores, surge espaço para a atuação coletiva voltada à busca de um futuro melhor. Há, portanto, uma relação entre sindicato e o princípio da solidariedade, materializado pela ação coletiva que busca equiparar a disputa de forças perante o capital, sobretudo ao se considerar a grande assimetria entre o trabalhador e a empresa, notadamente a empresa transnacional, que se organiza na forma de cadeias produtivas globais.

Essa identidade coletiva é própria do sindicato que se organiza no âmbito nacional. Resta saber se esse processo de solidariedade pode transcender as fronteiras do Estado-nação. Como é possível pensar em internacionalização dos sindicatos em um contexto de aumento da xenofobia e do agravamento da crise migratória? Os discursos antiglobalização, dentre outros aspectos, legitimam-se na busca por melhorias das condições de trabalho no âmbito do Estado-nação, mas também veiculam a narrativa fascista que se materializa pelo nacionalismo de extrema direita. A globalização preponderantemente econômica (não é social) e a fragmentação do trabalho em cadeias produtivas globais atuam como obstáculos ao surgimento de uma identidade coletiva capaz de permitir a atuação dos sindicatos transnacionais.

O enfraquecimento do Estado-nação também repercute na atuação dos sindicatos, cuja organização ainda está fundada no modo de produção fordista. Além do aumento do número de empresas transnacionais, a globalização colabora para a substituição do trabalho assalariado, forma de contratação caracterizada por um sistema de proteção estabelecido pelo Estado e pela atuação dos sindicatos, por formas atípicas de contratação, tais como o trabalho temporário, a terceirização e a uberização, caracterizadas pela precarização e pela supressão de direitos sociais.

Reis e Nicoli (2015, p. 121) remetem à Ricardo Antunes para evidenciar a fragmentação do trabalho como obstáculo à organização dos sindicatos, bem como a Ulrich Beck e sua “brasilianização” do ocidente como estratégia para retratar o

processo de precarização das relações de trabalho em todo mundo. Se há grande dificuldade em se estabelecer negociações coletivas em âmbito nacional, muito mais árdua será a atuação dos sindicatos no âmbito transnacional diante de um contexto marcado por situações econômicas e marcos regulatórios da venda da força de trabalho absolutamente distintos.

Apura-se, portanto, certo paradoxo na constituição de uma identidade operária, própria da organização sindical, em um mundo globalizado no qual o trabalho submete-se aos designios do mercado global. A desconstrução desse paradoxo se faz necessária, podendo ser operada por meio da recomposição da ideia de que a tutela dos trabalhadores deve também ocorrer em escala global. Ainda que não se ignore as realidades locais, invoca-se a universalização da proteção do trabalho mediante a negociação coletiva transnacional voltada ao equilíbrio das desigualdades decorrentes da globalização (REIS e NICOLI, 2015, p. 123).

Deve-se considerar que a organização das empresas transnacionais em cadeias globais de produtos e serviços atua como obstáculo à atuação dos sindicatos além das fronteiras do Estado-nação. Visando estabelecer um padrão uniforme e universal da contratação de trabalhadores em todos os países, invoca-se a atuação transnacional dos sindicatos com objetivo de garantir patamares mínimos de proteção ao trabalho em todos os elos da cadeia produtiva.

Introduzida a questão dos impactos da globalização sobre a atuação sindical, abre-se um parêntese para discorrer sobre a principal função das entidades sindicais. A negociação coletiva e seus limites são requisitos prévios para a análise das potencialidades da atuação transnacional dos sindicatos.

4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Estabelece-se uma relação entre a negociação coletiva e o pluralismo presente nas democracias ocidentais. A negociação coletiva, além do reconhecimento da atuação dos sindicatos, diz respeito à possibilidade de se contrapor ao poder do empregador que se constitui por meio da relação assimétrica que estabelece com os trabalhadores. A negociação coletiva, portanto, busca equipar os polos dessa relação contratual (ficção do contrato de trabalho) fundada no princípio da solidariedade que está presente na atuação sindical. Nos regimes democráticos a atuação dos sindicatos se materializa na apresentação de contraposição a toda e qualquer

narrativa com pretensões majoritárias. Diante de um contexto de hegemonia de uma ordem neoliberal, é de extrema importância permitir que os sindicatos possam apresentar suas pautas contestatórias, o que só é possível em democracias que não se limitam à possibilidade de escolha de representantes por meio do voto popular.

A atuação dos sindicatos está fundada na autonomia coletiva entendida como expressão do poder social das classes trabalhadoras. Esse poder é recepcionado pelo Direito por meio de um conjunto de instrumentos normativos, dentre os quais o da autonomia coletiva que atua como fundamento da capacidade de auto-regulação dos atores sociais. A autonomia coletiva, contudo, só poderá fundamentar a negociação coletiva, autêntica prerrogativa constitucional, quando houve um ambiente formado pela liberdade sindical, autonomia sindical e pleno exercício do direito de greve (DA SILVA, 2008, p. 96).

Ao tratar da complexidade jurídica dos direitos humanos, Herrera Flores (2009, p. 41) sustenta que o neoliberalismo influencia decisivamente a aplicação da norma jurídica, do que resulta a prevalência das normas liberais do mercado em detrimento das políticas públicas de igualdade social, econômica e cultural presentes nas declarações internacionais de direitos humanos. Dentre outras consequências, apura-se grande dificuldade dos sindicatos em estabelecer negociações nacionais ao invés de ter que negociar isoladamente com cada empresa, sem contar a hipótese, mais perversa, da negociação direta realizada entre trabalhador e empregador.

Para Baylos Grau (2017), a negociação coletiva deve enfrentar modificações em relação à sua capacidade reguladora efetiva, devendo considerar as metamorfoses da empresa e o deslocamento da estrutura de emprego. Entretanto, adverte o autor que os modelos de negociação que os formuladores de políticas da governança econômica europeia têm em mente baseiam-se na contratação de gestão de negócios, como uma fase do processo de aumento da produtividade da empresa. Realmente, a negociação coletiva deve considerar as outras formas de contratação e a nova organização do trabalho em todo mundo. Para tanto, necessitam os sindicatos transcender a negociação coletiva “chão de fábrica”, fundada no modelo fordista de produção, concentrada na redução da jornada de trabalho e no aumento da remuneração, o que não quer dizer que os sindicatos devam compactuar com a precarização das condições de trabalho.

Em outras palavras, a negociação coletiva, classificada como direito fundamental dos trabalhadores, não pode ser utilizada como instrumento de

retrocesso social. Ainda assim, devem os sindicatos atentar para a necessidade de ampliar sua base de trabalhadores representados, bem como suas bandeiras, não se limitando às questões específicas do trabalho assalariado que vem perdendo predominância, ainda que mantida a centralidade do trabalho no contexto das relações sociais.

A retração do trabalho assalariado em relação às novas formas de contratação, muitas delas fruto do avanço tecnológico apurado em plataformas digitais, impõe aos sindicatos a compreensão dessa nova conjuntura, visando representar os trabalhadores da melhor forma possível. Em outras palavras, ao ampliar o grupo de trabalhadores representados, não mais discriminando trabalho assalariado, trabalho precário e novas formas de contratação, as organizações sindicais devem lutar, igualmente, pela efetivação de direitos básicos como saúde e moradia, além dos direitos sociais próprios da relação de trabalho, como limitação da jornada de trabalho, remuneração digna, não discriminação e segurança no trabalho.

As modificações na legislação trabalhista, dentre outros efeitos, têm repercutido negativamente na atuação dos sindicatos, notadamente no que tange à negociação coletiva. No Brasil, no ano de 2018, apurou-se uma redução de quase 30% do número de acordos e convenções coletivas de trabalho em comparação ao ano de 2017, devendo ser considerado que as convenções coletivas de trabalho apresentam número inferiores em relação aos acordos coletivos de trabalho, o que repercute na capacidade do sindicato em estabelecer garantias mais abrangentes (FIPE, 2018). A reforma trabalhista (Lei n. 13.467/17), vocacionada à uma perspectiva de flexibilização de direitos, ao afastar a ultra atividade dos acordos e das convenções coletivas, bem como ao extinguir a compulsoriedade da contribuição sindical, impactou negativamente a atuação dos sindicatos. Contraditoriamente, o negociado, que coloca os sindicatos em condição de protagonistas, passa a prevalecer sobre o legislado fundada na manutenção do efeito *erga omnes* da negociação coletiva, na unicidade e no critério de categoria para fins de organização.

Os sindicatos são protagonistas da negociação coletiva que se presta a estabelecer parâmetros na relação entre capital e trabalho. Sobre os limites dessa negociação, o espectro do negociado sobre o legislado que vinha rondado o mundo do trabalho nas últimas duas décadas pretende se consolidar a partir das reformas legislativas recentes, tendo como único limite os direitos sociais assegurados na Constituição. Em razão de seu valor social, o trabalho é objeto de proteção especial

por normas de ordem pública, o que implica em limitações na liberdade de contratar. Conquanto se deva prestigiar a auto composição por meio da via da negociação coletiva, a autonomia negocial das entidades sindicais não é absoluta, pode ser restringida, sobretudo quando se desvia da melhoria da condição social do trabalhador e do princípio do não retrocesso social. Em outras palavras, a autonomia da vontade atribuída aos sindicatos está limitada ao patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico ou profissional, sob pena de ser afrontada a própria dignidade da pessoa humana e a valorização ao trabalho.

Sobre o papel dos sindicatos na produção do Direito do Trabalho, a Constituição Federal, no artigo 8º, inciso VI, estabelece a obrigatória participação das associações profissionais nas negociações coletivas de trabalho, cabendo ressaltar que a Lei n. 13.467/17 não alterou a organização por categoria, bem como a abrangência dos acordos e convenções coletivas de trabalho, os quais continuam produzindo efeito sobre toda a categoria, nos termos estabelecidos pelo o artigo 612 da CLT, cuja redação permanece inalterada. Ao representar os interesses de trabalhadores, a principal função das entidades sindicais consiste no processo de negociação coletiva, cujo resultado, acordos e convenções coletivas de trabalho, são fonte material do Direito do Trabalho.

A respeito da autonomia coletiva da vontade, a prevalência do negociado sobre o legislado é um dos pilares da Lei n. 13.467/17, cuja redação estabelece que o acordo e a convenção coletiva de trabalho têm prevalência sobre a lei em matérias relacionadas a jornada de trabalho, sistema de compensação, intervalo para descanso e alimentação, remuneração, prorrogação da jornada em atividade insalubridade, dentre outros temas; bem como que o acordo coletivo prevalecerá sobre a convenção coletiva de trabalho (CLT, art. 611-A e 620).

Se não bastasse, a Lei n. 13.467/17 acrescentou o § único ao artigo 444 para fins de consolidar a autonomia da vontade individual em relação aos trabalhadores que percebem remuneração igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Esses trabalhadores, classificados como “hipersuficientes”, desde a entrada em vigor da nova lei, poderão estipular cláusulas contratuais contrárias ao disposto na lei e nas negociações coletivas,

limitando-se apenas aos direitos sociais, expressamente assegurados na Constituição Federal⁵⁶.

Realmente, como não poderia ser diferente, o legislador infraconstitucional faz a ressalva aos direitos sociais fundamentais. Sob pena de inconstitucionalidade, o artigo 611-B, instituído pela Lei n. 13.467/17, veda a inserção em acordo e convenção coletiva de trabalho de cláusula contrária a direitos da relação de emprego expressamente assegurados na Constituição Federal. Não obstante, a redação do artigo 611-B padece de inconstitucionalidade quando pretende, em uma péssima técnica legislativa, alterar a natureza jurídica das normas de duração do trabalho e intervalos, ao passo que estabelece que tais normas não seriam mais classificadas como de saúde, higiene e segurança do trabalho⁵⁷.

A Constituição Federal veda a adoção de medida que, priorizando a obtenção de lucro, frustre a plena implementação do direito social do trabalho (art. 6º). A orientação constitucional não deixa dúvidas de que o Direito do Trabalho é e deve ser regido pelo princípio da proteção. Ou seja, trata-se de um direito especial, que se distingue do direito comum, especialmente porque, enquanto o segundo supõe a

⁵⁶ Excluir os trabalhadores “hipersuficientes” da abrangência da negociação coletiva, tão somente por conta da remuneração auferida, implica em flagrante inconstitucionalidade, ao passo que a liberdade de associação e a liberdade sindical são direitos expressamente assegurados no artigo 5º, XVII, e 8º, caput, da Constituição Federal.

⁵⁷ A redução do intervalo para descanso e alimentação, por exemplo, é inconstitucional, pois diz respeito a instrumento normativo que busca tutelar a saúde do trabalhador. Nesse sentido, a posição consolidada do TST por meio da Súmula n. 437, II, que estabelece a invalidade de: “[...] cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.” Ainda pretende o legislador infraconstitucional limitar o controle jurisdicional sobre as cláusulas inseridas em acordos e convenções coletivas, em grave violação ao princípio fundamental da inafastabilidade da tutela jurisdicional, assegurado no artigo 5º, XXXV, da Constituição Federal. Equivocadamente, extrai-se da redação dos artigos 8º, § 3º, e 611-A, § 1º, da CLT, que no exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho a Justiça do Trabalho terá que se limitar à análise da conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva. O novo artigo 611-A, §§ 2º, 3º e 4º, estabelece também que a ausência de contrapartida para compensar a supressão de direito assegurado em lei não resultará em nulidade da cláusula convencional, com exceção da instituição de modalidade de estabilidade provisória para os casos de negociação coletiva que resulte na redução do salário ou da jornada contratada. Se não bastasse, institui o legislador a necessária nulidade da cláusula compensatória por ventura instituída na hipótese de a cláusula correspondente padecer no âmbito de ação anulatória julgada procedente pela Justiça do Trabalho. Destaca-se ainda que o artigo 611-B, § 5º, cria a figura do litisconsórcio passivo que se atribui aos sindicatos nas ações anulatórias individuais e coletivas de cláusulas oriundas de instrumento que figurou a entidade como signatária. Não menos preocupante, o legislador ordinário, no artigo 614, § 3º, expressamente afasta a ultratividade da norma coletiva, em consonância com decisão recente do STF na ADPF 323, o que impacta a Súmula 277 do TST, que estabelecia entendimento contrário em relação às cláusulas normativas.

igualdade das partes, o primeiro pressupõe uma situação de assimetria que requer intervenção estatal. E como reflexo do princípio protetor tem-se que ao lado do conteúdo contratual da relação de trabalho também prevalece o conteúdo institucional regido por normas de caráter cogente, cuja incidência independe da vontade dos contratantes. Em razão de seu valor social, o trabalho é objeto de tutela especial por normas de ordem pública, isto significando que a liberdade de contratar, nesta matéria, é restrita, não sendo autorizado aos particulares negociar o conteúdo mínimo “indisponível” dos direitos trabalhistas, assim entendido como aquele que, de acordo com princípios constitucionais e a legislação própria, preserve a condição humana do trabalhador. Em outras palavras, o Estado limita a autonomia da vontade para preservar o princípio da dignidade da pessoa humana do trabalhador.

O Direito do Trabalho é manifestação do pluralismo jurídico ao passo que atribui à negociação coletiva a característica de fonte normativa. Diante da existência de inúmeras fontes normativas - declarações internacionais de direitos humanos, tratados, Constituição Federal, normas infraconstitucionais, acordos coletivos, convenções coletivas e regulamento da empresa - resta estabelecer um critério para tratar do eventual conflito entre normas. Muito embora o legislador constitucional tenha assegurado o reconhecimento das convenções e dos acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI), a negociação coletiva não pode extinguir ou reduzir direitos indisponíveis⁵⁸. A negociação coletiva, nos termos das Convenções 98 e 154 da OIT, deve visar à melhoria das condições dos trabalhadores, o que é incompatível com a renúncia de direitos. Deve também a negociação coletiva consistir em efetiva transação, o que pressupõe concessões recíprocas e contrapartidas adequadas.

Efetivamente, o princípio da melhoria da condição social do trabalhador diz respeito à proteção do trabalhador, podendo-se destacar também o princípio do não retrocesso social, assegurado em tratados internacionais, que marca as democracias ocidentais a partir da ideia de que o patamar de direitos fundamentais individuais e

⁵⁸ Respeitado entendimento em contrário, a nova redação dos artigos 611-A e 620 da CLT não é capaz de afastar os princípios da norma mais favorável e da adequação setorial negociada, ainda aplicáveis aos conflitos entre normas. Seguindo a lição de Delgado (2002, p. 1296-1299), o princípio da adequação setorial negociada, cujo conteúdo trata das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva, harmoniza as normas fruto da negociação coletiva e o arcabouço jurídico definido pelo Estado para integrar o Direito do Trabalho. Ao instituir padrão de proteção superior ao estabelecido na legislação, a norma oriunda da negociação coletiva não tem problemas em integrar o sistema de proteção que rege a relação entre trabalhadores e empregadores. O problema se apresenta quando a norma coletiva estabelece padrão inferior àquele estipulado pela lei.

sociais alcançados não pode ser suprimido pelo legislador ou pelo administrador público. Absolutamente, a possibilidade de os sindicatos estabelecerem condições contratuais inferiores ao estabelecimento na legislação social trabalhista configura grave violação ao princípio do não retrocesso e à progressividade dos direitos humanos⁵⁹.

Semelhantemente ao que ocorre nas ações coletivas (Lei n. 7.347/85, art. 5º, v, b), vislumbra-se a possibilidade da análise pelo Judiciário do critério de representatividade adequada em relação aos sindicatos. Sem prejuízo da análise dos conteúdos das cláusulas inseridas em acordos e convenções coletivas, o que poderá ser feito a partir dos critérios controle de constitucionalidade, controle de convencionalidade e da própria concepção que se extrai do princípio do não retrocesso social, poderá também o juízo apurar se determinada entidade sindical efetivamente tem legitimidade para representar os interesses da categoria no âmbito do processo de negociação coletiva. Deve-se considerar, a propósito, que a faculdade da contribuição sindical que vem no bojo da reforma trabalhista é mais um indício forte de que o conceito de categoria, como critério de organização, perde força, cabendo à autoridade judicial estabelecer rigoroso controle sobre as possibilidades de atuação do sindicato quando da disposição de direitos sociais fundamentais dos trabalhadores⁶⁰.

Como estratégia de contraposição ao modelo que se pretende instalar, além do controle difuso e concentrado de constitucionalidade, vislumbram-se também potencialidades no controle de convencionalidade a ser realizado no âmbito de ações individuais, coletivas, condenatórias, anulatórias e declaratórias. A Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, as Convenções da OIT, o Protocolo de São Salvador, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, bem como os demais tratados internacionais

⁵⁹ Ainda que o legislador tenha feito a ressalva dos dispositivos constitucionais, a não incidência da norma infraconstitucional protetiva de caráter cogente implica em precarização da condição do trabalhador, razão suficiente para colocar sob suspeita a prevalência do negociado sobre o legislado.

⁶⁰ Não se ignora a legitimidade dos sindicatos para a tutela dos interesses da categoria, inclusive em se tratando de direitos individuais homogêneos, nos termos consolidados pelo STF no Recurso Extraordinário n. 883.642, o que resultou, inclusive, no cancelamento da Súmula 310 do TST. Ainda assim, o critério da representatividade adequada, presente nas ações civis públicas, poderá ser utilizado pelo Juízo quando da impugnação de instrumentos coletivos firmados por sindicatos carentes de representatividade, seja por conta do baixo número de filiados, seja ainda em decorrência do quórum reduzido nas assembleias que aprovaram os termos da negociação entabulada com o empregador.

de direitos humanos que o Estado brasileiro, ainda que não signatário, figure como membro, deverão ser utilizados como fundamento jurídico para se afastar a aplicação de norma que represente efetivo retrocesso social.

As organizações sindicais são reconhecidas como instituições importantes para a correção de desigualdades sociais. Como demonstrado, a negociação coletiva, direito fundamental dos trabalhadores, permite o reconhecimento da pluralidade de interesses, bem como limita o poder unilateral e discricionário do empregador, favorecendo a aplicação de valores democráticos na relação de trabalho. Esse instrumento segue sendo muito frequente na regulação das relações sociais, oferecendo resultados satisfatórios em diversos ângulos de observação, razão pela qual sua ampliação e fortalecimento são prioritários, além de integrarem um marco de consensos necessários ao futuro do trabalho.

4.3 SINDICATOS E GLOBALIZAÇÃO

Contando com a organização dos sindicatos locais, em novembro de 2017 trabalhadores da unidade italiana da *Amazon* iniciaram uma greve (IG ECONOMIA, 2017). Alguns meses depois, trabalhadores de outras unidades da companhia também entraram em greve por conta das condições de trabalho praticadas. O movimento ocorreu simultaneamente na Alemanha, na Espanha e na Polônia, contando com a organização do *Verdi*, segundo maior sindicato da Alemanha, e da *Confederación Sindical de Comisiones Obreras*, uma das mais importantes confederações sindicais da Espanha (PÚBLICO, 2018). Diferentemente do que ocorre em relação aos sindicatos norte-americanos, na Europa, onde a organização sindical tem maior tradição, a grande transnacional *Amazon* tem encontrando maior resistência, inclusive com certa repercussão sobre os consumidores da companhia, que passam a se questionar sobre o que permite a prática de preços tão atraentes. Especula-se que os baixos preços praticados pela companhia teriam relação direta com a precarização das condições dos trabalhadores contratados (BHATTARAI, 2018).

Não menos importante, *Walkout for real change* foi um movimento de trabalhadores da transnacional *Google*. Marcado para o dia 1º de novembro de 2018, precisamente para 11h10m, o protesto foi organizado nas redes sociais, com destaque para o *Twitter* por meio do endereço @GoogleWalkout, bem como pela

hashtag #googlewalkout. O movimento abrangeu milhares de empregados e terceirizados nas 78 unidades da Google em todo o mundo, tendo como foco as denúncias de assédio sexual contra diretores da companhia. *Walkout for real change* também denunciou que as trabalhadoras contratadas são vítimas de discriminação quanto ao salário e oportunidade de crescimento na companhia⁶¹.

Estima-se que a Google e sua empresa controladora, Alphabet, contam com aproximadamente 94.000 trabalhadores em todo mundo. Só em Nova Iorque, 3000 trabalhadores teriam aderido à greve, segundo informações dos organizadores. Não há notícias de que o movimento tenha sido organizado por qualquer sindicato, local ou global. Os trabalhadores organizaram e divulgaram o movimento nas redes sociais de forma independente (WAKABAYASHI, GRIFFITH, TSANG e CONGER, 2018). Quando muito, apurou-se manifestações de apoio, como a do sindicato britânico de empresas de tecnologia, *Prospect* (THE GUARDIAN, 2018).

Não obstante a rigidez do sistema estatal de repressão a manifestações, é possível apurar o aumento da média salarial na China em decorrência de greves e ações de resistência desencadeadas pelos trabalhadores. Semelhantemente, os trabalhadores precários na Itália, por não serem acolhidos pelos sindicatos tradicionais, recorrem a novas formas associativas, das quais se destacam os movimentos *Clash City Workers*, *Confederazione Unitaria di Base* (CUB), *Nuove Identità di Lavoro* (NIdiL) e *Generale Italiana del Lavoro* (CGIL). Tratam-se de entidades que buscam acolher trabalhadores contratados em modelo mais flexível, incluindo a terceirização e formas semelhantes à “pejotização” brasileira (ANTUNES, 2018, p. 27-28 e 36). Não menos importante, em que pese denúncias de práticas antissindicais, motoristas cadastrados na UBER têm protestado no mundo inteiro, destacando-se a greve mundial por melhores condições de trabalho no ano de 2019 (RIBEIRO, 2019).

Voltando os olhos para o setor da metalurgia, caracterizado por indústrias transnacionais, noticiou-se violação à liberdade sindical ocorrida na planta da Volkswagen localizada na Chattanooga, Estado do Tennessee, nos EUA. Segundo

⁶¹ As trabalhadoras e os trabalhadores publicaram um manifesto que reivindicou o fim da arbitragem forçada para os casos de assédio sexual e discriminação; a criação de um comitê para eliminar a desigualdade de salário e oportunidades; a divulgação de um relatório sobre assédio sexual; um canal claro, global e uniforme para recebimento de denúncias anônimas de má conduta sexual; garantir que o chefe do Departamento de Diversidade possa se reportar diretamente ao CEO da companhia, bem como fazer recomendações diretamente ao Conselho de Administração, que deverá contar com um representante dos trabalhadores (LIÑÁN e POZZI, 2018).

denúncia apresentada pela IndustriALL, federação sindical internacional que firmou Acordo Marco Global com a companhia, essa tem se recusado a reconhecer o resultado da eleição conduzida pelo Conselho Nacional das Relações Trabalhistas estadunidense (NLRB), em agosto de 2016, que estabeleceu a legitimidade do *United Auto Workers* (UAW), sindicato dos metalúrgicos norte-americanos, para representar os trabalhadores da fábrica. Diferentemente, sindicatos russos, com o apoio da IndustriALL, conseguiram assinar um acordo coletivo abrangendo trabalhadores das unidades da Volkswagen, instaladas nas cidades de Kaluga e Nizhny Novgorod (INDUSTRIALL, 2016a; 2016b; e 2019e).

As novas organizações de trabalho próprias de um mundo globalizado impactam nas formas de organização, manifestação e reivindicação dos trabalhadores. No mês de maio de 2018 o Brasil se deparou com duas greves de âmbito nacional. A primeira, a dos motoristas de caminhões, foi acusada de *locaute*, sob o fundamento de que o preço do combustível e do pedágio eram pautas tipicamente patronais. Já a segunda paralisação, organizada pelos petroleiros, não chegou a se concretizar, tendo em vista decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho que, por entender tratar-se de greve política, impôs pesada multa ao sindicato para que não suspendesse as atividades. Enquanto a ausência de organização dos caminhoneiros⁶² em sindicatos formais, fruto da indevida contratação como autônomos (Lei 11.442/07), causou perplexidade nas instituições estatais, os petroleiros, organizados em sindicatos reconhecidos pelo Estado, padeceram diante de decisão proferida pelo Poder Judiciário (TST- DCG n.1000376-17.2018.5.00.0000).

A crise do trabalho assalariado tem sido objeto de diversos estudos nas últimas décadas (SANTOS, 2011; HARVEY, 2017; CHESNAIS, 2018; OFFE, 1986, CASTEL, 2015; ANTUNES, 2005; BRAGA, 2017; DELGADO, 2018; SOUTO MAIOR, 2011). Esses estudos se debruçam sobre as novas formas de contratação do trabalho e o sistema de proteção que se consolidou desde o final da 2ª Guerra Mundial a partir do modelo de Estado de bem-estar social, destacando-se a repercussão sobre o Direito do Trabalho e as instituições que integram esse sistema de proteção, notadamente a Justiça do Trabalho.

Diante desse quadro, questiona-se qual seria o papel a ser desempenhado pelos sindicatos em face das empresas transnacionais e das novas formas de

⁶² Para uma análise aprofundada da greve dos caminhoneiros em 2008, ver CARLEIAL et al, 2018.

organização do trabalho? Como unificar trabalhadores vinculados a empresas estruturadas em cadeias produtivas globais que transcendem as fronteiras do Estado-nação? Seriam os sindicatos capazes de representar grupos heterogêneos compostos por trabalho assalariado e outras formas de contratação? Além do grande número de empresas que integram essas cadeias, as formas de contratação são muito diversas, até porque a legislação trabalhista nos diversos países integrantes da cadeia produtiva é diferente. O sistema de proteção do trabalhador e a forma de contratação não é universal, em que pese a preocupação das organizações internacionais, notadamente da OIT, em defender um padrão mínimo de tutela dos trabalhadores a ser observado em todo mundo.

Como destaca Hespanha (2013, p. 46-47), o pluralismo jurídico valorizado pelo pensamento sociológico foi apropriado pelo liberalismo para beneficiar os grupos que surgiram no ambiente dos negócios. Não obstante, os beneficiados por essa pluralidade de estatutos (principalmente empresas transnacionais e corporações financeiras), incoerentemente, estariam pouco dispostas a reconhecer a grupos subalternos, tais como migrantes, sindicatos e movimentos ambientalistas a mesma legitimidade para criar normas jurídicas internacionais.

O Direito do Trabalho é fruto da assimetria entre capital e trabalho. Como demonstrado, há uma relação entre a globalização, o surgimento de formas atípicas de trabalho, o enfraquecimento dos sindicatos e a consolidação do trabalho precário. Especificamente, desde a acumulação flexível, apura-se o enfraquecimento dos sindicatos que dependem da aglomeração dos trabalhadores na fábrica, algo que só acontece preponderantemente no modelo fordista de produção. A luta contra a exploração capitalista na grande indústria é distinta daquela travada no âmbito das pequenas empresas que, como fornecedoras, submetem-se às demandas das empresas transnacionais contratantes (BOLTANSKI e CHIAPELLO, 2009; HARVEY, 2017, p. 144-145).

Em paralelo à crise do trabalho assalariado, a estrutura sindical vigente tem dificuldade em alcançar todos os trabalhadores, destacando-se o trabalhador precário, nem sempre assistido pelos sindicatos. Semelhante a outros países, no Brasil apura-se um ciclo vicioso. Como já mencionado, os sindicatos se organizam mediante o conceito anacrônico de categoria, incapaz de lidar com a nova organização do capital transnacional, fruto da globalização econômica, que contribui ainda mais para a fragmentação da classe trabalhadora, repercutindo negativamente

sobre os sindicatos. Os sindicatos brasileiros, por exemplo, representam separadamente trabalhadores da indústria e do setor de serviços, esse último marcado pela rotatividade dos postos de trabalho, o que dificulta a organização sindical, a realização de assembleias e de movimentos de reivindicação como a greve.

Os sindicatos, por coerência, sustentam a bandeira do trabalho assalariado, cujo mérito consiste na melhoria da condição dos trabalhadores. A negociação coletiva praticada visa o aumento do salário e a redução da jornada de trabalho. Se no modelo fordista de produção, auge do trabalho assalariado, prevaleceram trabalhadores do sexo masculino, caracterizados por certa especialização, atualmente, o trabalho assalariado perdeu sua condição hegemônica, o que acaba repercutindo sobre a organização coletiva dos trabalhadores.

Inadvertidamente os sindicatos ainda se estabelecem em um sistema de produção superado pela acumulação flexível e impactado pela Revolução 4.0. A partir do último quarto do século XX, os sindicatos passaram a enfrentar dificuldades para alcançar os trabalhadores precários que não apresentam as mesmas características do trabalhador fordista. O precariado tem dificuldades em elevar a organização sindical à condição de interlocutor capaz de conduzir um processo de reivindicação por melhores condições de trabalho.

A concorrência entre trabalhadores domiciliados em países diferentes também atua como entrave à atuação coletiva. Os sindicatos, que pretendem representar os trabalhadores integrantes de todos os elos das cadeias, enfrentam o *dumping social*, apurado na fragmentação do processo de produção que integra países em desenvolvimento nas cadeias produtivas globais. O conflito de interesses entre trabalhadores situados em países ricos e aqueles que estão nos países pobres é inevitável. Caso implementada, a isonomia de condições de trabalho em todos os elos da cadeia produtiva poderia resultar na sua inviabilização. Remetendo ao *law shopping* de Supiot (2016, L-LIV), a ausência de garantias mínimas no âmbito da relação de trabalho é justamente um dos maiores atrativos dos países pobres que pretendem integrar cadeias produtivas globais.

A liberalização do comércio, a ausência de regulamentações e as privatizações garantem às empresas maior autonomia. Igualmente, o fluxo de capitais gera a competição entre os países sobre o investimento estrangeiro e a manutenção do nível de emprego. Tais processos, juntamente com a financeirização, fusões e

aquisições, além da deslocalização do capital e a formação de cadeias globais de produção, acabam impactando na negociação coletiva desenvolvida pelos sindicatos. Diante desse quadro, deve-se repensar a atuação dos sindicatos, notadamente para efetivar o direito de sindicalização e de negociação coletiva que integram o conceito de trabalho decente da OIT (KEUNE e SCHMIDT, 2009).

Santos (2005, p. 182 e 185) também destaca a importância da solidariedade na atuação sindical, devendo os sindicatos estabelecer laços entre empregados e desempregados. Ressalta também a importância de se ampliar as bandeiras de atuação para alcançar demandas de idosos e mulheres, frequentemente vítimas de discriminação no âmbito das relações de trabalho. Em outras palavras, o movimento sindical tem de procurar articulações com outros movimentos sociais, abraçando lutas não necessariamente sindicais. Resta aos sindicatos uma abordagem sobre todas as formas de trabalho, bem como a necessidade de uma concertação global de classes e categorias de trabalhadores. As bandeiras, portanto, são mais amplas, devendo abranger a luta contra o autoritarismo, racismo, sexismo, dentre outros temas de caráter global que requerem a consolidação de uma solidariedade transnacional (WATERMAN, 2001).

O que seria a grande virtude dos sindicatos, a luta pela consolidação do trabalho assalariado, acaba se tornando uma grande armadilha, que impede que tais entidades alcancem outras formas de contratação do trabalho (trabalho temporário, intermitente, terceirizado e pejetização), que estão cada vez mais distantes da dinâmica sindical. Se não bastasse, essas novas formas de contratação e a informalidade, até então preponderante nos países periféricos, invadem os países desenvolvidos, causando grande perplexidade aos sindicatos, seus dirigentes e aos trabalhadores assalariados. A deslocalização do capital e a formação de cadeias produtivas globais só intensificaram esse processo, restando aos sindicatos, como estratégia de sobrevivência, buscar novas formas de organização além dos limites territoriais do Estado-nação.

4.4 SINDICATOS ALÉM DAS FRONTEIRAS DO ESTADO-NAÇÃO

O desenvolvimento tecnológico, contrariando previsões, não resulta no fim do trabalho. A classe trabalhadora incorpora a totalidade daqueles que vendem a força de trabalho em troca de salário, sejam eles boias frias, trabalhadores em tempo

parcial, subempregado e desempregados, todos caracterizados pelo assalariamento e por não serem detentores dos meios de produção. O proletariado industrial, herdeiro da era taylorista e fordista, pode estar reduzindo nos países centrais. Mas não há como desconsiderar os trabalhadores que se concentram no setor de serviços, bem como os que estão na agroindústria e na indústria localizadas em países do Sul tais como China, Índia, Coreia, México e África do Sul (ANTUNES, 2018, p. 27-31).

A atual divisão internacional do trabalho, segundo Antunes (2018, p. 27-31 e 91), intensifica os níveis de precarização e direciona à intelectualização do trabalho por conta das novas tecnologias. Diante desse quadro, sugere o autor um novo conceito de *classe trabalhadora* para fins de incorporação dos trabalhadores integrados em cadeias globais, os quais vendem sua força de trabalho como mercadoria em troca de salário, não importando se as atividades que realizam sejam predominantemente materiais ou imateriais, mais ou menos regulamentadas.

Antunes (2018, p. 55, 59 e 64) identifica um *novo precariado de serviços* que integra as cadeias produtivas globais, ao que se atribuiu a responsabilidade pela deflagração de várias lutas sociais, manifestações e greves. Nesse quadro de ampliação do conceito de classe trabalhadora, apura-se um processo dialético. De um lado, o jovem precariado, não abrangido pelas entidades sindicais tradicionais, que vislumbra na atuação coletiva, ainda que desorganizada, alcançar uma condição melhor. De outro, os trabalhadores organizados a partir de sindicatos tradicionais, herdeiros do Estado de bem-estar social, que tentam evitar uma degradação ainda maior, tornarem-se precariados. Se há uma nova morfologia da classe trabalhadora, necessária uma nova morfologia das lutas sociais, das formas de organização e da representação do trabalho.

Semelhantemente, as novas tecnologias e a formação de cadeias globais repercutem negativamente sobre a capacidade de articulação dos sindicatos. Segundo Melhado (2006, p. 99):

[...] os modelos sindicais concebem sua atuação dentre de marcos estatais, por mais internacionalistas que possa ter sido – ou em alguns casos ainda seja – seu discurso ideológico. Lutas contra o desemprego, as perdas salariais reais em face do custo de vida ou a “flexibilização” dos direitos laborais não podem ainda ser pensadas no plano internacional. Os sindicatos não são ainda capazes, por exemplo, de forjar um projeto de enfrentamento à deslocalização do capital guiada pela rapinagem da mais-valia absoluta.

Sob a premissa de que o trabalho assalariado está em declínio, Linden (2015) também sustenta que os sindicatos tradicionais não conseguem representar as novas

formas de contratação do trabalho. Destacando as dificuldades na representação de trabalhadores do setor de serviços, aponta a questão do grande número de trabalhadores localizados em economias em desenvolvimento, o que acaba repercutindo no valor dos salários praticados nos países ricos. Também ressalta o pesquisador holandês a queda das taxas de sindicalização em todo mundo, enfatizando que a Confederação Sindical Internacional representa menos de 1/10 dos trabalhadores no mundo. Como alternativa propõe um sindicato transnacional e vibrante, que não se limita à negociação coletiva clássica.

Ao se debruçar sobre os obstáculos à atuação transnacional dos sindicatos, além da recusa dos empregadores, Keune e Schmidt (2009, p. 11-30) apontam a ausência de tutela no âmbito local da liberdade sindical e da livre negociação; a prioridade dada pelos sindicatos à negociação local e nacional, ficando a transnacional em segundo plano; a negociação realizada pelos sindicatos locais que reduzem os padrões remuneratórios e de proteção por conta do risco da transferência das plantas produtivas (deslocalização); a inexistência de marcos regulatórios internacionais que garantam o cumprimento da negociação coletiva transnacional.

Costa (2005, p. 190) também elenca algumas dificuldades para a transnacionalização dos sindicatos: raízes sindicais predominantemente nacionais; diferenças na legislação entre os países; escassez na pesquisa sobre o tema da transnacionalização dos sindicatos; interferência estatal e patronal sobre os sindicatos; incorporação de lógicas competitivas nas estratégias de atuação sindical transnacional; apoio insuficiente de instituições regionais de regulação laboral; e fraca interlocução com outras organizações da sociedade civil.

No atual contexto socioeconômico não se pode esperar que o desenvolvimento do sindicato além dos limites do Estado-nação seja impulsionado por instâncias heterônomas, nacionais ou internacionais. Diferentemente, o desenvolvimento e a progressiva consolidação da autonomia coletiva no plano transnacional deve ser um processo, ao menos na primeira fase, protagonizado pelos próprios interlocutores sociais, algo semelhante ao que se passou quando do desenvolvimento dos sindicatos no âmbito nacional (CORREA CARRASCO, 2016, p. 104). Como demonstrado, desde a criminalização até o reconhecimento da liberdade sindical como um direito fundamental, os sindicatos enfrentaram um longo processo, marcado por lutas e resistência dos trabalhadores.

Baylos Grau (2017; *apud* MELHADO, 2006, p. 102) acredita que o mercado global e o novo formato de acumulação do capital impõem aos sindicatos atuarem como impulsionadores de um processo de organização e atuação fora dos limites do Estado-nação. Essa atuação transnacional requer uma nova organização sindical, que não se limita à mera coordenação de sindicatos nacionais. A negociação coletiva, portanto, não deve se limitar às fronteiras do Estado-nação. Ao contrário, precisa abranger as novas formas de contratação do trabalho, bem como considerar a transformação que as novas tecnologias impõem ao trabalho. A negociação coletiva precisa atuar como instrumento idôneo de antecipação frente às mudanças na gestão das empresas e como isso repercute na vida dos trabalhadores.

Nesse contexto transnacional, portanto, cabe aos sindicatos ampliar sua base de representação com o objetivo de alcançar o maior número possível de trabalhadores, dando enfoque especial para os trabalhadores informais, migrantes e mulheres (KEUNE e SCHMIDT, 2009). Se os problemas atuais do mundo do trabalho têm como uma de suas causas a globalização econômica, as respostas necessárias às questões decorrentes devem ser encontradas em escala global. Dessa forma, a progressiva consolidação de uma autonomia coletiva transnacional, como princípio articulador de uma nova governança global das relações laborais, poderá resultar, junto a outros instrumentos de similar natureza, em uma nova fase de equilíbrio, capaz de superar o atual processo de decomposição das bases estruturais do nosso sistema de proteção social, marcado pelas limitações inerentes à sua dimensão estatal (CORREA CARRASCO, 2016, p. 101-102).

Diante da crise do Estado-nação, aposta-se na capacidade de atores coletivos globais atuarem nesse sistema transnacional de negociações que, dentre outras pautas, dizem respeito aos direitos humanos, notadamente aos direitos sociais dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Como estratégia de sobrevivência, restam aos sindicatos buscarem novas formas de organização e reivindicação frente às empresas que integram cadeias produtivas globais. Por mais que se sustente o fim da subordinação (elemento essencial à constituição do trabalho assalariado), a assimetria que evoca o princípio da proteção, alicerce do Direito do Trabalho, persiste, o que requer a manutenção e o desenvolvimento de modelos de proteção dos trabalhadores que recorrem aos sindicatos e aos *standards* estabelecidos pelas organizações internacionais.

Vários estudos identificam possibilidades de reivindicação e de luta a partir da globalização. Em outras palavras, se a globalização econômica repercute na organização das empresas e na forma de contratação do trabalho, destacando-se o aumento do trabalho precário e de formas atípicas de contratação do trabalho, ela também propicia a formação de redes sindicais, bem como de federações sindicais internacionais com o objetivo de se contrapor ao poder das empresas transnacionais. Estabelece-se, portanto, a possibilidade de organização dos sindicatos em âmbito global, justamente para se contrapor aos efeitos negativos da globalização em relação aos trabalhadores e aos próprios sindicatos (EVANS, 2010; KEUNE e SCHMIDT, 2009; MUNCK, 2013; RAMALHO, 2014).

Ainda que a atuação além das fronteiras do Estado-nação não apresente a densidade suficiente para ameaçar a globalização neoliberal, parece improvável que dificuldades organizacionais permaneçam no caminho da construção de uma globalização contra-hegemônica. Considerando-se que globalização neoliberal é vista como o inimigo do trabalho, bem como que o capitalismo neoliberal ameaça o trabalho em todos os níveis (local, nacional e global), resta apurar como a mobilização em nível global pode se contrapor. Em outras palavras, o neoliberalismo global cria oportunidades de contra-organização, devendo-se recorrer à sinergia entre antigas e novas formas organizacionais para então globalizar a tutela do trabalhador (EVANS, 2008; EVANS, 2010). Valendo-se da esperança na emancipação que está por vir, Ramalho vaticina (2014, p. 41):

[...] estudos sobre trabalho no contexto internacional têm demonstrado que a constituição da solidariedade e da ação coletiva é um processo contínuo, que as organizações dos trabalhadores não vão acabar e que a formação de uma identidade social através do trabalho permanece tarefa importante para os sindicatos. No entanto, identificam a necessidade que tem as organizações dos trabalhadores de enfrentar a questão da diversidade de interesses no interior da classe trabalhadora, nacional e internacionalmente, de construir uma identidade coletiva que não é dada e que precisa ser negociada a todo o momento.

Tendo como pressuposto a solidariedade dos trabalhadores em escala global, a autonomia coletiva transnacional se configura como uma espécie de contrapoder frente à hegemonia econômica, tendo como função equilibrar os interesses antagônicos de trabalhadores e empregadores no âmbito transnacional, onde também se repete a complexa relação entre capital e trabalho. A negociação coletiva decorrente poderá, inclusive, superar a unilateralidade presente nos códigos de conduta que se constroem a partir da RSE (CORREA CARRASCO, 2016, p. 103).

O sindicalismo está atrelado à existência do sistema de produção capitalista. Enquanto esse existir, não há que se falar no fim da atuação sindical, ainda que possa sofrer transformações. Em se tratando de modificações, o sindicalismo foi moldado e consolidado no âmbito das sociedades nacionais. Atualmente, os sindicatos sofrem pressões tanto locais quanto transnacionais. A transnacionalização da economia, dentre outras consequências, dificulta os mecanismos de regulação nacional do trabalho. Nesse contexto, as relações de produção serão cada mais instáveis, precárias e insusceptíveis de ser reguladas em nível nacional, principalmente por conta da falta de homogeneidade. Como alternativa, Santos (2005, p. 167, 172-176) propõe regulações locais e transnacionais fundadas no princípio da solidariedade, que poderão recorrer à articulação das reivindicações locais com as reivindicações transnacionais.

Essa necessidade de internacionalização dos sindicatos, dentre outros aspectos, decorre da diluição dos centros decisórios do capital para além das fronteiras nacionais, o que restringe as possibilidades de exercer um controle civilizatório no âmbito da negociação coletiva meramente local. É inegável o enfraquecimento da defesa do trabalho no âmbito nacional, cuja negociação coletiva, muitas vezes, presta-se tão somente à precarização da condição do trabalhador. Nem os sindicatos locais nem o Estado se apresentam capazes de enfrentar o capitalismo global (ANTUNES, 2003; REIS e NICOLLI, 2015, p. 117-118). A internacionalização dos sindicatos, portanto, é uma resposta ao capitalismo globalizado que transcende as fronteiras do Estado-nação. A atuação transnacional atua como estratégia de sobrevivência dos sindicatos, diante da impossibilidade de atuação exclusiva no âmbito local, notadamente por conta da influência externa sobre o processo de negociação realizado perante as empresas transnacionais.

A constituição de redes para executar a globalização contra-hegemônica, além dos sindicatos, deve contar com a participação de ONGs, estudantes e lideranças políticas ligadas às causas laborais em todo planeta (EVANS, 2008). Aposta-se, portanto, na possibilidade desses arranjos superarem uma burocracia sindical envelhecida, mirando uma organização mais democrática e integrada às novas tecnologias da informação. É necessário, contudo, estabelecer um modelo que harmonize interesses locais com interesses globais, sem ignorar que a organização internacional dos trabalhadores é estratégia necessária frente às empresas transnacionais (FRAMIL FILHO, 2015).

Sindicatos globais e sindicatos locais têm constituído redes, por meio das quais articulam uma atuação global voltada à tutela dos direitos sociais de trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. A propósito, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT tutela a participação em reuniões sindicais internacionais (CLS, §§ 150 e 151). Semelhantemente, o protocolo de San Salvador assegura a formação de organizações internacionais (art. 8º). Esse processo de cooperação requer o desenvolvimento da solidariedade entre os diversos sindicatos envolvidos, objetivando evitar a pressão sobre salários e condições de trabalho, bem como impedir a competição entre os países. A atuação transnacional dos sindicatos deve abranger as empresas transnacionais, suas filiais e fornecedores.

Segundo Rombaldi e Tomizaki (2017), a atuação dos sindicatos além dos limites do Estado-nação pode ser apurada em atividades providas pela OIT e outras organizações internacionais; na participação em negociações para a assinatura de acordos bilaterais e multilaterais, como por exemplo os que são firmados no âmbito do MERCOSUL, do NAFTA e da UNIÃO EUROPEIA; na articulação bilateral entre entidades sindicais de diferentes países; na formação de redes sindicais; nos comitês mundiais de trabalhadores em empresas transnacionais; além da filiação a confederações e federações internacionais.

A negociação coletiva além das fronteiras do Estado-nação se desenvolveu na União Europeia por conta da busca no âmbito do bloco da homogeneização da regulação das relações de trabalho, visando a eliminação de obstáculos à integração (REIS e NICOLI, 2015, p. 125-126). Diante da consolidação da globalização e da fragmentação do trabalho, apurou-se o desenvolvimento, ainda que de forma incipiente, de uma negociação coletiva transnacional na Comunidade Europeia.

O processo de integração da União Europeia, semelhantemente à globalização, gera grande competição entre as empresas, o que pode repercutir na remuneração dos trabalhadores. Strozzi (2003) relaciona a negociação coletiva transnacional com a preocupação dos sindicatos europeus em proteger *standards* mínimos no âmbito da Comunidade Europeia. A importância da atuação dos sindicatos nesse contexto, realmente, visa garantir o não retrocesso de conquistas históricas dos trabalhadores, alcançadas no âmbito do Estado-nação.

Rodotà (2014, p. 98) destaca a importância do boicote às empresas transnacionais como estratégia de defesa dos direitos fundamentais distinta do modelo tradicional da jurisdição estatal. Realmente a responsabilidade social

empresarial, materializada pelos códigos de conduta das grandes corporações, está fundada na preocupação dessas perante a comunidade internacional e seus consumidores espalhados por todo planeta. A construção de uma marca consolidada requer, dentre outras medidas, a comprovação de um compromisso com a defesa dos direitos humanos e do meio ambiente.

A atuação dos sindicatos para além do Estado-nação requer, portanto, a construção da solidariedade entre diferentes segmentos da classe trabalhadora nos países que integram as cadeias produtivas globais. Considerando-se que uma parcela dos trabalhadores não integra o regime do trabalho assalariado, é preciso que o sindicato transnacional considere a importância da representação de mulheres e de diversas etnias, garantindo ampla participação dos todos os trabalhadores abrangidos nos processos de negociação. Deve ainda esse novo sindicato ampliar seu leque de atuação. Greves, manifestações e boicotes precisam ser somados à negociação coletiva entabulada com as empresas transnacionais (LINDEN, 2015).

Os Acordos Marco Globais firmados por entidades sindicais internacionais são objeto da presente pesquisa. Necessário, contudo, uma breve digressão sobre o desenvolvimento dessas entidades. Certamente, não se pretende desenvolver uma ampla cronologia, muito menos uma análise histórica fundada em diversas fontes. Serão apresentados a seguir apenas alguns indícios de que a atuação internacional, presente desde a origem dos sindicatos, vem se desenvolvendo desde o século XIX.

4.5 ENTIDADES SINDICAIS GLOBAIS

A fraternidade entre os povos é altamente necessária para a causa do trabalho, pois constatamos que sempre que tentamos melhorar nossa condição social por meio da redução das horas de trabalho, ou pelo aumento dos salários, nossos empregadores ameaçam trazer franceses, alemães, belgas e outros para realizarem nosso trabalho por salários mais baixos. E lamentamos dizer que isso tem ocorrido, embora não em razão de um desejo de nos prejudicar da parte de nossos irmãos do continente, mas pela falta de uma comunicação regular e sistemática entre classes trabalhadoras de todos os países. Nosso objetivo é elevar os salários dos operários pior remunerados, aproximando-os o máximo possível daqueles dos melhores remunerados, e não permitir que nossos empregadores nos joguem uns contra os outros e nos empurrem, assim, para condição mais baixa possível, adequada à sua busca avarenta pelo lucro (MUSTO, 2014)⁶³.

⁶³ George Odger, dirigente sindical inglês (1813-1877), elaborou texto intitulado *Adress of English to French Woprkmen*. Trata-se de documento preparatório para uma reunião entre operários ingleses e franceses, ocorrida na cidade de Londres em julho de 1863, com objetivo de manifestar solidariedade ao povo polonês, vítima da ocupação do seu país pelo Império russo. Graças ao trabalho desenvolvido pela I Internacional, os trabalhadores puderam compreender os mecanismos de funcionamento do

Em que pese a atualidade do seu conteúdo, esse manifesto foi elaborado no século XIX pelo dirigente sindical inglês George Odger, em um momento em que já se pensava na organização internacional dos trabalhadores. Ainda que originário do sindicalismo inglês, a I Internacional contava com sindicatos europeus e norte-americanos. Sua composição abrangia diversas correntes, dentre as quais reformistas e mutualistas, que não se opunham ao modelo capitalista de produção, bem como comunistas, reunidos em torno da figura de Karl Marx, grande responsável pela tarefa política de organizar uma entidade internacional composta por correntes tão distintas. Para Marx, a I Internacional deveria combinar e generalizar os movimentos espontâneos das classes trabalhadoras, sem ditar ou impor um sistema doutrinário (MUSTO, 2014, p. 23-28 e 84-85)⁶⁴.

Desde o surgimento no sindicalismo, entre os Séculos XIX e XX, desenvolveu-se um projeto de internacionalização da proteção do trabalho, tanto pela conclamação marxista da união proletária em todo mundo, quanto pela consolidação dos principais avanços do Direito do Trabalho a partir da atuação sindical. Apura-se, portanto, o progresso das condições sociais dos trabalhadores, delineando uma democracia social que contou com a colaboração da ação transnacional operária, principalmente no contexto europeu, em países onde o processo de industrialização estava em marcha. Essa organização internacional, contudo, foi constituída sobre os marcos do sindicalismo nacional, ao menos até o surgimento de um novo capitalismo globalizado, na transição do Século XX para o Século XXI (REIS e NICOLI, 2015, p. 113-115).

Atualmente, a organização internacional dos trabalhadores é resposta à globalização econômica que permite a internacionalização das empresas e sua organização em cadeias produtivas globais⁶⁵. Se os sindicatos se desenvolveram enquanto estratégia de contraposição ao sistema capitalista de produção, desde a

modo de produção capitalista, adquirir maior consciência da própria força e desenvolver novas e mais avançadas formas de luta (MUSTO, 2014, p. 19-21).

⁶⁴ A II Internacional (1889-1916) e a III Internacional (1919-1943), fundadas em um programa socialista, também construíram novas estruturas de coordenação supranacional. Com base nos valores da I Internacional, notadamente a ideia de que a emancipação do trabalho frente ao capital não seria obtida no interior dos limites do Estado, mas sim em âmbito global, essa organização global dos trabalhadores buscava a superação do regime de produção capitalista (MUSTO, 2014, p. 23-28 e 84-85).

⁶⁵ As cadeias produtivas globais alteraram as bases socioeconômicas e institucionais sobre as quais se fundam a negociação coletiva (CRIADO, 2016, p. 34-36).

crise da década de 1970, mais do que nunca se mostra necessária a organização de redes sindicais internacionais com o objetivo de trocar informações a cerca do processo de reivindicação e de negociação coletiva realizada com empresas transnacionais, suas unidades e seus fornecedores localizados em países diversos. No âmbito da globalização econômica, fundada em princípios neoliberais, quanto menores forem os salários, quanto mais precárias as condições de trabalho e quanto mais fracos os sindicatos, mais competitivo será o Estado, o que denota certa darwinismo legislativo. Nesse contexto, trabalhadores de todo mundo apelam para o princípio da solidariedade internacional com objetivo de assegurar garantias universais ao trabalho em todos os cantos planeta.

As redes sindicais caracterizam-se como um conjunto de organizações sindicais de diversos países, com a finalidade de compartilhar informações, conhecimentos e estratégias voltados a contrapor as empresas transnacionais. Dentre as estratégias a serem adotadas no âmbito de tais organizações, destacam-se manifestações, greves e a negociação coletiva transnacionais na forma de Acordos Marco Globais e Contratos Coletivos Transnacionais (ROMBALDI e TOMIZAKI, 2017; RODRIGUES, 2018; LINDEN, 2015). As redes sindicais têm a capacidade de abranger não só determinado grupo empresarial, bem como o conjunto de empresas e os centros de trabalho que compõem a cadeia de valor. Essas redes buscam a devida coordenação entre as representações centrais e periféricas, especialmente no que se refere aos procedimentos de transmissão de informações e de soluções dos problemas detectados (CORREA CARRASCO, 2016, p. 110).

Na América do Sul, por exemplo, a Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) é um organismo de coordenação e articulação que reúne as principais centrais sindicais de Argentina, Chile, Brasil, Paraguai e Uruguai. Fundada em Buenos Aires, Argentina, no ano de 1986, a CCSCS apoia a defesa da democracia e dos direitos humanos. Desde sua origem, lutou contra regimes autoritários, tendo também articulado as organizações sindicais contra a dívida externa e seus efeitos sobre as economias dos países do Cone Sul. A partir de 1998, a criação de comissões de empresa multinacionais e o direito de organização e filiação sindical passaram a ser tema de pauta na CCSCS (COSTA, 2005, p. 197).

Nesse processo de integração que correu em paralelo ao desenvolvimento do MERCOSUL, a CCSCS dispensou atenção às empresas multinacionais com o objetivo de impulsionar a coordenação sindical intersetorial, bem como a negociação

de convênios coletivos supranacionais. Integram a CCSCS as entidades Central Única dos Trabalhadores (CUT, Brasil), a Confederação Geral dos Trabalhadores (CGT, Brasil), a Força Sindical (FS, Brasil), a Central de Trabalhadores Argentinos (CTA, Argentina), a Confederação Geral do Trabalho (CGT, Argentina), a Central Unitária de Trabalhadores (CUT, Paraguai), o Plenário Intersindical de Trabalhadores – Convenção Nacional de Trabalhadores (PIT-CNT, Uruguai), e a Central Unitária de Trabalhadores (CUT, Chile) (ALGRANATI e SEOANE, 2019).

Com projeção internacional, a Federação Sindical Mundial, *World Federation of Trade Unions* (WFTU), foi fundada em 3 de outubro de 1945. Atualmente sediada na cidade de Atenas, Grécia, a WFTU representa de 92 milhões de trabalhadores em 120 países (WFTU, 2019a, e WFTU, 2019b). Não menos importante, a Confederação Sindical Internacional, *International Trade Union Confederation* – ITUC é fruto da fusão entre a Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL) e a Confederação Mundial do Trabalho (CMT). Fundada em 3 de novembro de 2006, em Viena, a ITUC representa 168 milhões de trabalhadores vinculados a 306 organizações sindicais localizadas em 154 países e territórios (ITUC, 2019a).

Sediada em Genebra, Suíça, a União de Trabalhadores Internacionais de Alimentos, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins, a *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF/UITA/IUL), foi fundada em 1920. Atualmente, essa entidade conta com 419 sindicatos afiliados em 127 países, representando mais de 10 milhões de trabalhadores em todo (IUF, 2019a). Não menos importante, a *Workers Uniting*, fundada em Londres, no mês de novembro de 2011, pelos sindicatos *Unite*, que representa 1.5 milhões de trabalhadores do Reino Unido e da República da Irlanda, e *Steelworkers* (USW), sindicato norte americano com aproximadamente 1.2 milhões de afiliados (WORKERS UNITING, 2019a).

No âmbito da Comunidade Europeia, a Confederação Europeia dos Sindicatos, *European Trade Union Confederation* (ETUC), foi criada em 1973, tendo como sede a cidade Bruxelas, na Bélgica. A ETUC representante de 45 milhões de trabalhadores filiados a 90 organizações sindicais em 38 países europeus, além de 10 federações sindicais europeias (ETUC, 2019a). Não obstante a participação de membros da CISL e da CMT na sua fundação, a ETUC não é organização regional da ITUC na Europa. Tratam-se, na verdade, de organizações sindicais independentes que mantem apenas relações de colaboração (CRIADO, 2016, p. 116-117).

Sucessoras dos Secretariados Internacionais (*International trade secretariats*) criados desde o final do século XIX, as federações sindicais globais (*global unions*) surgem no século XXI com objetivo de garantir patamares mínimos de tutela no trabalho em face das empresas multinacionais. Diferentemente da ITUC que é formada por confederações nacionais que abrangem diversos setores, as federações sindicais globais são constituídas por entidades sindicais nacionais que integram determinado segmento da atividade econômica (CRIADO, 2016, p. 120-122).

Próximo de Genebra, em Nyon, instalou-se a *UNI Global Union*, federação sindical global que representa mais de 20 milhões de trabalhadores do setor de serviços localizados em 150 países. Criada no ano 2000 com o nome de *Union Network International*, essa entidade reuniu quatro organizações sindicais globais: *International Federation of Employees, Technicians and Managers* (FIET), *Media and Entertainment International* (MEI), *International Graphical Federation* (IGF) e *Communications International* (CI). Em março de 2009, passou-se a chamar *UNI Global Union* (UNI, 2019).

Já a *IndustriALL Global Union*, sediada na cidade de Genebra, representa 50 milhões de trabalhadores em 140 países nos setores de mineração, energia e manufatura. Fundada em 19 de junho de 2012, essa federação sindical global reúne afiliados das antigas federações sindicais internacionais *International Metalworkers' Federation* (IMF), *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions* (ICEM) e *International Textiles Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLWF) (INDUSTRIALL, 2019a).

Fundada em 1896, a Federação Internacional de Trabalhadores em Transportes (ITF) representa aproximadamente 20 milhões de trabalhadores em todo mundo. Essa federação sindical internacional teve suas raízes em conferências de marinheiros e ferroviários europeus no início da década de 1890, bem como na cooperação internacional de dirigentes sindicais do transporte durante as greves das docas de 1896-7 em Roterdã e Hamburgo (ITF, 2020).

No âmbito da construção civil, em dezembro de 2005, a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM) e a Federação Mundial de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FMTCM) fundaram a Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM). Também conhecida como *Building and Wood Workers' International* (BWI), essa federação sindical global, com sede em Genebra, agrupa sindicatos da construção, materiais de

construção, da madeira, da silvicultura e atividades afins, abrangendo 328 sindicatos que representam cerca de 12 milhões de trabalhadores em 130 países (ICM, 2019).

Além das confederações e federações sindicais globais, Conselhos (Comitês) de Empresa Europeus, *European Works Councils* (EWC) vêm se destacando no cenário europeu como colegiados compostos por representantes dos trabalhadores. Estabelecidos no âmbito de negociações coletivas com empresas multinacionais (CRIADO, 2016, p. 126), esses comitês são organismos permanentes, regulados pela Diretiva 94/45/CE (atualizada pela Diretiva 2009/38/CE), incumbidos de garantir aos trabalhadores os direitos de informação e consulta em relação às empresas com dimensão comunitária. Assegurado aos Estados-membros a edição de normas específicas para regular a atuação dos comitês, estabeleceu a Diretiva que empresa comunitária é aquela com pelo menos 1.000 trabalhadores contratados, contando com no mínimo 150 trabalhadores em cada Estado-membro (EUR-LEX, 2019).

O termo “informação” deve ser definido tendo em conta o objetivo de um exame adequado pelos representantes dos trabalhadores, o que pressupõe que a informação será prestada no momento, na forma e com conteúdo adequados, sem retardar o processo de tomada de decisão nas empresas. Já o termo “consulta” deve ser definido tendo em conta o objetivo da formulação de um parecer que possa ser útil à tomada de decisões, o que pressupõe que a consulta se efetua no momento, na forma e com o conteúdo adequado (DIRECTIVA 2009/38/CE, (22) e (23)).

Considerados os impactos da União Europeia sobre o mundo do trabalho, estabeleceu-se um consenso sobre os procedimentos de informação e consulta dos trabalhadores reguladas na legislação nacional serem inadequados para estrutura transnacional da empresa, cujas decisões afetam trabalhadores de mais de um Estado-membro. Essa organização das empresas transnacionais tem potencialidades para conduzir a um tratamento desigual dos trabalhadores afetados pelas decisões no interior de uma mesma empresa ou de um mesmo grupo. Para assegurar o desenvolvimento harmonioso das atividades econômicas, é necessário que as empresas e os grupos de empresas que operam em diversos Estados-membros informem e consultem os representantes dos trabalhadores afetados pelas suas decisões (DIRECTIVA 2009/38/CE, (10) e (11)).

Para tanto, deve ser instituído o EWC ou um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores em todas as empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária, com a finalidade de informar e consultar os trabalhadores

atingidos. As modalidades de informação e consulta dos trabalhadores serão definidas e aplicadas de forma a assegurar o seu efeito útil e a permitir uma tomada de decisões eficaz por parte da empresa ou do grupo de empresas (DIRECTIVA 2009/38/CE, art. 1º, 2).

Na hipótese de empresas com unidades instalada além da zona do Euro, a formação por negociação coletiva dos comitês mundiais de trabalhadores, os *global works councils*, foi o passo seguinte. Diferentemente das redes sindicais, esses comitês mundiais são estabelecidos de comum acordo entre os representantes dos trabalhadores e da empresa multinacional, exercendo uma representação não necessariamente sindical (MÜLHER, PLATZER e RÜB, 2005, p. 4). Pendentes de regulação pela Comunidade Europeia, tais comitês, majoritariamente financiados pelas empresas multinacionais, cumprem funções de informação, consulta e negociação coletiva (WADDINGTON, 2011, p. 163).

A título de exemplo, o Comitê Europeu dos Trabalhadores da Volkswagen, criado em 1998, conta com 27 trabalhadores eleitos nos locais de trabalho, dos quais 20 representantes de unidades europeias, um representante mexicano, um argentino, um sul africano e quatro brasileiros, o que equivale ao número de unidades instaladas no Brasil. A gestão do Comitê fica a encargo do Presidente, do Secretário Geral, ambos oriundos da sede alemã, além de um colegiado, intitulado *Praesidium*, composto por sete membros, sendo um sul-americano. O Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen figura como signatário dos três Acordos Marco Globais firmados pela Volkswagen. Não obstante o protagonismo das federações sindicais globais, os conselhos (comitês) de empresa europeus tem tido uma participação marcante nos acordos firmados com as empresas transnacionais.

Tema afeto à globalização, a tutela do trabalho no âmbito das cadeias produtivas globais causa preocupação em todas as entidades que representam os trabalhadores. A *Workers Uniting*, considerando que a economia, a política e os trabalhadores são globalizados, sugere que o movimento de reivindicação também deva ser globalizado: “*Whether it’s standing up for fair trade or fighting back against bank bailouts, progressive groups are mobilizing and uniting everywhere. A global*

union can help us join them in the fight for a better world" (WORKERS UNITING, 2019b)⁶⁶.

A ITUC, por sua vez, atribui às cadeias produtivas globais e às empresas transnacionais a responsabilidade por 80% do comércio mundial e 60% da produção mundial. Nesse modelo, muitos trabalhadores são submetidos a trabalhos inseguros, baixos salários, elevadas jornadas, além do trabalho informal, caracterizado por excesso de jornada e escravidão em algumas situações. Segundo estudo divulgado pela entidade, 50 das maiores empresas transnacionais empregam diretamente apenas 6% dos trabalhadores que integram suas cadeias produtivas. Como medidas a serem tomadas, a confederação propõe a mobilização para transformar o modelo de cadeias produtivas, objetivando assegurar o cumprimento da lei, bem como o direito de organização e negociação coletiva assegurados aos trabalhadores. Outra estratégia seria a informação aos consumidores sobre violação a direitos dos trabalhadores atribuídas a essas empresas (ITUC, 2019b).

Na mesma linha, a IUF elegeu o princípio da solidariedade internacional dos trabalhadores, a ser executado por meio da construção de solidariedade em todos os níveis das cadeias produtivas; ação global em defesa da humanidade, da democracia e dos direitos sindicais; bem como a atuação de sindicatos internacionais em face das empresas transnacionais. Tendo firmado acordos com as companhias Accor, Chiquita, Club Med, Danone, Fonterra, Melià, Sodexo e Uniliver, essa federação sindical global defende o reconhecimento da negociação internacional como estratégia necessária à economia global. Para tanto, em busca de um contrapeso sindical internacional ao poder das empresas transnacionais, a IUF luta pelo reconhecimento dos sindicatos em todos os níveis, inclusive no nível internacional (IUF, 2019a e 2019b).

A UNI pretende unir os sindicatos nacionais para fortalecer a atuação sindical em nível global, o que requer o crescimento e o fortalecimento dos sindicatos em todo mundo. Segundo essa federação sindical global, o sindicato global também deve influenciar instituições e políticas globais, participando de fóruns para líderes globais, como o G20 e o Fórum Econômico Mundial, bem como mantendo interlocução regular com o FMI, o Pacto Global das Nações Unidas, o Banco Mundial e a OCDE. Esse

⁶⁶ Tradução livre: Seja defendendo o comércio justo ou combatendo as taxas bancárias, grupos progressistas estão se mobilizando e se unindo em todos os lugares. Uma união global pode nos ajudar a se juntar a eles na luta por um mundo melhor

diálogo pode ocorrer com instituições regionais, tais como a União Europeia, a União Africana e a Associação de Nações do Sudeste Asiático, preenchendo sua narrativa com o conteúdo de documentos que definem padrões mínimos para a tutela do trabalho, tais como as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e os Princípios *Ruggie* (UNI, 2019).

Fazendo um paralelo com os valores da I Internacional, Musto (2014, p. 85) denuncia um verdadeiro abismo entre a solidariedade constituída por aquele movimento operário iniciado em Londres em 1864 e o individualismo dos dias atuais, fruto da competição do mercado e das privatizações, bem como materializado pela apatia dos trabalhadores. Se as péssimas condições de trabalho do século XIX estão novamente presentes atualmente, o projeto da Internacional, segundo o autor, retorna com extraordinária atualidade:

Sob cada injustiça social, em todo lugar em que trabalhadoras e trabalhadores se veem privados de seus direitos, germina a semente da nova Internacional [...] Mas, para estar à altura do presente, a nova Internacional não poderá prescindir de dois requisitos fundamentais: deverá ser plural e anticapitalista.

A conformação dos sujeitos sindicais com capacidade de representação dos interesses dos trabalhadores em escala global constitui o principal pressuposto para a instauração e desenvolvimento da autonomia coletiva transnacional como princípio medular da ordenação global das relações de trabalho. Esse processo requer o enfrentamento da difícil tarefa de estabelecer fórmulas de organização que, simultaneamente, tenham força suficiente para exercer a negociação coletiva em escala global e a flexibilidade necessária para integrar satisfatoriamente os interesses locais (CORREA CARRASCO, 2016, p. 105-107).

Não obstante o trabalho desenvolvido pelas entidades sindicais internacionais, receia-se que seu desenvolvimento ainda esteja incompleto, notadamente por conta do protagonismo que os sindicatos nacionais ainda ocupam na direção de tais entidades. Nesse contexto, há o risco de predominar uma visão nacionalista e corporativista na atuação de tais entidades, o que pode resultar em obstáculo à defesa dos interesses dos trabalhadores a partir de uma perspectiva transnacional (CORREA CARRASCO, 2016, p. 105-107)⁶⁷.

⁶⁷ Segundo Correa Carrasco (2016, p. 107), deve-se transferir o poder de decisão dos sindicatos locais para as federações sindicais internacionais. Também é necessário coordenar as estratégias sindicais em escala global e local. E para alcançar esse objetivo deve-se equilibrar o peso das representações sindicais entre países desenvolvidos e em desenvolvimento. Eventual desproporção na composição da coordenação das entidades sindicais internacionais poderá resultar em prejuízo aos interesses dos

Segundo Pantland (2019), à medida que a instabilidade global cresce, muitas pessoas sentem uma sensação de impotência. Em resposta, os sindicatos podem fornecer esperança, além do caminho para um futuro melhor. Isso significa construir alianças com grupos de consumidores e movimentos sociais, bem como falar sobre as questões com as quais as pessoas se importam. Os sindicatos não podem ser vistos como defensores de um conjunto restrito de interesses. Ao contrário, devem estar presentes no movimento climático, no feminismo e em todos os lugares onde as pessoas se reúnam para discutir sobre um mundo melhor.

Organizar os trabalhadores apenas no topo da cadeia produtiva é incompatível com o princípio da solidariedade própria da atuação sindical. Todos os trabalhadores devem ser representados. Os sindicatos não vencerão as empresas transnacionais com estratégias nacionais, bem como não podem ficar na dependência da interferência estatal. É necessário organizar os trabalhadores em todo o mundo, inclusive no âmbito das cadeias produtivas globais. Em um capitalismo global, é preciso reafirmar a dignidade no trabalho por meio de novas formas de organização sindical e de um novo internacionalismo. O movimento sindical global é o único contraponto ao capitalismo global (PANTLAND, 2019).

Os Acordos Marco Globais, instrumentos de negociação coletiva firmados entre sindicais globais e as empresas transnacionais, tutelam os trabalhadores contratados diretamente por tais empresas, podendo também abranger os trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviços. Estabelecidos os desafios da negociação coletiva e da atuação transnacional dos sindicatos, no próximo capítulo serão analisados os AMG, tendo como base a dogmática que se construiu para a tutela universal dos direitos humanos.

países periféricos, o que impede a existência de uma estratégia global eficiente de tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

5. ACORDOS MARCO GLOBAIS

5.1 EM BUSCA DA TUTELA DOS TRABALHADORES EM TODOS OS ELOS DA CADEIA PRODUTIVA

Em 11 de setembro 2001, em uma ação que teria resultado na tomada de 4 aviões, 2977 pessoas foram mortas em território norte-americano (9/11 Memorial & Museum, 2019). Dentre as várias medidas tomadas pelo Governo daquele país, foi aprovado o *Air Transportation Safety and System Stabilization Act* que institui o *September 11th Victim Compensation Fund* (VCF). Trata-se de um fundo para o pagamento de indenizações para as vítimas, a grande maioria de trabalhadores, bem como para preservar a indústria da aviação. O procurador-geral John Ashcrof designou o advogado Kenneth Feinberg, conhecido por mediações e arbitragens em importantes ações coletivas, para a execução do programa de reparação. Entre os anos de 2001 e 2004, foram destinados mais de **7 bilhões de dólares** para reparar os danos sofridos por 5.560 vítimas e familiares (aproximadamente 97% do total), resultando em um valor médio de 1.2 milhões de dólares para cada vítima. Por meio de exitosa técnica de resolução de conflitos, foram indenizadas quase que a totalidade das vítimas, evitando demandas judiciais futuras (GRIMES, 2015; VCF, 2019).

Quase doze anos mais tarde, em 24 de abril de 2013, o edifício *Rana Plaza*, na cidade de Savar, Bangladesh, desabou e matou 1.134 trabalhadores, além de ferir outros milhares. Nesse edifício estavam instaladas diversas *Ready-made garments*, indústrias do segmento do vestiário responsáveis pela produção em massa de peças destinadas à comercialização em grandes redes mundiais de varejo, tais como Zara, Benetton, El Corte Inglés, dentre outras. Em decorrência dessa tragédia, foi instituído um fundo de compensação para as vítimas do *Rana Plaza*, que teria atingido a meta, mais modesta em relação ao fundo norte-americano, de **30 milhões de dólares em indenizações**, segundo o comitê organizador (INDUSTRIALL, 2019c).

O *Rana Plaza Trust Fund*, também conhecido como *The Arrangement*, é um grande programa de indenizações, capitaneado pela OIT, que conta com a participação de representantes do Governo, da indústria do vestuário local e internacional, sindicatos e organizações não governamentais, com o propósito de garantir apoio às vítimas, seus familiares e dependentes, observados os padrões internacionais do trabalho (THE RANA PLAZA ARRANGEMENT, 2019). Além da

criação desse fundo para a reparação das vítimas, foram também firmados dois acordos transnacionais voltados à tutela dos trabalhadores de Bangladesh.

O primeiro acordo, intitulado *Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh*, datado 13 de maio de 2013, foi assinado por 222 empresas, pela IndustriALL, pela UNI Global Union e por sindicatos locais. Com base nesse acordo, foi estabelecido um Comitê Diretivo que conta com representação paritária das empresas signatárias e dos sindicatos, cabendo a um representante indicado pela OIT ocupar a presidência do mesmo. Construído a partir do dogma da responsabilidade social corporativa, o Acordo instituiu ferramentas de inspeção, monitoramento, treinamento de segurança, apresentação de denúncias e de solução de conflitos (ACCORD, 2019b).

Mais recentemente, em 2018, os sindicatos globais e mais de 190 empresas assinaram o *2018 Transition Accord*. Esse novo acordo pretende repassar a execução do acordo original a um organismo nacional, o *Government of Bangladesh Remediation and Coordination Cell of the Department of Inspections of Factories and Establishments*. Segundo relatório publicado em março de 2019, 1.688 fábricas foram inspecionadas, 1.7 milhões de trabalhadores foram submetidos a treinamentos de segurança, bem como 319 denúncias foram solucionadas, estando pendente de análise outras 156.

Esse novo acordo estabelece como diretrizes (ACCORD, 2019a e 2019c): 1. Vinculação jurídica das empresas e dos sindicatos; 2. Viabilidade do compromisso das marcas; 3. Inspeções de segurança independentes e programa de remediação; 4. Divulgação de relatórios de inspeção e planos de ação corretiva; 5. Comitê de segurança e programa de treinamento de segurança; 6. Mecanismo de reclamações de saúde e segurança; 7. Proteção do direito do trabalhador de recusar trabalho inseguro; 8. Promoção contínua do direito à liberdade de associação; 9. Listagem opcional de fornecedores.

Já o segundo acordo, intitulado *The Alliance For Bangladesh Worker Safety Inc*, não foi tão efetivo quanto o primeiro. Tratou-se de compromisso para melhorar a segurança nas fábricas localizadas em Bangladesh. Essa aliança foi organizada em 2013 pelo Centro Bipartidário de Políticas, nos EUA, que contou com a colaboração de empresas do setor de vestuário norte americanas, os governos dos EUA e de Bangladesh, ONGs, membros da sociedade civil e trabalhadores organizados. Tendo sido estipulado o prazo de 5 anos para sua duração, referido programa encerrou suas atividades no final de 2018 (ALLIANCE, 2019). Por se tratar de mera declaração de

intenções das empresas signatárias, desprovida de coercibilidade, o segundo acordo aproxima-se de grande dos códigos de conduta editados por grandes corporações com base nos princípios da responsabilidade social corporativa, visando garantir melhores condições de trabalho aos trabalhadores que integram os elos da cadeia produtiva.

Referidos acordos, firmados por diversos signatários, foram classificados pela Comissão Europeia e pela OIT como Outros Acordos Transnacionais e não como Acordos Marco Globais (EUROPEAN COMMISSION, 2019). Ainda assim, são muito importantes para se estabelecer parâmetros de análise dos AMG. Como objeto de análise da presente pesquisa, busca-se apurar se tais acordos, fruto da negociação entre empresas e federações sindicais globais, podem ser considerados como instrumentos de efetiva tutela dos direitos sociais dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

Diferenciando a rede de empresas, marcada pela terceirização, do grupo de empresas, formada por filiais instaladas em diversos países, Correa Carrasco (2016, p. 34-38 e 117) defende a importância de Acordos Marco Setoriais ou Regionais, caracterizados pela participação de várias empresas, o que possibilitaria homogeneizar as condições de trabalho em boa parte da cadeia, inclusive com objetivo e evitar a prática de dumping social

Além da universalização dos direitos fundamentais laborais que se extrai dos documentos produzidos pela ONU, OIT, OCDE e outras organizações internacionais, apuram-se outros níveis normativos que se sobrepõem ao direito nacional, condicionando-o e/ou substituindo-o. Como demonstrado, as empresas transnacionais editam regulamentos próprios, fundados na responsabilidade social corporativa, o que permite a construção de um espaço mercantil global que tende a disciplinar qualquer outra ordem normativa, estatal e internacional, sempre em busca da obtenção de vantagens competitivas (BAYLOS GRAU, 2017). Em paralelo, o crescimento de mecanismos de certificação, notadamente em matéria ambiental, criminal e trabalhista, decorre da estratégia das empresas, muitas vezes orientadas por escritórios de *compliance*, em adotar métodos de gestão classificados como de devida diligência (*due diligence*), o que remete a ideia de uma boa governança, requisito necessário à construção da sua imagem perante investidores e consumidores.

Semelhantemente ao Estados-nação que padece diante do enfraquecimento de sua soberania, os sindicatos e a negociação coletiva no âmbito nacional perdem força diante de interesses internacionais que remetem à desregulamentação da tutela do trabalho. Sobre a negociação coletiva transnacional também se apresentam inúmeros obstáculos. Correa Carrasco (2016, p. 13) questiona se os trabalhadores e os sindicatos globais serão capazes de impulsionar processos de concertação e negociação coletiva com as empresas transnacionais, com o objetivo de tornar factível a construção de um marco de proteção jurídica, desenhado em escala global, capaz de afrontar efetivamente as exigências oriundas de uma realidade social tão dinâmica e complexa.

Enquanto limitador da atuação dos sindicatos globais, a diferença do local da prestação dos serviços daquele em que as decisões são tomadas acaba repercutindo negativamente no processo de negociação. Dentre outros direitos sociais, o direito de greve, ferramenta essencial para a negociação coletiva, acaba mitigando por conta da forma de contratação adotada pelas empresas transnacionais, caracterizada pela terceirização, elemento essencial à organização de cadeias produtivas globais. Na terceirização que integra a estrutura do mercado global, as cadeias produtivas são compostas por diversos atores que acabam intermediando a relação entre o trabalhador e o tomador do serviço, beneficiário final dessa estrutura fragmentada, edificada para reduzir custos e dissipar a responsabilização por violações a direitos dos trabalhadores.

A título de exemplo, a transnacional Amazon recorre a contratos temporários em unidades localizadas na Espanha. Ou seja, além da dificuldade de negociar com uma empresa cuja sede está localizada nos EUA, a forma precária de contratação dos trabalhadores atua como obstáculo à atuação sindical, inclusive na organização de greves e protestos. Essa companhia, durante a greve que ocorreu em Madri em 2018, transferiu suas atividades para a unidade de Barcelona, configurando prática antissindical (BAYLOS GRAU, 2018).

Não obstante a recusa das empresas transnacionais quanto à legitimidade do Direito interno, recorreu a Amazon à autoridade policial espanhola para reprimir duramente os piquetes realizados pelos trabalhadores na porta da unidade de Madrid. Ou seja, demandou as forças estatais para, de forma institucional, violar o direito fundamental de greve. É importante destacar que, além da greve em Madri, movimentos semelhantes ocorreram em unidades localizadas na Polônia, na

Alemanha e na Itália, o que remete à necessidade de uma negociação sindical global a respeito de questões fundamentais sobre ritmos, tempos de produção e condições de trabalho, sem prejuízo da definição de pisos salariais distintos em cada unidade (BAYLOS GRAU, 2018).

O desenvolvimento da autonomia coletiva no plano transnacional requer o exercício de medidas de reivindicação coletiva em âmbito global. Nesse sentido, o direito de greve só poderá cumprir satisfatoriamente sua função quando seu exercício adquirir uma dimensão transnacional que esteja em sintonia com a estrutura do poder empresarial que pretende confrontar. Caso contrário, a greve será ineficaz para o fortalecimento da posição dos trabalhadores e, portanto, para integrar um autêntico poder negociador nas mãos dos sindicatos. A universalização do direito de greve deve impactar positivamente na formação de um sistema de relações laborais coerente com as exigências da globalização econômica. Necessário, portanto, eliminar os obstáculos existentes ao seu exercício, tanto no âmbito nacional quanto no transnacional (CORREA CARRASCO, 2016, p. 110-112).

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT tem analisado significativo número de denúncias de violação à liberdade sindical e à livre negociação. Não são poucos os casos de Estados democráticos, membros da OIT, que são convocados a prestar informações a respeito de perseguições a dirigentes sindicais, interferência na organização dos sindicatos, violação ao direito de greve, obstáculos indevidos à negociação coletiva, dentre outras violações (OIT, 2018).

Da narrativa da responsabilidade social corporativa adotadas pelas empresas transnacionais, apura-se uma tentativa de conciliação entre a contratação do trabalho humano com o projeto de universalização de direitos humanos. Essa tentativa resulta em instrumentos de conteúdo moral desprovidos de caráter vinculante, tais como normas de certificação (ISO), códigos de conduta e os Acordos Marco Globais firmados entre as empresas transnacionais e as federações sindicais globais. Tendo como ponto de partida a tragédia do *Rana Plaza*, questiona-se se a negociação coletiva transnacional pode ser considerada ferramenta efetiva para a tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

Como será demonstrado, a maioria dos Acordos Marco Globais são firmados com empresas transnacionais sediadas na Europa, ainda que seus efeitos possam se estender aos outros países que integram a cadeia produtiva da empresa signatária. No Brasil, tais acordos ainda são poucos difundidos, optando os sindicatos nacionais

pela negociação coletiva realizada nos moldes de acordos e convenções coletivas de trabalho regulados pela CLT.

Os Acordos Marco Globais apresentam forte tendência em afastar a interferência estatal, notadamente o poder jurisdicional, para dar efetividade às cláusulas acordadas. Também não se tem notícia de uma instância internacional capaz de garantir efetividade aos AMG. Conseqüentemente, questiona-se sua efetividade, principalmente quando ausente a previsão de sistemas de monitoramento e de recebimento de denúncias, bem como nas hipóteses em que é afastada a possibilidade de responsabilização jurisdicional da empresa por descumprimento das cláusulas acordadas.

No âmbito do projeto de universalização dos direitos humanos, a negociação coletiva transnacional deve observar o direito local, a Declaração da OIT de Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho (1998), que orbita sobre o conceito de trabalho decente, além das demais diretrizes desenvolvidas pelas organizações internacionais, notadamente a ONU e a própria OIT⁶⁸. Deve-se, também, voltar o olhar para as possibilidades da atuação da OIT enquanto organização internacional com plenas capacidades para articular essa tutela internacional do trabalho.

Ao se analisar os Acordos Marco Globais, pretende-se diferenciá-los da negociação coletiva clássica, marcada pelas pautas da redução da jornada de trabalho e o aumento da remuneração, bem como dos códigos de conduta, entendidos como manifestação unilateral das empresas. Como será demonstrado, os Acordos Marco são construídos a partir documentos internacionais que buscam estabelecer para as empresas transnacionais a adoção de políticas e métodos de governança compatíveis com a tutela do indivíduo e do meio ambiente.

A presente pesquisa tem como pano de fundo a globalização e a *lex mercatoria*, caracterizadas pelo enfraquecimento do Estado-nação. Como uma das alternativas possíveis, para além da responsabilidade social corporativa que se extrai dos códigos de conduta unilaterais, será demonstrado que a participação dos

⁶⁸ Pode-se dizer que a aplicação das normas internacionais depende de um processo de internacionalização, o que acabaria por confirmar o monopólio da produção do direito ainda mantido pelo Estado-nação. Mas essa não é regra. A título de exemplo, a Constituição Federal de 1988, art. 5º, § 2º, expressamente faz menção aos direitos e garantias decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. Igualmente, a partir da Emenda Constitucional n. 45/2004, reconheceu-se a jurisdição do Tribunal Penal Internacional (art. 5º, § 4º).

representantes dos trabalhadores nas negociações que resultam na assinatura Acordos Marco Globais pode ser favorável à implementação de direitos sociais trabalhistas no âmbito das cadeias produtivas globais. Os AMG, fundados no Direito Transnacionais do Trabalho, são, portanto, capazes de atuar em contraposição ao retrocesso social imposto pela pauta neoliberal.

5.2 CONSTRUINDO UM NOVO MODELO DE NEGOCIAÇÃO TRANSNACIONAL

Entendida a negociação coletiva transnacional como uma extensão da negociação nacional, seria possível supor que a simples assinatura de determinado instrumento seria capaz de estabelecer obrigações à empresa transnacional passíveis de ação judicial de cumprimento, semelhantemente aos acordos e às convenções coletivas de trabalho, nos termos estabelecidos pela jurisprudência consolidada do Tribunal Superior do Trabalho⁶⁹. A negociação coletiva transnacional, contudo, apresenta contornos próprios, notadamente a organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais, compostas por diversos fornecedores e produtores espalhados em todo planeta.

Global Framework Agreements, Internacional Framework Agreements, Acuerdos Marco Internacionales, Acuerdos Marco Mundiales, Acuerdos Marco Transnacionales, Acordos Marco Globais e Acordos Marco Internacionais são as denominações mais utilizadas para se referir aos acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadores localizados em mais de um país. Seu conteúdo versa sobre direitos mínimos a serem assegurados aos trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, observando-se os *standards* estabelecidos em declarações, tratados e demais documentos produzidos por organizações internacionais (BAYLOS GRAU, 2005; CONTRAF, 2019; CORREA CARRASCO, 2016; DROUIN, 2008; GALLIN, 2008; GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015; HAMMER, 2008; PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K., 2008; PAPADAKIS, 2008; SOBCZAK, 2008; ROJAS, 2017).

⁶⁹ Súmula n. 286 do TST. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E ACORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se também à observância de acordo ou de convenção coletivos.

A palavra “marco” remete a vários significados, podendo-se destacar o sentido figurado de fato ou evento de extrema relevância que marca época e transforma o rumo da história geral, bem como determinado ponto de referência (MICHAELIS, 2019). Pode também ser entendido como norma que estabelece princípios, garantias e deveres para determinado segmento. Nesse sentido, o Marco Civil da Internet (Lei n. 12.965/14), tem por objetivo estabelecer princípios, garantias e deveres para o uso da Internet no Brasil.

Antecedem os Acordos Marco Globais acordos firmados entre *International Transport Workers' Federation* (ITF) e federações de empregadores da indústria marítima. Concomitantemente, os Secretariados Internacionais, antecessores das federações sindicais globais, realizaram campanhas de mobilização em face de operações específicas das empresas multinacionais nas décadas de 1960 e 1970. Essas entidades internacionais, influenciadas pelo modelo sindical norte-americano, perceberam que a fragmentação poderia ser um fator de enfraquecimento na negociação coletiva com corporações organizadas em mais de uma planta. A atuação dos secretariados propiciou também a subsequente criação dos *World Enterprise Councils*, atualmente denominados *World Works Councils* ou *Global Works Councils* (PAPADAKIS, 2008, p. 05-07; GALLIN, 2008, p. 15-41)⁷⁰.

O desenvolvimento dos Acordos Marco Globais se relaciona com a edição pelas organizações internacionais de documentos que definem direitos fundamentais dos trabalhadores a serem observados pelas empresas transnacionais. Como demonstrado no segundo capítulo, no ano de 1976, sob o título *Guidelines for Multinational Enterprises*, foi aprovado no âmbito da OCDE carta de princípios a ser observada pelas empresas multinacionais. No ano seguinte, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT (1977), documentos que conta com emendas aprovadas nas conferências ocorridas nos anos 2000, 2006 e 2017, também contribuiu para a tutela dos trabalhadores em um mercado global. Também influenciaram a assinatura de novos AMG a Declaração

⁷⁰ Os comitês mundiais são estabelecidos de comum acordo entre os representantes dos trabalhadores e da empresa multinacional, exercendo uma representação não necessariamente sindical. Pendentes de regulação pela Comunidade Europeia, semelhantemente aos conselhos de empresa europeus, tais comitês, majoritariamente financiados pelas empresas multinacionais, cumprem funções de informação, consulta e negociação coletiva. Compete aos comitês mundiais, portanto, abordar as preocupações dos trabalhadores em face da reestruturação e da mudança tecnológica por meio de um método de negociação coordenada em todo o mundo, especialmente nos setores mais sindicalizados, como automotivo, transporte, alimentício, químico e energético (MÜLHER, PLATZER e RÜB, 2005, p. 4; WADDINGTON, 2011, p. 163; PAPADAKIS, 2008, p. 05-07; GALLIN, 2008, p. 15-41).

sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento (1998), bem como à aprovação no âmbito da ONU do Pacto Global (1999). Como será demonstrado, muitos AMG remetem a direitos assegurados em tais documentos.

Da leitura dos primeiros Acordos Marco Globais, apura-se algo mais genérico e com pretensões universais, o que os diferenciava da negociação coletiva típica realizada entre sindicatos nacionais e empresas (EUROPEAN COMMISSION, 2019). O primeiro Acordo Marco Global foi assinado entre a *International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (IUF) e a transnacional francesa de alimentos BSN (Danone desde 1994), em 23 de agosto de 1988, na cidade de Genebra.

Intitulado *Common Viewpoint IUF/BSN* (ANEXO 1), esse AMG propõe, observada a legislação nacional e os acordos coletivos, desenvolver várias iniciativas coordenadas nos estabelecimentos do empregador voltadas a: 1. promover treinamento em face das consequências da introdução de novas tecnologias ou reestruturação industrial; 2. alcançar o mesmo nível e a mesma qualidade de informação, tanto no campo econômico quanto no social, em todas as subsidiárias da BSN; 3. assegurar condições reais de igualdade entre homens e mulheres no trabalho; 4. implementar os direitos sindicais nos moldes definidos pelas Convenções 87, 98 e 135 da OIT.

Segundo Dan Gallin (2008, p. 29), representante da IUF no primeiro AMG, a assinatura do acordo, além das entidades sindicais⁷¹, não seria possível sem a atuação de Antoine Riboud, fundador e CEO da Danone até 1996. Riboud era um católico progressista com ligações com o Partido Socialista Francês e via os sindicatos como legítimos representantes dos trabalhadores nas negociações coletivas. Desde o ano de 1988, a Danone firmou ao todo 12 Acordos Marco Globais. O último acordo, assinado em Paris no ano de 2016, estabelece políticas relacionadas à mitigação dos riscos relacionados ao trabalho temporário e à terceirização. Para fins de definição do conteúdo dos direitos humanos, esse último AMG remete à *Bill of Human Rights*, à Declaração Fundamental de Princípios e Direitos do Trabalho da OIT e às convenções

⁷¹ A assinatura do primeiro acordo marco foi precedida de várias reuniões entre representantes da IUF, de sindicatos francesas e da BSN desde o ano 1984. No ano de 1986, realizou-se reunião com delegados da IUF da Bélgica, França, Alemanha e Itália. Considerando-se que o acordo teria abrangência mundial, os sindicatos dos trabalhadores da Danone fora da Europa (África, Ásia-Pacífico, América Latina e, durante alguns anos, a América do Norte) foram representados nas reuniões pelos respectivos secretários regionais da IUF para essas regiões (GALLIN, 2008, p. 27-28).

da OIT referentes à relação de emprego e ao exercício dos direitos humanos no local de trabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Ao reconhecer os riscos da terceirização e dos contratados temporários, a Danone e a IUF pretendem prevenir o trabalho precário. Para tanto, o documento atribui às formas atípicas de contratação riscos relacionados à limitação dos direitos de associação e de negociação coletiva; à discriminação no emprego; às normas de saúde e segurança no trabalho; ao acesso a treinamento; bem como a baixos níveis de proteção social em relação aos trabalhadores contratados diretamente. Desprovido de caráter vinculante, o AMG, no tópico intitulado Comunicação, prevê o dever da Danone em comunicar e promover a implementação do acordo em relação aos fornecedores do Grupo, na forma da devida diligência estabelecida pela Diretrizes da OCDE para as Empresas Multinacionais (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Sobre a negociação coletiva transnacional, sugere-se uma diferenciação entre aquela que se desenvolve de forma institucionalizada a partir de determinado marco legal, daquela que surge espontaneamente como fruto da autonomia coletiva transnacional. Criado (2016, p. 129) diferencia três modalidades de negociação além das fronteiras do Estado-nação: a) a negociação coletiva, fundada no diálogo social, regulada por normas da Comunidade Europeia; b) a negociação coordenada em âmbito transnacional, mas regulada pelos ordenamentos jurídicos locais dos Estados por ela alcançados. Trata-se da política sindical de coordenação da negociação coletiva nacional no contexto das redes intersindicais, que não abrange as empresas multinacionais; c) a negociação coletiva que resulta em Acordos Marco Globais.

Ales e Verrechia (2012, p. 37-38), em estudo versando sobre a negociação coletiva transnacional, identificam quatro modalidades de negociação: 1) a negociação coletiva transnacional solicitada ou sugerida (*prompted transnational*), citando como exemplos os acordos que instituem os conselhos de empresa europeu, os *European Works Councils* (EWC), em observância ao disposto nas Diretivas 94/45/EC e 2009/38/EC; 2) a negociação coletiva firmada entre os conselhos de empresa europeu e grupos ou empresas transnacionais, intitulada "*Spin-off Transnational*". Diferentemente da modalidade anterior, nessa modalidade os conselhos, ou comitês, ultrapassam suas funções estabelecidas nas diretivas da Comunidade Europeia (informação e consulta) para, sem a participação dos sindicatos, nacionais, europeus ou globais, negociarem temas de interesse dos trabalhadores.

A classificação prossegue com mais duas modalidades de negociação transnacional: 3) a negociação intitulada *“Modelled” Transnational*, na qual os acordos são construídos (modelados) pelas empresas transnacionais a partir de documentos internacionais, tais como a Declaração da OIT de 1998, o Pacto Global e as Diretrizes da OCDE. A elaboração do texto base do acordo nem sempre conta com a participação das entidades que representam os trabalhadores, as quais são convidadas apenas para ratificar a redação final, o que contribui para a construção da imagem de empresa socialmente responsável da companhia signatária; 4) a negociação transnacional espontânea (*“Spontaneous” Transnational*), entendida como aquela resultante da efetiva discussão entre sindicatos, europeus ou globais, e empresas transnacionais. Esses acordos, menos frequentes, tem como objetivo estabelecer cláusulas que garantam aos trabalhadores melhores condições, notadamente relacionadas a igualdade de oportunidades, processo de reestruturação e reconhecimento de organizações sindicais para efeitos de negociação coletiva (ALES e VERRECHIA, 2012, p. 39-42).

A atuação coordenada das entidades sindicais internacionais em face das empresas transnacionais atua como resposta à nova concentração de capital e à mudança do lugar onde o poder corporativo é exercido, passando do nível nacional para o internacional. Embora sejam um resultado lógico das negociações entre entidades sindicais e empresa, os Acordos Marco Globais não são o principal objetivo das federações sindicais globais. Essas buscam, antes de tudo, estabelecer um modelo de solidariedade internacional.

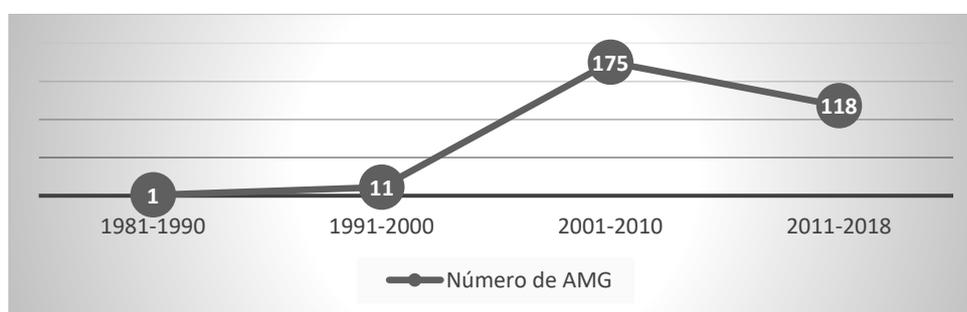
Dentre os principais fatores do desenvolvimento dos AMG, Papadakis (2008, p. 05-07) e Gallin (2008, p. 15-41) destacam: 1. A resposta do movimento sindical aos desafios da globalização por meio de uma série de fusões, entre os anos de 1990 a 2006, que resultaram na constituição de sindicatos globais; 2. Os esforços de integração regional, principalmente na Europa; 3. O foco na negociação com um único empregador, a empresa transnacional, ao invés de vários empregadores; 4. O surgimento de uma nova geração de atores acostumados a um amplo espectro de práticas inovadoras.

A Comissão Europeia, com o auxílio da OIT, desenvolveu uma plataforma de identificação e catalogação dos Acordos Marco Globais firmados por empresas transnacionais. Esse projeto relaciona os acordos, internacionais e europeus, assinados desde 1988 por confederações internacionais, federações sindicais

globais, conselhos de empresa (europeus e mundiais), sindicatos locais e demais representantes dos trabalhadores.

Ao todo foram catalogados 321 acordos, acrescidos dos 2 acordos multilaterais de Bangladesh, sendo possível consultar o texto integral de 296 instrumentos. Em uma análise evolutiva, apurou-se que o auge do Acordos Marco Globais ocorreu na primeira década do século XXI, momento no qual foi alcançada a marca de 175 instrumentos firmados. A partir da última década, constatou-se um declínio do número de novos AMG firmados, o que sinaliza maiores desafios às federações sindicais globais e à tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Gráfico 1 – Evolução numérica dos AMG



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Os Acordos Marco Globais representam modalidade de negociação coletiva transnacional não regulada nem pelo direito local, nem pelo direito internacional. Trata-se, na verdade, de manifestação da autonomia coletiva transnacional, cujos contornos são definidos pelas partes signatárias, tendo como base documentos aprovados pelas organizações internacionais e seus respectivos Estados-membros. Sob essa perspectiva, propõe-se a análise dos AMG com o objetivo de apurar suas possibilidades de efetiva tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

5.3 DESENVOLVIMENTO DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS

OIT e ONU, dentre outras organizações internacionais, têm enfrentando grandes dificuldades para aprovar tratados e executar projetos sobre a temática

Empresas e Direitos Humanos. Em um contexto de prevalência dos interesses econômicos das grandes corporações sobre a tutela dos direitos dos trabalhadores, Gallin (2008, p. 38-39) sugere que os atores sociais desafiem e revertam a hierarquia dos direitos, alterando as relações de poder existente.

Diferentemente dos códigos de conduta adotados pelas empresas de forma unilateral, a negociação coletiva transnacional ganha legitimidade quando abrange representantes dos trabalhadores em todo mundo. Fundados na autonomia coletiva, os Acordos Marco Globais poderão definir novos marcos internacionais para a tutela do exercício de direitos sociais fundamentais, destacando-se os direitos que orbitam em torno da liberdade sindical, quais sejam a auto-organização, a negociação coletiva e o direito de greve.

Considerada a concentração dos Acordos Marco Globais em empresas oriundas de países da Comunidade Europeia, pode-se especular tratar-se de uma ferramenta constituída para combater o *dumping social*, decorrente da alegada estratégia de competitividade dos países mais pobres, notadamente os baixos salários e a fragilidade do sistema de proteção trabalhista. Keune e Schmidt (2009, p. 11-30) alertam para um certo receio quanto ao risco da baixa efetividade dos AMG nos países desprovidos de uma tutela efetiva da liberdade sindical e da liberdade de associação. A título de exemplo, no Brasil, Estado que denunciou a Convenção n. 158 da OIT, a dispensa imotivada coloca os trabalhadores em piores condição em relação aos trabalhadores submetidos a regimes de proteção laboral mais sólidos, cuja rescisão do contrato de trabalho pelo empregador deve ser motivada.

Muitas corporações globais são mais poderosas do que os governos nacionais. Nessa hipótese, a legislação trabalhista doméstica nem sempre é suficiente para a tutela dos trabalhadores. Sem prejuízo do direito local, os Acordos Marco Globais têm como objetivo pôr em prática os melhores padrões relacionados à liberdade sindical, saúde, segurança, meio ambiente e qualidade de trabalho nas operações globais da empresa. Com a pretensão de estabelecer os mesmos padrões de trabalho em todos os países em que opera determinada empresa transnacional, tais acordos refletem seu compromisso em observar direitos reconhecidos internacionalmente. A título de exemplo, a IndustriALL noticia acordos firmados com 46 empresas com abrangência internacional, enquanto a UNI Global Union, outra federação sindical global de grande destaque, informa ter firmado 52 acordos que

abrangem mais de 10 milhões de trabalhadores em todo o mundo (INDUSTRIALL, 2019b; UNI, 2019b).

A atuação dos sindicatos não deve se limitar à negociação coletiva. Mas, quando essa se apresenta, tais entidades devem defender os trabalhadores em face de interesses contrapostos, razão pela qual precisam estar sempre preparadas para o conflito. O acordo resultante da negociação reflete as condições de um quadro temporário de disputa. A negociação coletiva internacional, diferente da realizada no âmbito nacional, não conta com uma regulação específica. Sendo os AMG dotados de natureza meramente voluntária, dependem muito da correlação de forças entre as partes contratantes no momento da sua conclusão, o que pode resultar em acordos fortes ou fracos conforme a capacidade de pressão dos atores envolvidos (GALLIN, 2008, p. 26).

Os Acordos Marco Globais têm como pressuposto a consolidação progressiva de uma interlocução sindical capaz de se contrapor às empresas transnacionais, o que acaba por favorecer o desenvolvimento dos sindicatos, inclusive com a perspectiva da institucionalização do diálogo social em nível global como estratégia para a internacionalização do trabalho. Acrescenta que a autonomia coletiva transacional garante a aplicação do acervo normativo, oriundo das principais organizações internacionais, possibilitando suprimir eventuais deficiências do direito interno. Os AMG fortalecem a negociação coletiva nacional nos países desenvolvidos, bem como interferem positivamente, com mais amplitude em relação aos códigos de conduta unilaterais, na regulação global das relações de trabalho, o que acaba por repercutir na tutela dos trabalhadores localizados nos países em desenvolvimento (CORREA CARRASCO, 2016, p. 41-42; e 2018, p. 173).

Não se ignora que os Acordos Marco Globais representam estratégia das empresas transnacionais para a construção de sua imagem positiva perante consumidores em todo mundo (KEUNE e SCHMIDT, 2009, p. 11-30). Igualmente, como destaca Correa Carrasco (2016, p. 40), sob a perspectiva das empresas transnacionais, notadamente aquelas sediadas na Comunidade Europeia, tais acordos podem ser incompatíveis com o desenvolvimento de um marco normativo supranacional a ser desenvolvido pelas organizações internacionais.

Comprovada tal hipótese, seria possível atribuir aos AMG o objetivo de privatizar, algo próprio da *lex mercatoria*, a regulação das relações de trabalho que se desenvolvem no âmbito das cadeias produtivas globais, obstando qualquer tentativa

dos organizações internacionais, formados por Estados, em definir uma jurisdição global capaz de tutelar os trabalhadores, semelhante ao que ocorre no âmbito do comércio global por meio da OMC.

Os Acordos Marco Globais desenvolvem mecanismos de autotutela em prol de trabalhadores e sindicatos. Considerando-se a ausência de uma instância internacional capaz de tutelar os trabalhadores que integram cadeias globais, abre-se espaço aos AMG como instrumentos de diálogo social com potencialidade para responder à necessidade de buscar soluções adequadas às violações aos direitos sociais fundamentais, nesse contexto de globalização econômica.

No âmbito dessas negociações transnacionais, a terceirização e a precarização do trabalho devem ser atacadas, considerados, dentre outros, os graves problemas encontrados na indústria de manufatura e serviços. Da mesma forma, os sindicatos devem reivindicar o direito de questionar as políticas e decisões de gestão, principalmente quando estas resultem em prejuízo aos interesses dos trabalhadores e da sociedade em geral. Em outras palavras, os Acordos Marco Globais podem - e devem - se tornar instrumentos de democracia (GALLIN, 2008, p. 38-39).

A título de exemplo, o acordo multilateral de Bangladesh conta com vários mecanismos de tutela dos direitos dos trabalhadores contratados pelas facções que prestam serviços às grandes empresas de vestuário, merecendo destaque os sistemas de monitoramento, treinamento, apresentação de denúncias e resolução de conflitos. A ampla publicidade do acordo, que conta com um portal na internet, as inspeções realizadas nas indústrias, bem como a possibilidade de os trabalhadores apresentarem denúncias e se recusarem a trabalhar em ambientes inseguros são indícios do caminho a ser seguido⁷².

A União Europeia, berço dos Acordos Marco Globais, tem evoluído significativamente na definição de marcos regulatórios a respeito do tema. Em cumprimento às decisões do Congresso de Paris e do seu Comitê Executivo de 2015, a ETUC apresentou um projeto de norma sobre a negociação coletiva com empresas transnacionais no âmbito da Comunidade Europeia. Segundo a confederação

⁷² Segundo dados divulgados no portal do acordo, entre os anos de 2013 a 2018, 222 empresas figuraram como signatárias; 1.600 fábricas e 2 milhões de trabalhadores foram abrangidos; 2000 fábricas foram submetidos a inspeções sobre prevenção de incêndio e estruturas elétricas; 25.000 inspeções de segurança elétrica, construção, incêndio e estruturais foram realizadas; 1000 fábricas foram beneficiadas pelo programa de treinamento desenvolvido pelo Comitê de Segurança; 200 queixas de saúde e segurança foram resolvidas; bem como foram divulgados todos os relatórios de inspeção inicial e planos de ação corretiva (ACCORD, 2019b).

internacional, a ausência de regulamentação tem permitido o desenvolvimento dos Acordos Marco Globais, considerando-se a grande flexibilidade usufruída pelos interlocutores sociais. Mas adverte que a ausência de marcos normativos pode resultar em uma série de dúvidas em relação ao processo de negociação, aos atores que dela participam, bem como sobre o conteúdo e a abrangência dos acordos⁷³.

A origem eurocêntrica dos Acordos Marco Globais, contudo, é objeto de crítica. Não obstante o objetivo propagando pelas empresas em abranger trabalhadores em todo mundo, os AMG têm consolidado um modelo de tutela do trabalho próprio da Comunidade Europeia.

5.4 EUROCENTRISMO COM PRETENSÃO UNIVERSAL

As relações comerciais entre os povos remontam à antiguidade. Seja no âmbito terrestre, seja com o desenvolvimento das navegações, o fluxo de mercadorias caracteriza a história das civilizações. Com o advento do capitalismo, marcado por sucessivas revoluções industriais, as empresas ampliaram seus ganhos por meio de negociações que se desenvolvem além dos limites do Estado-nação. Mas recentemente, a globalização favoreceu a internacionalização das empresas, bem como propiciou a formação de cadeias produtivas que recorrem ao trabalho humano em diversas partes do planeta.

O desenvolvimento de cadeias produtivas globais, como demonstrado no primeiro capítulo, alcança regiões caracterizadas por um sistema de proteção jurídica das relações de trabalho não tão eficiente. Nesse processo, marcado pelo *dumping social*, as empresas transnacionais ampliam seus ganhos recorrendo à mão-de-obra contratada em valores inferiores aos praticados nos países de sua origem. A desigualdade social resultante não passa despercebida das organizações internacionais responsáveis pela elaboração de instrumentos normativos e pela execução de projetos voltados à tutela universal dos trabalhadores. Semelhantemente, os sindicatos constataam a importância da defesa dos

⁷³ Essa proposta tem como base os documentos *intitulados ETUC report Towards a Legal Framework for Transnational Company Agreements; ETUC report Building an enabling environment for voluntary and autonomous negotiations at transnational level between trade unions and multinational companies; ETUC concept example of a possible OLF for TCAs; e European Parliament Resolution on Cross-border collective bargaining and transnational social dialogue - Rapporteur Thomas Händel MEP*, adotado em 12 de setembro de 2013 (ETUC, 2019b).

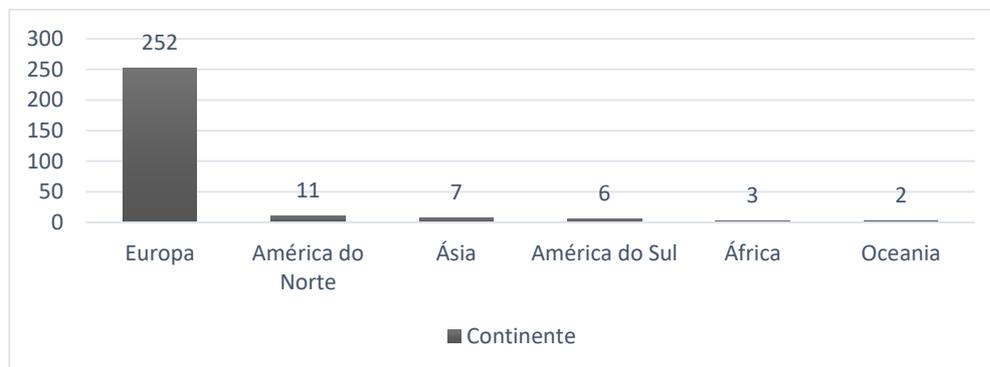
trabalhadores além dos limites da sua base territorial. Dentre outras estratégias, recorrem os sindicatos aos Acordos Marco Globais com o objetivo de definir padrões mínimos de proteção dos trabalhadores espalhados por diferentes locais do planeta.

A Comunidade Europeia é o ápice de um processo de unificação que já vinha se desenvolvendo desde o final da 2ª Guerra, no âmbito do qual os sindicatos europeus também estavam presentes. Não por acaso, a maioria dos AMG foi firmado por empresas transnacionais europeias. Sem desconsiderar a trajetória dos sindicatos norte-americanos e o desenvolvimento dos sindicatos nas demais partes do globo, o sindicalismo europeu se destaca pela negociação transnacional consolidada em face das grandes empresas, característica marcante das democracias que se desenvolveram com base no modelo de Estado de bem-estar social.

O processo de integração da União Europeia, semelhantemente à globalização, gera grande competição entre as empresas, o que pode repercutir na tutela dos trabalhadores. O diálogo social das empresas transnacionais sediadas na Europa, contudo, abrange somente organizações sindicais europeias e os comitês de empresa europeu, dotados de função meramente informativa e consultiva (CRIADO, 2016, p. 150).

Desde 2006 a Comissão Europeia sinaliza seu interesse em elaborar um marco legal para a negociação coletiva transnacional com empresas multinacionais. Busca, portanto, oferecer novos horizontes ao exercício dos direitos coletivos em um contexto marcado pela força jurídica vinculante da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia. Mediante documento intitulado *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue* (2012), a Comissão Europeia tem mostrado seu apoio aos Acordos Marco Globais, tendo como fundamento o Tratado de Funcionamento da União Europeia e a Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia (CRIADO, 2016, p. 153-154).

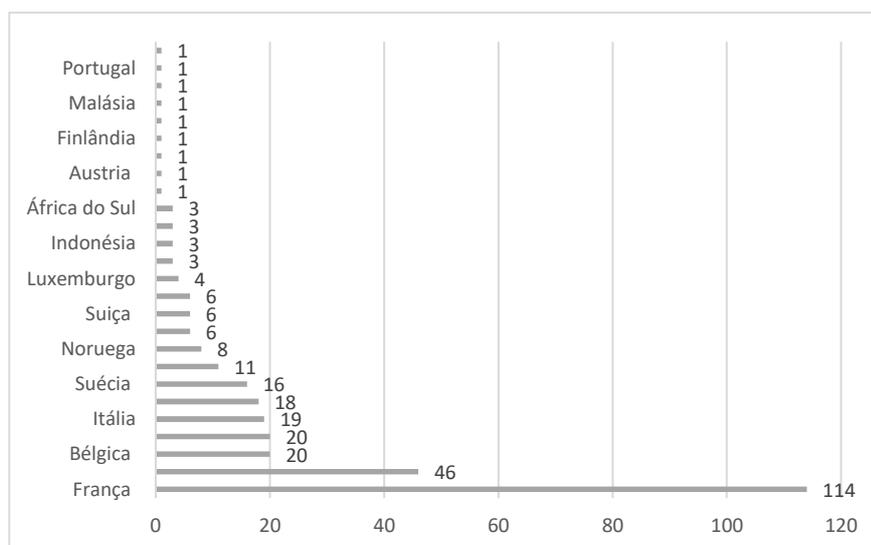
A preponderância de empresas transnacionais europeias nesse processo de negociação coletiva transnacional levanta a questão sobre a formação de um sistema de proteção dos trabalhadores majoritariamente eurocêntrico.



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Entre os países da Zona do Euro, as empresas francesas têm grande destaque na assinatura de AMG, sendo seguidas por companhias transnacionais sediadas na Alemanha, Bélgica e nos EUA. O Brasil ocupa a 10^a. posição com apenas 6 empresas signatárias⁷⁴.

Gráfico 3 – País sede da empresa



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

A globalização e as cadeias produtivas globais apresentam uma lacuna na tutela dos trabalhadores que pode ser preenchida pelos Acordos Marco Globais. A ausência de regulação pela Comunidade Europeia não impediu que os AMG tenham se desenvolvido perante as empresas europeias, destacando-se a participação dos comitês de empresa europeus e a atuação dos sindicatos europeus para a garantia

⁷⁴ Não obstante a perspectiva eurocêntrica dos Acordos Marco Globais, o Brasil apresenta número de acordos superior em comparação a outros países que integram a União Europeia.

de padrões mínimos de proteção aos trabalhadores nas unidades instaladas em todo mundo. Os AMG, ainda que firmados preponderantemente por empresas europeias, têm se voltado a abranger trabalhadores localizados em todos continentes.

Mas se em relação às unidades que compõem a empresa transnacional signatária já se apura grande dificuldade em atribuir efeitos vinculantes aos Acordos Marco Globais, a situação se agrava em relação aos trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço. Caso eventualmente questionada, a empresa que firmou o acordo poderá alegar sua incapacidade para fiscalizar relações de trabalhadores estabelecidas entre terceiros. Diante da ausência de um marco legal que regule os AMG, a articulação das entidades sindicais, repercutindo denúncias de violação aos direitos dos trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, apresenta-se como alternativa.

Para Correa Carrasco (2016, p.45-46 e 89), a empresa transnacional signatária do acordo deveria estendê-lo a todos os elos da cadeia produtiva, não se limitando à sua estrutura organizativa, tendo em vista a necessidade de abranger trabalhadores localizados em regiões do planeta nas quais se apura maiores déficits de proteção social. Consideradas as inúmeras formas contratuais que se estabelecem com os fornecedores, imprescindível garantir que os objetivos da RSE propagada sejam amplamente alcançados. A efetividade do AMG será comprometida quando sua abrangência se limita à estrutura organizativa da empresa transnacional. A complexidade das relações de produção desenvolvidas em escala global, caracterizadas por um funcionamento em rede de onde confluem uma multiplicidade de empresas que mantém relações comerciais entre si, resulta em graves disfuncionalidades na aplicação de distintos acordos, repercutindo negativamente na efetividade prática pretendida.

Recorrendo às noções de multi-empregador e rede de empresas, Sergio Criado (2016, p. 176-177) divide os Acordos Marco Globais entre aqueles que se aplicam à rede interna e aqueles que se aplicam às redes externas de empresas multinacionais. Os primeiros abrangem todas as filiais da companhia signatária. Já os acordos com extensão sobre as redes externas buscam alcançar todos os fornecedores que integram a cadeia produtiva. Quanto ao grau de vinculação dos fornecedores, Hammer (2008, p. 103) estabelece três modalidades de Acordos Marco Globais: 1) aqueles em que a empresa se compromete a informar e influenciar seus fornecedores a repetirem as práticas acordadas; 2) os AMG que expressamente

condicionam o início e o prosseguimento das relações comerciais com fornecedores à observância do acordo; 3) uma abordagem voltada a impor aos fornecedores o cumprimento das obrigações estabelecidas no acordo.

Necessário, portanto, diferenciar os acordos que contem mera declaração de abrangência dos fornecedores daqueles que estabelecem medidas específicas a respeito, hipótese na qual a empresa transnacional assume expressamente essa obrigação. Esse compromisso, ainda raro nos AMG, está mais presente nos acordos firmados pelas empresas do setor automobilístico (cadeia impulsionada pelo produtor) em relação aos AMG do setor têxtil (cadeias impulsionadas pelo comprador), marcadas pela terceirização, com exceção do acordo firmado pela transnacional Inditex que, dentre outras medidas, também conta com um código de conduta destinado a produtores e fornecedores. Conforme destaca Correa Carrasco (2016, p. 47, 91-93), no setor automotivo, as empresas transnacionais exercem maior controle sobre os demais elos da cadeia. Diferentemente, quanto a companhia terceiriza a produção (cadeia impulsionada pelo comprador), é mais comum a adoção de códigos de conduta unilaterais, voltados a propagar políticas de RSE.

A existências de relações comerciais de um mesmo fornecedor ou produtor com várias empresas transnacionais, signatárias de acordos distintos, aumenta a complexidade da tutela dos trabalhadores abrangidos. O Acordo de Bangladesh, fruto de uma tragédia humanitária, amplia as dimensões da negociação para além dos limites do Estado-nação. Esse acordo setorial que representa uma segunda fase dos AMG, tem a capacidade de contribuir para a consolidação da negociação coletiva transnacional, com potencialidades de combater o *dumping social*, caso consiga homogeneizar as condições de trabalho em todo setor (CORREA CARRASCO, 2016, p. 95).

Não obstante suas limitações de caráter setorial e geográfico (não abrange todos os trabalhadores da indústria têxtil), bem como de conteúdo (apenas proteção contra incêndio e segurança dos edifícios), o Acordo de Bangladesh abre uma nova etapa no desenvolvimento da RSE em matéria trabalhista, já que apresenta um ponto de inflexão no modo de enfrentar a governança das relações laborais no atual contexto da globalização econômica. Trata-se, portanto, de um método especialmente eficaz de governança global, destacando-se a intervenção dos representantes dos trabalhadores, como principal grupo de interesse, no desenho e elaboração do seu

conteúdo (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 214-2016; CORREA CARRASCO, 2016, p. 96-97).

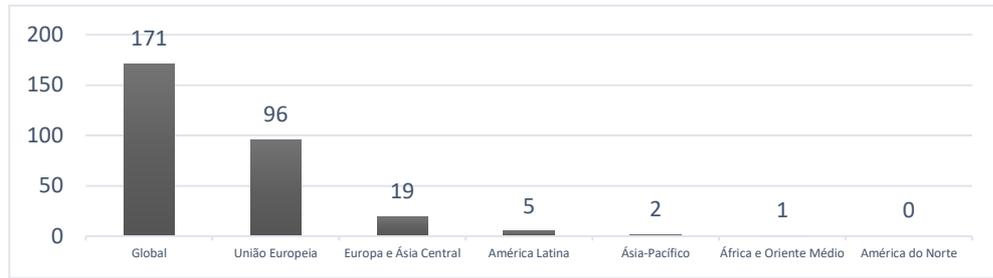
Por se tratar de um acordo multilateral, no qual figuram como signatários diversas empresas e sindicatos, o Acordo de Bangladesh sinaliza a possibilidade de vincular com mais amplitude a cadeia produtiva, não se limitando às unidades da empresa transnacional signatária. O ideal é que a empresa transnacional signatária se comprometa a estabelecer sistemas de monitoramento das cláusulas acordadas em relação aos seus fornecedores, inclusive com a possibilidade de rescisão contratual nas hipóteses em que se apurar violação aos direitos fundamentais do trabalho.

A extensão a toda a cadeia por meio de políticas de *due dilligence* é um dos critérios a serem adotados para se auferir a efetividade dos Acordos Marco Globais. É de suma importância que os acordos firmados estabeleçam cláusula específica relacionada a fornecedores e prestadores de serviço. Não é suficiente que a empresa transnacional se comprometa a observar os direitos sociais fundamentais apenas em suas unidades. Os AMG, apresentados como projetos universais, também devem produzir efeitos para as demais empresas que integram suas relações econômicas.

Como em todas as relações contratuais, não é possível vincular as cláusulas acordadas a quem não figura como signatário do contrato. Ainda assim, a empresa transnacional deve adotar como política relacionamento com seus fornecedores, inclusive como critério para a manutenção do vínculo contratual, a observância das obrigações pactuadas no Acordo Marco Global. Necessário, portanto, estabelecer-se compromissos verdadeiros para a tutela de todos os trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, sob pena dos AMG se restringir a mero instrumento de propaganda voltada a construir a boa imagem da empresa perante consumidores e investidores.

A base de dados elaborada pela Comissão Europeia relaciona tanto Acordos Marco Europeus quanto Acordos Marco Globais. Não obstante a preponderância de empresas europeias, esses acordos se apresentam com projeção mundial sob a premissa de garantir direitos sociais mínimos a países que não integram a Comunidade Europeia. Propaga-se, portanto, maior homogeneidade nas condições de trabalho em todos os elos da cadeia produtiva. Essa afirmação pode ser apurada a partir consulta à referida base de dados, cujo resultado aponta 171 AMG com abrangência global, seguidos de 96 limitados à União Europeia, 19 na Ásia Central e 5 na América Latina.

Gráfico 4 – Abrangência



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

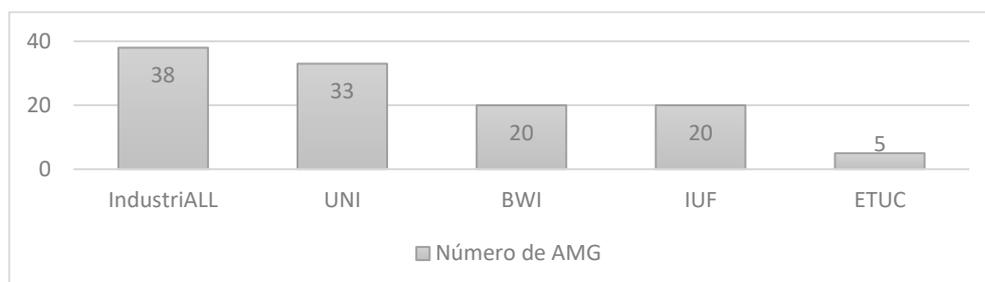
Quando da análise da natureza jurídica de tais instrumentos, será apontando tanto a ausência de uma entidade internacional capaz de regular a contratação de trabalhadores em todos os países, como as dificuldades de se estabelecer efeitos vinculantes aos Acordos Marco Globais. Mas antes de aprofundar a natureza jurídica dos AMG, serão apresentados os principais atores desse modelo de negociação coletiva transnacional. Sem prejuízo do trabalho desenvolvido por organizações internacionais como a ONU e a OIT, a tutela do trabalho em face das empresas transnacionais pode ser incrementada com a atuação democrática que se atribuiu às entidades que representam os interesses dos trabalhadores em âmbito global.

5.5 PARTES SIGNATÁRIAS

Integra o objeto da presente pesquisa o processo de negociação coletiva voltado a estabelecer diretrizes sobre condições de trabalho, notadamente garantir a observância dos direitos trabalhistas fundamentais, assegurados tanto no direito interno, quanto nas declarações e documentos produzidos pelas organizações internacionais. Em se tratando de negociação com pretensões de ultrapassar os limites do Estado-nação, indispensável a participação de atores com atuação internacional, notadamente empresas transnacionais e sindicatos globais. As federações sindicais globais, responsáveis por pautas amplas e gerais, fundadas em pontos de convergência com os sindicatos locais, têm defendido a adoção de estratégias globais, dentre as quais o projeto de trabalho decente preconizado pela OIT. IndustriALL, UNI Global Union, ICM e IUF, com grande destaque, recorrem a Acordos Marco Globais como ferramenta voltada à tutela de direitos sociais dos

trabalhadores em face das empresas transnacionais e, na medida do possível, dos fornecedores que integram a cadeia produtiva liderada por tais empresas.

Gráfico 5 – AMG firmados por federações sindicais globais



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

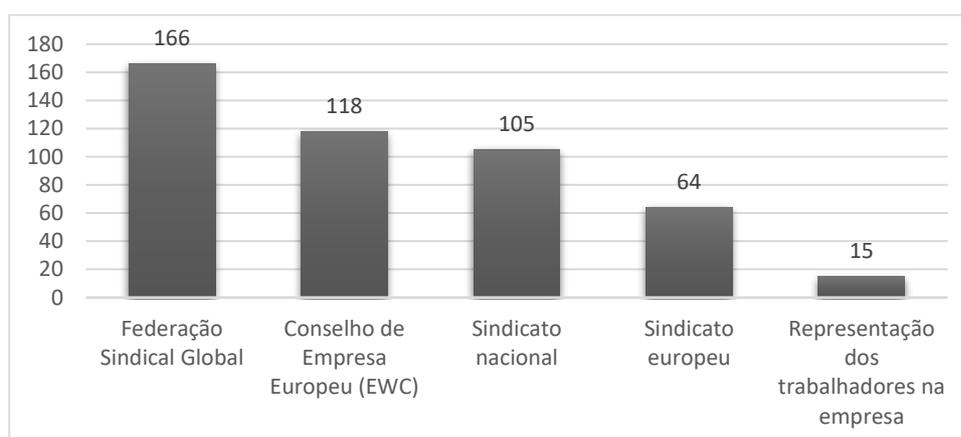
Diferentemente dos códigos de conduta, os Acordos Marco Globais se apresentam como instrumentos que decorrem da negociação coletiva realizada com a participação de representantes dos trabalhadores. Além das empresas transnacionais e das federações sindicais globais, os AMG também têm sido assinados por conselhos de empresa europeu, sindicatos nacionais, organizações sindicais europeias e por representante dos trabalhadores na empresa. Segundo Sérgio Criado (2016, p. 116-129), a Confederação Sindical Internacional, a Confederação Europeia de Sindicatos e os conselhos de empresa europeus atuam como atores secundários e inesperados, respectivamente, enquanto que as federações globais são as protagonistas na negociação coletiva transnacional.

Tendo como ponto de partida os Princípios de *Ruggie*, Rojas (2017) sugere a substituição da voluntariedade e da unilateralidade das políticas de RSE das empresas transnacionais (códigos de conduta) por marcos regulatórios heterônomos, tais como uma convenção internacional específica, bem como pela negociação coletiva transnacional executada por meio dos Acordos Marco Globais firmados pelos sindicatos globais. O autor também sustenta que tais acordos são ferramenta muito importante para se alcançar a implementação dos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentáveis que integram a Agenda 2030 da ONU, razão pela qual defende a legitimidade dos sindicatos como signatários, destacando a importância de se dirimir questões relacionadas à representatividade sindical, critérios de negociação e conflitos entre normas internas.

Papadakis, Casale e Tsotroudi (2008, p. 67), diante da possibilidade de extensão dos Acordos Marco Globais a todas as unidades que integram o grupo da empresa transnacional signatária, questionam a representatividade das federações sindical globais em relação aos sindicatos locais que não participaram do acordo. A OIT, ao definir os parâmetros da liberdade sindical (Convenções n. 87 e 98 e Recomendação n. 91), recorre ao amplo conceito de organização para assegurar a livre associação a trabalhadores e empregadores. A organização dos trabalhadores, portanto, não se limita aos sindicatos locais, podendo abranger entidades constituídas com graus de representação mais amplos, seja em âmbito nacional, regional ou internacional. Ainda assim, pode-se questionar a legitimidade dos conselhos de empresa europeu, constituídos tão somente para informação e consulta aos trabalhadores, segundo estabelece as Diretivas 94/95/CE e 2009/38/CE.

O levantamento feito pela Comissão Europeia aponta as federações sindicais globais e os comitês de empresa europeus como os principais signatários dos Acordos Marco Globais. Os sindicatos nacionais e os sindicatos europeus também têm desempenhado um importante papel no desenvolvimento dessa modalidade de negociação coletiva que transcende os limites territoriais dos Estados.

Gráfico 6 – Entidades signatárias



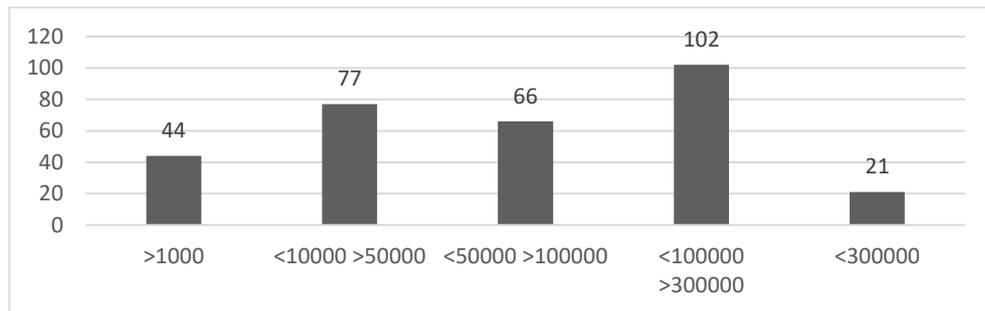
Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Inexistindo legislação específica sobre o tema, todas as organizações sindicais têm legitimidade para negociar Acordos Marco Globais. Em relação aos comitês de empresa europeus, seria importante a alteração da legislação para que tivessem ampliadas as suas atribuições. Já as federações sindicais globais aparentam

estar mais preparadas para negociar tais acordos porque, além da grande experiência, têm ampla representatividade, pois representam todos os trabalhadores de um determinado setor. Nem todos os comitês de empresa europeu têm experiência em negociações desse porte, devendo também ser considerada sua limitação geográfica de atuação, o que dificulta o monitoramento de acordos com extensão global (CRIADO, 2016, p. 163-164; SBCZAK, 2008, p. 119; CILENTO, 2012, p. 107).

Por ser assinado apenas pela empresa transnacional, discute-se a possibilidade de os Acordos Marco Globais abranger os trabalhadores contratados pelos fornecedores, prestadores de serviço e demais empresas que integram a cadeia produtiva liderada pela empresa transnacional. A grande maioria dos AMG foram firmados por empresas com mais de 100.000 trabalhadores, podendo chegar a 300.000 empregados contratados diretamente.

Gráfico 7 – Número de trabalhadores abrangidos



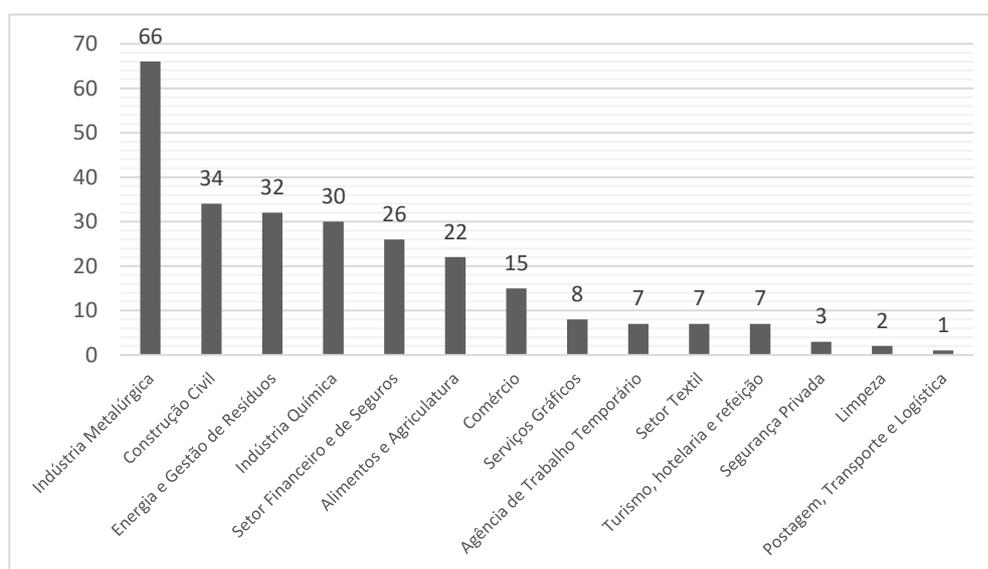
Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Enquanto a Recomendação n. 91 da OIT atribui legitimidade a empregadores, grupos de empregadores a às organizações de empregadores para firmar contratos coletivos, a Recomendação n. 163 da OIT, conforme lembra Sergio Criado (2016, p. 146 e 163), ainda que sugira a adoção de medidas para que a negociação coletiva possa se estabelecer em qualquer nível, estabelece como requisito a outorga de poderes aos negociadores mediante mandado necessário (arts. 4 e 6). Como alternativa, recorre o autor ao conceito de rede de empresas como “unidade de negócios”. Dessa forma, ainda que a empresa transnacional figurasse como única signatária, não se afastaria a incidência do acordo em relação às demais empresas integrantes da cadeia produtiva.

Segundo o banco de dados elaborado pela Comissão Europeia, o grande número de AMG no setor metalúrgico é seguido por uma escala intermediária que abrange construção civil, energia, indústria química e setor de serviços. Nesse último, encontram-se as duas maiores instituições financeiras brasileiras, Itaú Unibanco e Banco do Brasil. Na outra ponta, os acordos de Bangladesh integram o grupo das indústrias do setor têxtil que contam com apenas sete AMG firmados até o presente momento, merecendo destaque o Grupo Inditex, que abrange a varejista Zara.

Os Acordos Marco Globais, portanto, tendem a se concentrar nas cadeias impulsionadas por produtores em comparação às cadeias de compradores. A maioria desses acordos foram firmados por empresas integrantes do setor metalúrgico, com destaque para as montadoras de automóveis, caracterizadas pela presença de um sindicalismo forte e organizado em rede.

Gráfico 8 – Setor econômico da empresa signatária



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da EUROPEAN COMMISSION (2019).

Não obstante o grande poder exercido pelas corporações financeiras na economia mundial, apenas 26 bancos figuram como signatários de Acordos Marco Globais. Segundo pesquisa divulgada pelo Instituto Federal Suíço de Pesquisa Tecnológica, em um ranking contendo 50 empresas transacionais que exercem grande influência sobre o mercado internacional (*Top Control-Holders Ranking*), 45 delas são classificadas como instituições financeiras (VITALI, GLATTFELDER e BATTISTON, 2011, p. 16-17). Tais instituições, não obstante o poder que detém sobre

o mercado mundial, ainda são muito tímidas em relação aos AMG e à definição de padrões mínimos de tutela do trabalho em todo mundo.

Como será demonstrado, prevalece o entendimento de que os Acordos Marco Globais, diante da ausência de regulação, não se enquadram nas categorias existentes do Direito Civil ou do Direito do Trabalho. Inclusive, ao atribuir-lhes a natureza jurídica de ato negocial, corre-se o risco de limitar sua eficácia aos trabalhadores filiados ao sindicato signatário, o que seria incompatível com a premissa de solidariedade internacional que motiva os sindicatos globais nas negociações coletivas transnacionais. De outro lado, ainda que o acordo obrigue todas as unidades que integram o grupo da empresa signatária, não se pode pressupor a vinculação em relação a todos os trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, já que os respectivos empregadores não figuram como signatários da composição entabulada entre a empresa transnacional e o sindicato global.

5.6 NATUREZA JURÍDICA

Apresentando-se como uma fórmula de transição para alcançar um sistema de negociação coletiva transnacional, os Acordos Marco Globais têm um terreno propício para desenvolvimento no futuro, pois materializam a evolução da RSE, que começa com códigos de conduta unilaterais, para chegar aos instrumentos negociados. Não obstante, a dificuldade para estabelecer a responsabilidade jurídica por descumprimento das cláusulas acordadas coloca em xeque o caráter vinculante dos AMG e, conseqüentemente, sua natureza e eficácia jurídicas.

Baylos Grau (2012, p. 59-60), como alternativa à unilateralidade dos códigos de conduta, defende a natureza jurídica contratual dos Acordos Marco Globais e ressalta sua capacidade de regular os *standards* mínimos do trabalho nas empresas transnacionais. Segundo Correa Carrasco (2016, p. 80-86), a regulação das relações sociais decorre da obrigatoriedade que se extrai de todos os contratos. Os AMG, caracterizados por sua natureza coletiva, incorporam os contratos individuais submetidos ao seu âmbito de aplicação, semelhantemente ao que se verifica em relação aos códigos de conduta. Atuam de forma complementar em relação à legislação e à negociação coletiva dos países que já contam com um sistema de proteção trabalhista desenvolvido. Diferentemente, naqueles em que a legislação e a

negociação coletiva sejam deficitárias, o AMG atuará como norma mínima com objetivo de elevar o status de proteção dos trabalhadores.

Semelhantemente, Schömann (2012, p. 226-230), recusando eventual classificação a partir de categorias reguladas pela legislação trabalhista, atribuiu aos AMG natureza-jurídico contratual, com a possibilidade de serem submetidos a normas de Direito Internacional Privado, não obstante sua efetividade estar condicionada à inclusão em acordos coletivos nacionais. Ao defender a regulação dos AMG, a autora defende que o ideal seria a edição de uma norma internacional, mas reconhece que a Comunidade Europeia está mais próxima de aprovar legislação a respeito do tema.

De forma mais contundente, Daugareilh (2016, p. 17-20), considerando-se seus signatários, objeto e campo de aplicação, aponta certa dificuldade em classificar os Acordos Marco Globais nas categorias definidos pelo Direito do Trabalho e pelo Direito Civil. Podendo ser entendidos como compromisso unilateral do empregador, convenção, contrato *sui generis* ou ainda um acordo de cavalheiros, esses acordos, segundo a autora, precisariam ser incorporados ou transpostos em acordos coletivos nacionais ou em contratos individuais de trabalho, ou ainda serem reconhecidos por uma norma jurídica nacional para só então produzir os efeitos jurídicos pretendidos.

Sergio Criado (2016, p. 144) também se recusa a atribuir natureza jurídica contratual aos Acordos Marco Globais, notadamente diante da ausência de instrumento normativo editado para fins de regulação. Diferenciando AMG fortes e fracos, Gallin (2008, p. 26) também acredita que a negociação coletiva transnacional se difere da negociação nacional, justamente por conta da ausência de regulação legal. Tratam-se, portanto, de acordos voluntários, que dependem do equilíbrio de poder entre as partes contratantes no momento da sua conclusão.

A ausência de uma instância supranacional com capacidade de impor às partes o cumprimento de seu conteúdo, semelhantemente ao modelo da jurisdição estatal, pode mitigar os efeitos do Acordos Marco Globais. Keune e Schmidt (2009, p. 11-30) apontam como obstáculo à sindicalização internacional, dentre outras causas, a inexistência de marcos regulatórios internacionais que garantam o cumprimento da negociação coletiva transnacional. A coercibilidade dos AMG, portanto, estará condicionada à capacidade dos sindicatos em articular respostas sociais suficientes para incentivar a empresa transnacional signatária a cumprir o pactuado. Igualmente, tais acordos devem ser redigidos da forma mais precisa possível, a fim de que seja

facilitado o processo de reivindicação a respeito de seu cumprimento (CORREA CARRASCO, 2016, p. 80-86; CILENTO, 2012, p. 109 e 110).

Drouin (2008, p. 237 e 241), analisando a atuação da OIT em relação aos Acordos Marco Globais, destaca que sua receptividade pelas empresas transnacionais decorre justamente da ausência de regulação estatal, o que tem sido utilizado pelas federações sindicais globais como estratégia para o aumento do número de AMG. Ainda assim, defende o autor a importância da atuação das organizações internacionais e do Estados para dar suporte a essa iniciativa privada de promoção de direitos fundamentais sociais, inclusive com a edição de convenção específica pela OIT para tratar do tema.

Enquanto a IndustriALL tem realizando um trabalho no desenvolvimento de mecanismos voltados a produzir AMG vinculantes (PANTLAND, 2019), Correa Carrasco (2016, p. 82-86) sustenta que a natureza jurídica vinculante dos AMG não depende da existência de um marco legal internacional que estabeleça expressamente a vinculação das partes signatárias. O fato de se desenvolver a margem de qualquer instancia de poder estatal ou supranacional, não significa que possam ser entendidos como instrumento não reconhecido pelo Direito. A juridicidade dos AMG implica que seu conteúdo é vinculante para as partes signatárias, o que não se confunde com sua coercibilidade.

No sistema jurídico brasileiro apura-se a cláusula aberta estabelecida em conjunto pelo art. 5º, § 2º, e pelo art. 7º, *caput*, da Constituição, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais tanto os direitos assegurados no texto constitucional, quanto todos aqueles que visem a melhoria de sua condição social. Ainda que os Acordos Marco Globais não tenham natureza jurídica de acordo ou convenção coletiva de trabalho, já que não preenchem os requisitos legais (CLT, art. 611), mesmo assim podem ser considerados para promover a melhoria da condição social dos trabalhadores abrangidos por suas cláusulas. Até porque as federações sindicais globais, signatárias de tais acordos, contam com a associação de diversas entidades sindicais e centrais sindicais brasileiras, observado a respectiva classificação por setor econômico.

Da análise dos AMG firmados desde 1988 é possível apurar desde meras declarações de intenções, desprovidas de qualquer efeito vinculante, até acordos entabulados entre a partes com objetivo de vincular tanto os trabalhadores contratados diretamente pela empresa transnacional, quanto os contratados pelos

fornecedores. Apuram-se também acordos que preveem a possibilidade de submissão de litígios a determinada jurisdição nacional eleita de comum acordo pelas partes (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

A crescente complexidade das fórmulas organizativas utilizadas pelas empresas para estruturar sua atividade produtiva põe em evidencia a necessidade de se pensar os Acordos Marco Globais para toda a cadeia de valor. Sergio Criado (2016, p. 160) defende a necessidade de um novo modelo jurídico de negociação coletiva como espaço para a negociação coletiva transnacional, o que abrirá novas possibilidades de solução aos problemas enfrentados pelos atuais AMG.

Os Acordos Marco Globais, para tanto, podem coexistir com outros instrumentos legais, de âmbito local, nacional ou internacional. A negociação coletiva transnacional reflete o funcionamento de um ordenamento multinível que garante a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, bem como a cláusula do não retrocesso. Tentar adaptar os AMG aos modelos normativos existentes reduz sua capacidade de alcançar todos os elos da cadeia produtiva. Necessária, portanto, a definição de um novo marco normativo, distinto da regulação nacional, mas capaz de coexistir com a mesma sob o regime da complementariedade, abrangendo todos os trabalhadores da cadeia produtiva (CRIADO, 2016, p. 166-168).

Diferentemente dos códigos de conduta que se concretizam mediante um compromisso unilateral e voluntário, os Acordos Marco Globais são fruto do diálogo, fundado na autonomia coletiva, estabelecido entre empresas transnacionais e entidades sindicais, internacionais e nacionais. Sem prejuízo da observância da legislação nacional, trata-se de instrumento negocial, objeto do Direito Transnacional do Trabalho, cujo conteúdo tem como fonte declarações internacionais de direitos fundamentais dos trabalhadores, elaboradas por organizações internacionais e seus Estados-membros.

Ainda que omissa a legislação nacional e internacional, a efetividade dos Acordos Marco Globais deve ser defendida, sob pena de se relegar aos sindicatos mera condição de ratificadores de códigos de conduta estabelecidos pelas empresas transnacionais. Os AMG, fruto da autonomia coletiva transnacional, devem abranger não apenas as operações das empresas integrantes do grupo que compõe a empresa transnacional, mas também os trabalhadores contratados pelos fornecedores e prestadores de serviço que integram a cadeia produtiva.

A ausência de um tratado vinculante, capaz de definir um marco legal, bem como de um órgão internacional com a incumbência de dar executividade aos Acordos Marco Globais são a chave para se pensar novas formas de tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Está aberto o espaço à atuação das entidades sindicais, com certo destaque para as federações sindicais globais, que poderão desenvolver um trabalho voltado à garantia de padrões mínimos de contratação do trabalho em todo mundo.

5.7 CONTEÚDO DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS

Os Acordos Marco Globais, manifestação não regulada da autonomia coletiva, recorrem a dispositivos normativos nacionais e internacionais para a definição de seu conteúdo. Representam, portanto, evolução do processo de autorregulamentação das empresas transnacionais, pois além de garantir a participação dos sindicatos, contribuem para garantir patamares mínimos de direitos aos trabalhadores localizados em todas as partes do planeta.

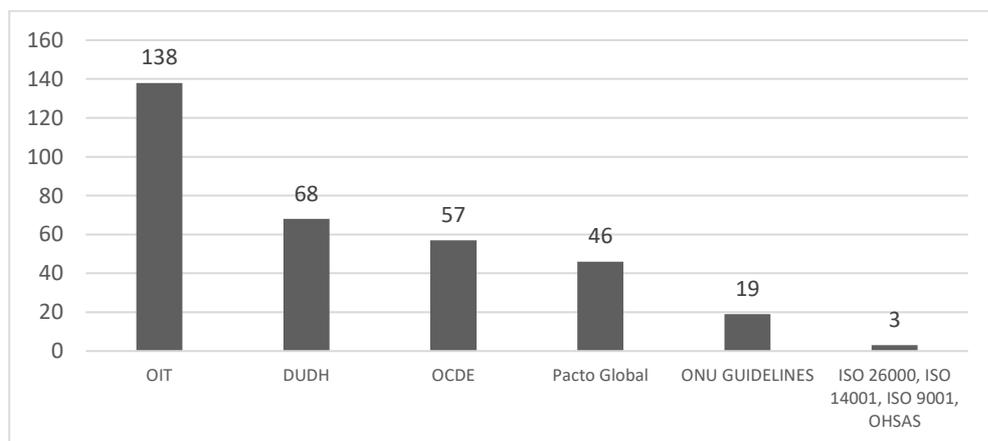
Analisando as cláusulas sociais inseridas em acordos mercantis firmados entre as empresas transnacionais e seus fornecedores, apura-se uma certa imbricação entre o Direito Internacional do Trabalho, composto pelas convenções e recomendações da OIT, e o Direito Internacional Privado (CORREA CARRASCO, 2016, p. 57). A observância desse núcleo de direitos sociais fundamentais, apurada em tratados multilaterais e em contratos internacionais, também precisa ser estendida aos Acordos Marco Globais firmados entre empresas transnacionais e sindicatos globais.

A maioria dos Acordos Marco Globais reproduzem em seu conteúdo os instrumentos produzidos pela OIT, organização internacional que vem cumprindo importante papel na definição de uma modelo universal de tutela do trabalho. Como grande destaque nesses acordos, a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT (1998), sem prejuízo das demais convenções e recomendações da OIT, consolida obrigações que vinculam todos os Estados membros, ainda que não signatários de todas as suas convenções. Trata-se de documento que contribuiu definitivamente para o projeto de universalização dos direitos humanos, o que abrange os trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

Elaborada a partir das Convenções 29, 87, 98, 100, 105, 111, 138 e 182, a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT defini o núcleo fundamental da tutela do trabalho no mundo, a saber: liberdade de associação, liberdade sindical e direito de negociação coletiva (1); eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (2); a abolição do trabalho infantil (3); e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (4). Ainda no âmbito da OIT, a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977), que versa sobre segurança social; eliminação do trabalho forçado; abolição do trabalho infantil; igualdade de oportunidade e tratamento; segurança e saúde; liberdade sindical e negociação coletiva, também integra papel de destaque em muitos AMG firmados.

A DUDH (1948), o PIDCP (1966), o PIDESC (1966), os Princípios de *Ruggie* (proteger, respeitar e reparar), o Pacto Global e a Agenda 2030, fruto do projeto de universalização dos direitos humanos desenvolvido pela ONU, também integram a redação de muitos Acordos Marco Globais juntamente com as *Guidelines for Multinational Enterprises* (1976) e algumas normas privadas, conforme gráfico abaixo:

Gráfico 9 – Conteúdo dos AMG



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

Os Acordos Marco Globais podem extrapolar os *standards* mínimos fixados pela OIT quando abrangem questões relacionadas a remuneração, jornada de trabalho e saúde dos trabalhadores, como destaca Baylos Grau (2005, p. 114-115):

Junto a ello, resulta muy frecuente que estos Acuerdos Marco incluyan prescripciones concretas relativas al tema de salarios y de jornada de trabajo. Normalmente se garantiza mediante el pacto colectivo que los trabajadores

serán remunerados de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal y en los convênios colectivos del país en el que la empresa se haya establecido. Esta cláusula de retribución mínima en función del territorio en el que se localice la sede de la empresa puede ser completada con un compromiso de garantizar un salario mínimo de cierre o con la aplicación de los Convenios de la OIT sobre salários [...]Un tercer grupo de derechos [...] Se trata de la materia de la salud laboral [...] es más abundante la remisión de los Acuerdos Marco a la normativa de la OIT sobre el particular, de forma que las empresas se comprometen a aplicar dentro de su espacio normativo los Convenios 155 y 167 OIT.

Sobre os temas abordadas, a tutela do salário mínimo e da formalização das relações de trabalho têm certa relevância nas negociações de Acordos Marco Globais. Voltando ao problema do *dumping social* que pode gerar vantagem competitiva para os fornecedores localizados em países pobres, a garantia de uma remuneração digna (Convenção n. 26 e 131 da OIT) e da limitação da jornada trabalho (Convenção n. 155 da OIT), bem como o combate às formas precárias de contratação do trabalho (terceirização), qualificam os AMG como instrumentos que podem transcender as políticas de RSE das empresas transnacionais.

Não menos importante, a saúde do trabalhador também integra o conteúdo de muitos AMG, tendo como base as convenções da OIT, notadamente a Convenção n. 155, sobre seguridade social e saúde dos trabalhadores, e a Convenção n. 167, que trata da seguridade e da saúde no segmento da construção civil. O meio ambiente do trabalho, nesse contexto, precisa ser amplamente protegido, não podendo ser ignorados os riscos físicos, químicos e psicossociais inerentes a determinada atividade econômica desenvolvida pela empresa.

Correa Carrasco (2016, p. 52-54) estabelece uma dicotomia entre os Acordos Marco Globais com abrangência sobre a União Europeia, supostamente construídos a partir do princípio da complementariedade, e os AMG destinados às cadeias globais. Em relação ao primeiro grupo, a legislação da Zona do Euro seria bem avançada em direitos laborais, o que abriria espaço para os acordos tratarem de outros temas, tais como processos de reestruturação empresarial, mobilidade internacional, proteção social, seguridade social, saúde mental e igualdade de gênero. Diferentemente, em relação aos acordos de abrangência global, seria imprescindível inserir o catálogo dos direitos humanos sociais estabelecido pelas organizações internacionais.

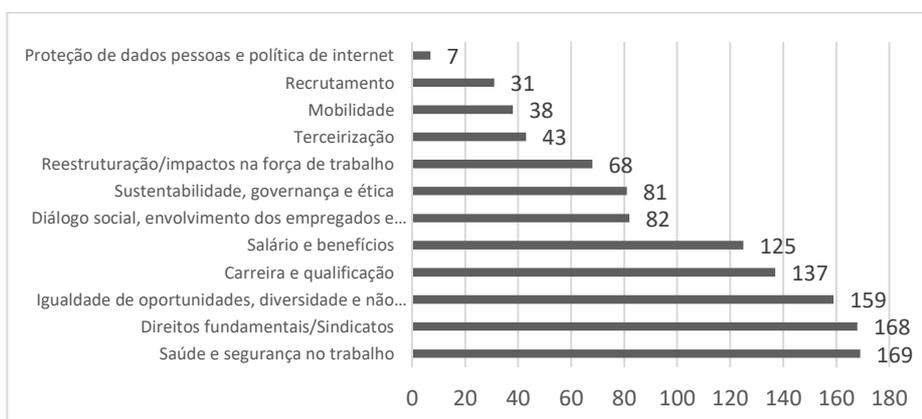
Em outras palavras, parte-se da ideia de que os Acordos Marco Globais teriam finalidade distinta, conforme a localização geográfica do trabalhador abrangido. Em se tratando de trabalhadores domiciliados em países desenvolvidos, os AMG atuariam

como mero complemento à legislação local, caracterizada por um elevado grau de proteção dos direitos sociais.

Diferentemente, nos países do sul global, maculados pelo subdesenvolvimento, caberia aos acordos firmados pelos sindicatos globais suprir possíveis lacunas do Direito local que, contaminado pelo *dumping social*, necessitaria da mediação dos AMG a fim de garantir um patamar civilizatório mínimo aos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Essa diferenciação requer certos filtros, considerando-se que a precarização do trabalho, como demonstrado no primeiro capítulo, não ocorre apenas nos países pobres. Sobretudo, trata-se de um problema enfrentando também na Europa e nos EUA, regiões do planeta onde a desigualdade social e a concentração da riqueza vem sendo denunciadas.

Os Acordos Marco Globais versam, direta ou diretamente, sobre temas relacionados à saúde e segurança no trabalho; direitos fundamentais e sindicatos; igualdade de oportunidades, diversidade e não discriminação; carreira e qualificação; salário e benefícios; diálogo social, envolvimento dos empregados e governança; sustentabilidade, governança e ética; reestruturação e seus impactos na força de trabalho; terceirização; mobilidade; recrutamento; proteção de dados pessoais e política de internet. Da análise do gráfico abaixo é possível apurar o grande destaque dado aos direitos fundamentais sociais e à segurança do trabalho. Não obstante a importância conferida à não discriminação e a outros direitos fundamentais, verifica-se que a terceirização é objeto de apenas quarenta e três AMG, permitindo intuir que o combate ao trabalho precário ainda tem um longo percurso a percorrer.

Gráfico 10 – Temas abordados nos AMG



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

A inexistência de um tratado sobre Empresas e direitos humanos não pode atuar como obstáculo à criatividade e ao desenvolvimento da capacidade de pressão das entidades sindicais globais quando da definição do conteúdo dos Acordos Marco Globais. Igualmente, a lacuna no Direito Internacional e no Direito local a respeito da definição de marcos normativos para os AMG também não deve impedir a luta por sua efetividade. Em um contexto de fortalecimento das pautas de extrema direita em todo mundo, os trabalhadores precisam persistir na busca da construção de um discurso que lhes seja favorável, inclusive na forma de negociação transnacional a ser convertida em AMG que abranjam questões relacionadas à discriminação, à imigração, à terceirização, dentre outros temas relevantes e urgentes.

5.8 IMPLEMENTAÇÃO, SUPERVISÃO E RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS

A organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais conta com a participação de trabalhadores localizados em diversas partes do planeta. Nesse contexto, os Acordos Marco Globais precisam estabelecer mecanismos efetivos de publicidade do seu conteúdo. Os trabalhadores que integram os elos da cadeia, mesmo quando não contratados diretamente pela empresa signatária do AMG, devem ter conhecimento do compromisso da instituição em relação à garantia dos direitos trabalhistas que integram as cláusulas do acordo. Começando pela tradução em diversas línguas, passando pela divulgação por todos os canais possíveis (publicações, mídias sociais, divulgação na imprensa e relação de eventos), o compromisso da empresa transnacional em relação aos direitos sociais fundamentais requer a devida divulgação do Acordo Marco Global firmado.

É também importante a atuação dos sindicatos e dos trabalhadores locais, participação essa que requer, como requisito indispensável, a tutela da liberdade sindical, propiciando o desenvolvimento da solidariedade necessária à luta por novas conquistas, bem como ao combate em face de qualquer tentativa de retrocesso dos direitos trabalhistas fundamentais. Daí a importância da participação das entidades sindicais na divulgação das cláusulas do Acordo Marco Global, bem como no atendimento a eventuais dúvidas apresentadas pelos trabalhadores, relacionadas à compreensão do conteúdo do acordo, bem como suas potencialidades na garantia para a concretização de direitos laborais.

Os Acordos Marco Globais precisam contar com medidas concretas, tais como comunicação e disseminação das políticas acordadas, programas para educação e treinamento, a presença de representantes com responsabilidade administrativa, canais informais para reportar problemas, reuniões e consultas periódicas, comitês de revisão, procedimento formal de reclamações, inspeções, sistemas de gestão e facilidades para os sindicatos. Outra ferramenta importante seria a eleição da OIT para conduzir processos de mediação e/ou arbitragem relacionados a discussões sobre o descumprimento das cláusulas acordadas (DROUIN, 2008, p. 253-255).

Por mais que se aposte na capacidade das empresas transnacionais em realmente assumir o compromisso com os direitos sociais fundamentais, elas não estão isentas de incorrer em descumprimento do Acordo Marco Global firmado, seja por ação ou por omissão. Considerando-se a grande quantidade de interesses envolvidos, bem como a complexa teia de relações que se apura no âmbito das redes de fornecedores que se estabelecem nas cadeias produtivas globais, é mais do que necessária a estipulação de mecanismos de implementação e monitoramento sobre o cumprimento das obrigações acordadas.

Teme-se pelo déficit de legitimação e efetividade dos Acordos Marco Globais, apurados na fraca difusão e publicidade dos seus conteúdos, bem como na aplicação e no controle do seu cumprimento. Consequentemente, a pretendida uniformização dos padrões de tutela do trabalho poderá não alcançar os países em desenvolvimento, marcados por diferenças culturais e da regulação do trabalho (CORREA CARRASCO, 2016, p. 51). Diferente da maioria dos códigos de conduta que não preveem um procedimento de monitoramento independente, muito menos mecanismos de execução e reclamações efetivas, os AMG abrem espaço para que sindicatos independentes atuem como um sistema de monitoramento mais eficiente em todas as operações das corporações transnacionais. Cabe, pois, aos sindicatos velar pela publicidade e pelo monitoramento dos acordos, não só para prestigiar sua atuação na defesa dos direitos dos trabalhadores, mas também para lhes garantir maior efetividade.

A implementação dos Acordos Marco Globais deve recair sobre as partes signatárias. Ainda que grande parte das obrigações acordadas sejam assumidas pela empresa transnacional, federações sindicais globais, sindicatos e os comitês de empresa também podem participar do processo de implementação do acordo. Seja

contribuindo para sua divulgação, seja mediante a tomada de medidas concretas tais como a realização de reuniões, seminários e demais eventos que contem com a participação dos trabalhadores abrangidos pelo AMG, as entidades sindicais têm muito a contribuir para a implementação dos acordos, inclusive em relação aos trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviços da empresa transnacional.

Quanto ao monitoramento dos Acordos Marco Globais, Correa Carrasco (2016, p. 74-75) classifica quatro modalidades: interno, externo, com a participação dos sindicatos e compartilhado. O monitoramento interno fica a encargo da própria empresa, cujos auditores designados recorrem a normas de certificação, tais como a ISO 26.000. Nessa modalidade, a intervenção dos sindicatos globais e dos sindicatos locais é muito limitada. A ausência de controle externo, inclusive, pode afetar a credibilidade dos resultados obtidos.

Na modalidade de supervisão externa, um órgão de certificação ou uma empresa de auditoria são contratados para certificar o devido cumprimento do Acordo Marco Global. Esse modelo, contudo, não está livre de críticas. Primeiramente, a falta de especificação dessas empresas pode comprometer seu resultado. Igualmente, especula-se sobre o vínculo econômico, que se estabelece entre a empresa auditada e a contratada para fazer a auditoria. Dessa forma, os critérios a serem adotados no procedimento de auditoria precisam ser estabelecidos em conjunto com os sindicatos signatários do AMG, garantindo dessa forma maior efetividade ao monitoramento proposto (CORREA CARRASCO, 2016, p. 76).

A participação dos sindicatos e dos trabalhadores no monitoramento do acordo apresenta-se mais eficaz, inclusive quando feita em conjunto com a empresa. Se há receio de que as entidades sindicais não tenham estrutura nem recursos financeiros para executar, de forma independente, esse processo de auditoria, nada impede uma atuação em conjunto, podendo a empresa, inclusive, financiar seus custos. O ideal seria a constituição de uma comissão paritária, formada por representantes dos trabalhadores e pela direção da empresa que poderá, dentre outras atividades, realizar inspeções em conjunto, bem como definir critérios de solução dos problemas encontrados durante a execução do AMG (CORREA CARRASCO, 2016, p. 76-77).

Acrescenta-se que o processo de monitoramento que abrange apenas as empresas integrantes de determinado grupo econômico é insuficiente. Em se tratando

de cadeias produtivas globais, a ausência de auditorias nas unidades de todos os fornecedores reduz consideravelmente a eficácia dos Acordos Marco Globais àquilo que se propõe, a promoção dos direitos dos trabalhadores em todos os elos da cadeia. Semelhantemente ao Acordo de Bangladesh, os AMG devem ser construídos desde baixo, permitindo a participação de todos os envolvidos na forma de monitoramento compartilhado.

Os Acordos Marco Globais também devem contar com sistemas de solução de conflitos. Disputas relacionados ao cumprimento das obrigações acordadas devem ser submetidos a instâncias judiciais ou extrajudiciais. Desde comissões paritárias formadas com representantes dos trabalhadores e das empresas, passando pela arbitragem privada, podendo também ser estipulado a submissão dos litígios à jurisdição estatal, seja no local onde as violações a direitos sociais, seja no país sede da empresa transnacional signatária do acordo. O importante é que as partes estabeleçam mecanismos que garantam a efetividade dos AMG firmados.

A ausência de responsabilização pelo inadimplemento tende a privar as empresas transnacionais e os sindicatos globais de extrair do Acordo Marco Global a credibilidade que dele se espera. Para que esse não seja classificado como mero ato simbólico, as partes signatárias precisam garantir seu efetivo cumprimento mediante a adoção de medidas de caráter corretivo, podendo, inclusive, rescindir o contrato com fornecedores na hipótese de descumprimento reiterado (CORREA CARRASCO, 2016, p. 78-79).

Como demonstrado, não é comum a legislação nacional estabelecer a responsabilização por violação a direitos humanos praticada em outros países. Não menos importante, reitera-se a tentativa da ONU em estabelecer um tratado vinculante para responsabilização das empresas que integram cadeias globais por violações a direitos humanos⁷⁵. Se as possibilidades de judicialização dos conflitos são escassas, considerando-se as limitações de Direito Internacional, é mais factível a estipulação no próprio Acordo Marco Global de procedimentos de resolução de conflitos, tais como a jurisdição estatal, a instituição de comissões paritárias, a mediação e a arbitragem⁷⁶.

⁷⁵ Resolução n. 26/9 da ONU.

⁷⁶ Correia Carrasco (2016, p. 79-81) alerta para os riscos decorrentes desse processo de privatização da tutela jurisdicional.

Da mesma forma, é importante a extensão do Acordo Marco Global ao maior número de trabalhadores possível. Não se justifica a limitação dos seus efeitos aos trabalhadores contratados pelas empresas que integram o grupo da transnacional signatária. A esse respeito, Hammer (2008, p. 98) sustenta que, sob uma perspectiva de organização e monitoramento, é fundamental que tais acordos alcancem tanto os trabalhadores terceirizados quanto aqueles contratados pelos fornecedores.

Como política de *due diligence*, o ideal é que a empresa transnacional garanta e monitore a aplicação do Acordo Marco Global em toda a cadeia produtiva, afastando o risco da concorrência entre fornecedores, que poderá resultar na precarização das condições de trabalho, além dos riscos ao meio ambiente. É incompatível com a RSE que fundamenta os AMG a adoção de política institucional pela empresa transnacional que incentive a disputa entre fornecedores com o objetivo de reduzir custos, principalmente quando tal medida resulta na piora das condições dos trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço.

5.9 ACORDOS MARCO GLOBAIS NO BRASIL

A base de dados da Comissão Europeia identifica seis empresas brasileiras signatárias de acordos firmados com federações sindicais globais (EUROPEAN COMMISSION, 2019). Os dois primeiros acordos, denominados Códigos de Conduta UNI, foram assinados em 2 de outubro de 2008 entre a UNI Global Union e as empresas Ability Tecnologias Serviços S/A e Icomon Tecnologia Ltda. Um terceiro acordo, que recorre à mesma nomenclatura, foi assinado pela Tel Telecomunicacoes Ltda em março de 2009. Tratam-se de acordos idênticos, cujo conteúdo estabelece, dentre outros direitos, dispositivos relacionados a: vedação do trabalho escravo (Convenções 29 e 105 da OIT); vedação à discriminação (Convenções n. 100 e 111 da OIT); abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182 da OIT); liberdade sindical, livre negociação coletiva e representantes dos trabalhadores (Convenções 87, 98 e 135; Recomendação n. 143 da OIT); salário mínimo (Convenções 94, 95 e 131 da OIT); limites da jornada de trabalho (Convenções 1 e 47; Recomendação 116 da OIT); e meio ambiente do trabalho (Convenção 155 da OIT).

Tendo sido estipulado um prazo de vigência de cinco anos, não há notícias de que tais acordos tenham sido renovados. Quando à aplicação e resolução de conflitos, estabeleceu-se a criação de uma comissão paritária formada por

representantes do sindicato e da federação locais, além da federação UNI Global Union e da companhia. Atribuiu-se à comissão a elaboração de relatório a ser encaminhado ao presidente da empresa e ao Secretário Geral da UNI. Destaca-se que, além das empresas e da federação sindical internacional UNI, representante do SINTETEL – Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações no Estado de São Paulo também assinou tais acordos. O que se destaca nesses três primeiros acordos é a participação de sindicato nacional, o SINTETEL, bem como a formação de comissão paritária para dirimir os conflitos decorrentes da aplicação do acordo. Igualmente, não se tem notícia de que tais empresas tenham unidades instaladas fora do Brasil. Tratam-se, portanto, de Acordos Marco com incidência tão somente no território brasileiro.

A UNI Global Union também firmou Acordos Marco Globais com o Banco do Brasil e o Itaú-Unibanco S/A, instituições financeiras que ocupam papel de destaque nos cenários brasileiro e mundial. Enquanto o Banco do Brasil, instituição bicentenária (1808), conta com agências localizadas em quinze países (BB, 2019), o Itaú noticia quase 100.000 trabalhadores contratados para trabalhar em mais de 5.000 agências localizadas em vinte e uma nações (ITAÚ, 2019). Trata-se, portanto, de empresas transnacionais, com trabalhadores contratados em diversos países. Considerando-se que tais acordos contam com a participação da federação sindical internacional UNI Global Union, atribui-lhes a natureza de Acordos Marco Globais.

Em 30 de maio de 2011 o Banco do Brasil firmou Acordo Marco Global com a UNI-Américas, subsidiária americana da UNI Global Union. Com vigência de vinte e quatro meses, esse primeiro acordo, intitulado Acordo Marco, foi fundado no diálogo social e no reconhecimento da importância da responsabilidade social empresarial. Com base nesse importante instrumento, o Banco do Brasil se comprometeu a desenvolver políticas voltadas à responsabilidade social, bem como a promover ações que resultassem em bons resultados corporativos, notadamente sociais e ambientais (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

O acordo estabeleceu o compromisso do Banco do Brasil em relação à Declaração da OIT sobre Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e aos dez princípios do Pacto Global. Há também menção ao compromisso do Banco, da UNI-Américas e dos trabalhadores, observada a legislação local, em combater e prevenir questões relacionadas à saúde e capacitação dos trabalhadores; desenvolvimento de políticas de combate ao assédio moral e ao assédio sexual;

ausência de qualquer discriminação, inclusive salarial, fundada em etnia, religião, opinião política, gênero ou opção sexual; trabalho infantil, inclusive em relação às empresas contratadas pelo Banco do Brasil; liberdade sindical e negociação coletiva; salário mínimo e jornada de trabalho. Ao analisar a extensão dos Acordos Marco Globais, Sergio Criado (2016, p. 177) destaca que o AMG firmado pelo Banco do Brasil se restringe às empresas que matem relações jurídicas com o banco, não abrangendo, portanto, toda a cadeia produtiva.

Quando à implementação e à resolução de conflitos, estabeleceu-se a obrigação do Banco do Brasil em divulgar o Acordo Marco Global em todas as suas unidades do Continente Americano, bem como a realização de reuniões anuais entre as partes signatárias para dirimir eventuais controvérsias, inclusive com a possibilidade de se elaborar recomendações. Esse processo de resolução de conflitos deveria ser executado por meio de comissão paritária instituída para analisar as divergências de interpretação e aplicação do AMG, podendo apresentar conclusões e soluções para a resolução da divergência. Em relação às empresas prestadores de serviço, estabeleceu-se a obrigação do Banco do Brasil em recomendar o respeito às práticas acordadas. O AMG do Banco do Brasil foi renovado sucessivamente. A versão mais recente foi assinada em 24 de janeiro de 2019 e, semelhantemente aos acordos anteriores, a negociação e a assinatura do acordo contou com a participação da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro - CONTRAF, associada à UNI Global Union (CONTRAF, 2019).

A UNI-Américas, com o apoio da CONTRAF, também firmou Acordo Marco Global com Itaú-Unibanco S.A. em 21 de março de 2014 (EUROPEAN COMMISSION, 2019). Além da CONTRAF, esse primeiro documento, também intitulado Acordo Marco, foi firmado com a participação da Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito - CONTEC e do Sindicato Dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região. Semelhante ao acordo do Banco do Brasil, trata-se de Acordo Marco Global, já que firmado entre empresa transnacional e federação sindical internacional para abranger todos os trabalhadores contratados pela instituição financeira, não se limitando aos trabalhadores brasileiros.

O conteúdo do Acordo Marco Global firmado pelo Itaú é muito semelhante ao acordo firmado entre a UNI Global Union e o Banco do Brasil. Com vigência de 24 meses, aborda o diálogo social e a responsabilidade social empresarial; bem como estabelece o compromisso do Itaú em relação à Declaração da OIT sobre os

Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e aos dez princípios do Pacto Global; saúde e capacitação dos trabalhadores; desenvolvimento de políticas de combate ao assédio moral e ao assédio sexual; ausência de qualquer discriminação, inclusive salarial, fundada em etnia, religião, opinião política, gênero ou opção sexual; trabalho infantil, inclusive em relação às empresas contratadas pelo banco; liberdade sindical e negociação coletiva; salário mínimo e jornada de trabalho.

As semelhanças também ocorrem em relação à implementação e à resolução de conflitos. Estabeleceu-se que a administração e a aplicação do acordo seriam de responsabilidade das partes signatárias, devendo ser implementada comissão paritária para a função de analisar as divergências de interpretação e aplicação do acordo, bem como para apresentar conclusões e sugestões para a solução de divergências. Ao final foi afastada qualquer intervenção jurisdicional estatal requerida pelas partes signatárias ou por terceiros. Típica manifestação de *soft law*, atribui-se ao Acordo Marco Global a função de tão somente recomendar princípios e objetivos. Com conteúdo semelhante, novo acordo, com a mesma denominação do anterior, foi assinado em 22 de outubro de 2018, tendo sido estabelecido como data de término da vigência o dia 31 de dezembro de 2019, prazo inferior em relação ao acordo de 2014 (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Por fim, Petróleo Brasileiro S/A – PETROBRAS, a Federação Internacional dos Sindicatos dos Trabalhadores das Indústrias Química, Energia e de Mineração – ICEM e a Federação Única dos Petroleiros – FUP assinaram em 30 de novembro de 2011 acordo intitulado Termo de Entendimento sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas. Com vigência estipulada de 730 dias, não se tem notícia de que tenha sido renovado. Ao que tudo indica a PETROBRAS optou pela edição de um código de conduta unilateral intitulado Política de Responsabilidade Social (EUROPEAN COMMISSION, 2019; INDUSTRIALL, 2019b).

Trata-se de Acordo Marco Global que abrange somente os trabalhadores das unidades da PETROBRAS no exterior. Não há menção, contudo, aos trabalhadores que atuam em território brasileiro, o que poderia impactar na classificação do instrumento como Acordo Marco Global. Em relação às empresas contratadas no exterior, a PETROBRAS se comprometeu a envidar esforços para que as mesmas cumpram o estabelecido no acordo. Fazendo menção exclusiva aos trabalhadores das unidades no exterior, a PETROBRAS se compromete em relação à saúde no trabalho; liberdade de associação e livre negociação coletiva; combate à

discriminação e promoção da igualdade; meio ambiente, relações com a sociedade e órgãos governamentais. Também não há previsão da submissão de divergências à tutela jurisdicional ou a câmaras de arbitragem, cabendo às partes signatárias a missão de interpretar o conteúdo do acordo.

A PETROBRAS noticiou no acordo o pleno apoio às normas internacionais que o Brasil figura como signatário, destacando-se a DUDH, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social da OIT e as *Guidelines for Multinational Enterprises* elaboradas pela OCDE, entidade que ainda não abriga o Estado brasileiro, diferentemente das organizações internacionais ONU e OIT.

Apresentadas as iniciativas de empresas brasileiras e federações sindicais internacionais em relação à negociação coletiva transnacional, a comparação entre a negociação coletiva no âmbito nacional e os Acordos Marco Globais se impõe ao pesquisador. Nos acordos e convenções coletivas de trabalho regulados pelo sistema jurídico brasileiro (CLT, art. 611), o Estado, detentor do monopólio da produção da norma jurídica, delega aos sindicatos e às empresas, atores coletivos, o poder de produzir norma que vincula as partes signatárias, abrangendo, portanto, todos os trabalhadores do grupo representado.

Ainda que inexistente uma entidade semelhante ao Estado no plano internacional, questiona-se qualquer tentativa de se mitigar os efeitos da negociação realizada entre atores internacionais que resulta na assinatura de Acordos Marco Globais. Se a negociação coletiva local surgiu espontânea para depois ser regulamentada pela legislação estatal, nada impede que os AMG também possam seguir o mesmo caminho. Tais acordos podem surgir e se desenvolver como manifestação autônoma das partes, para depois serem incorporados pelo Direito, internacional e local.

Tendo como perspectiva os Acordos Marco Globais como ferramenta para se pensar uma tutela mínima dos direitos sociais dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais, debruça-se sobre seus efeitos em relação aos trabalhadores brasileiros, também alcançados por essa nova organização internacional do trabalho. Para tanto, com base na regulamentação da negociação coletiva do trabalho no Brasil, discute-se as possibilidades de incorporação dos Acordos Marco ao sistema jurídico brasileiro.

A esse respeito, o regulamento interno editado pelo empregador constitui patrimônio jurídico do empregado quando estabelece condições mais favoráveis em relação à lei. Trata-se de direito adquirido, reconhecido pela Súmula 51, I, do TST que não pode ser afastado em negociações individuais ou coletivas, sob pena de nulidade:

Súmula n. 51 do TST. NORMA REGULAMENTAR. VANTAGENS E OPÇÃO PELO NOVO REGULAMENTO. ART. 468 DA CLT (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 163 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.
I - As cláusulas regulamentares, que revoguem ou alterem vantagens deferidas anteriormente, só atingirão os trabalhadores admitidos após a revogação ou alteração do regulamento. (ex-Súmula nº 51 - RA 41/1973, DJ 14.06.1973)
II - Havendo a coexistência de dois regulamentos da empresa, a opção do empregado por um deles tem efeito jurídico de renúncia às regras do sistema do outro. (ex-OJ nº 163 da SBDI-1 - inserida em 26.03.1999)

Com grande precisão, Souto Maior (2019) destaca que a manifestação de vontade no Direito do Trabalho não é totalmente livre. Diferentemente dos contratos comuns, a manifestação da vontade é relativa porque vários dispositivos legais fixam o padrão das condições de trabalho que devem ser minimamente respeitadas pelas partes. O mesmo raciocínio pode ser aplicado aos códigos de conduta que também deverão incorporar o contrato de trabalho quando definem condição mais benéfica ao trabalhador. Se os códigos de conduta, instrumentos unilaterais construídos no âmbito das políticas de RSE da empresa, têm a possibilidade de integrar os contratos de trabalho quando mais benéficos, o instrumento decorrente da negociação entabulada entre a empresa transnacional e a federação sindical internacional se apresenta com maior potencialidade de vinculação, pressupondo-se a legitimidade dos sindicatos para incrementar o rol de direitos e garantias dos trabalhadores.

A respeito da natureza jurídica dos acordos e das convenções coletivas de trabalho, Nascimento apresenta duas teorias. A primeira, denominada contratual, restringe a convenção coletiva aos filiados ao sindicato, cuja outorga de poderes para negociação acabará por vincular todos os representados. Já a natureza jurídica regulamentar é algo próprio do modelo brasileiro de negociação, cujos efeitos atingem toda a categoria, não fazendo diferenciação entre trabalhadores filiados e não filiados ao sindicato (NASCIMENTO, 2006, p. 317)⁷⁷.

⁷⁷ CLT, Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Tratados de direitos humanos incorporados ao sistema jurídico brasileiro sem o quórum qualificado do art. 5º, § 3º da CF, são categorizados como norma supralegal, conforme entendimento do STF (RE 466.393-1 SP). Já os Acordos Marco Globais, firmados entre entidades sindicais internacionais e empresas transnacionais, são ainda desconhecidos do Judiciário brasileiro quando do exercício do controle de convencionalidade. Especula-se que essa lacuna jurisprudencial seria fruto da omissão das entidades sindicais que não recorreram a tais instrumentos para fundamentar as ações propostas na defesa dos interesses dos trabalhadores.

Em consulta às decisões publicadas, apurou-se um único acórdão do TRT da 1ª Regional, na qual o sindicato pleiteava a incidência de determinado Acordo Marco Global para estabelecer a responsabilidade subsidiária da empresa transnacional ENEL/ Ampla Energia e Serviços S.A. pela violação a direitos dos trabalhadores por terceirizada contratada no Brasil⁷⁸. Nesse processo, a natureza do AMG não chegou a ser analisada. A ação foi extinta sem julgamento de mérito pelo reconhecimento da inépcia da inicial.

Sustenta-se que a unicidade e o efeito *erga omnes* da negociação coletiva (CF, art. 8º, c/c CLT, art. 611), critérios presentes na organização sindical brasileira, fundamentam a aplicação dos Acordos Marco Globais a todos os trabalhadores contratados pelas empresas que compõem o grupo formado pela empresa transnacional signatária. Quanto aos demais trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, considerando-se as limitações dos AMG, bem como o conceito de categoria que define a representatividade dos sindicatos no Brasil, a extensão dos direitos inseridos nesses acordos encontra dificuldades⁷⁹.

Não se ignora que os Acordos Marco Globais decorrem de perspectiva distinta em relação aos acordos e convenções coletivas de trabalho, instrumentos jurídicos reconhecidos pela ordem jurídica nacional que lhes atribuiu a capacidade de produzir efeitos jurídicos, tais como a condição de fonte normativa do Direito do Trabalho e a executividade judicial. Diferentemente, os AMG permitem uma construção que se não se restringe aos limites da regulação estatal. Ainda que se discuta seus efeitos jurídicos, os AMG, além de interferirem na imagem da empresa transnacional perante

⁷⁸ Trata-se do RO n. 01007004320185010246 RJ, relatora Des. Tania da Silva Garcia, julgado em 15/10/2019.

⁷⁹ CLT, art. 511, § 1º. A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

os trabalhadores contratados, fornecedores e o público externo em geral, detém a capacidade de representar um compromisso público do empregador e dos sindicatos a respeito da tutela dos trabalhadores em todo mundo.

Introduzida a discussão sobre os efeitos jurídicos dos Acordos Marco Globais no sistema jurídico brasileiro, passe-se ao estudo de caso que tem como objeto os AMG assinados pela primeira montadora de veículos que se instalou no Estado do Paraná. Trata-se de empresa transnacional que conta com uma certa tradição de negociação coletiva transnacional com a IndustriALL. Os três AMG que serão analisados no próximo capítulo permitem aprofundar a compreensão sobre a potencialidade desse instrumento para a tutela de trabalhadores que integram cadeias produtivas globais.

6. ACORDOS MARCO GLOBAIS. UM ESTUDO DE CASO

6.1 DIÁLOGO SOCIAL NO ÂMBITO DO GRUPO RENAULT

Presente em 128 países, o Grupo Renault é uma empresa transnacional sediada na França. Considerando o acordo comercial firmado com Nissan, o Grupo conta atualmente com 120.000 trabalhadores em todo o mundo (RENAULT, 2019). A cidade de São José dos Pinhais foi escolhida para acolher a unidade brasileira do Grupo Renault. Em 2018, após duas décadas da sua inauguração, a Renault do Brasil S.A. contava com mais de 7.000 trabalhadores contratados diretamente, além de integrar uma cadeia produtiva composto por aproximadamente 25.000 trabalhadores (SANCOTTI, 2018).

O Grupo Renault tem sido impactado pela União Europeia, marcada por um processo de concentrações de empresas, fusões, absorções, associações, transnacionalização das empresas e universalização dos direitos fundamentais. A Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais, dentre outros direitos, assegura a liberdade de associação, a negociação coletiva, o direito de informação, consulta e participação na gestão da empresa. Consequentemente, o diálogo social⁸⁰ realizado primeiramente no âmbito nacional, passou a contar com a participação de entidades sindicais europeias e mundiais, abrangendo trabalhadores de outros países.

O Grupo Renault tem estabelecido diálogo social, dentre outras entidades sindicais, com a *Confédération Générale du Travail* (CGT), a *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT), a *Force Ouvrière* (FO), a *Confédération Française des Travailleurs Chrétiens* (CFTC) e a *Confédération Française de l'Encadrement* (CFE-CGC). Destaca-se também a negociação coletiva com a *Fédération Générale du Travail de Belgique* (FGTB), a *Centrale Nationale des Employés* (CNE), a *Confederación Sindical de Comisiones Obreras* (CCOO), a *Unión General de Trabajadores* (UGT) e o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC).

Se antecipando à Diretiva 94/45/CE, fruto de negociação coletiva que resultou em acordo assinado entre o Grupo Renault e entidades sindicais europeias, em 5 de

⁸⁰ Para a OIT (2013), diálogo social compreende todo o tipo de negociações e consultas entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores sobre temas de interesse comum relativos a políticas econômicas, laborais e sociais sendo um aspeto crucial na prossecução da agenda do trabalho digno.

abril de 1993 foi instituído o Comitê Europeu de Trabalhadores da Renault (*Renault European Works Council*). Trata-se de estrutura de informação e diálogo sobre as orientações estratégicas da companhia, em nível europeu, nos âmbitos econômico, financeiro e social, assim como sobre a evolução geral das filiais instaladas na Comunidade Econômica Europeia. Sua composição inicial era de trinta representantes dos trabalhadores, além de dois observadores da transnacional Volvo, parceira do Grupo Renault à época (EWADB, 2019a).

Como primeiro desafio do Comitê, em fevereiro de 1997 o Grupo Renault anunciou o fechamento de sua fábrica em Vilvoorde, região da Flandres na Bélgica, ao norte de Bruxelas. Tendo em conta os efeitos negativos de mais de três mil demissões, em 3 de abril de 1997 o Tribunal do Trabalho da Bélgica decidiu que a empresa teria ignorado os procedimentos legais que regulam as demissões coletivas. Em seguida, o Tribunal de Grande Instância de Nanterre na França determinou que o Grupo Renault suspendesse o fechamento de Vilvoorde até que a administração cumprisse suas obrigações junto ao *Renault European Works Council* (EWADB, 2019b).

Essa decisão foi confirmada pela Corte de Apelação de Versalhes em 7 de maio de 1997. Em 6 de março de 1998 sindicatos franceses, belgas e espanhóis firmaram um acordo com a empresa, no qual ficou estabelecido a necessidade de prévia consulta ao comitê de empresa para situações dessa natureza (EWADB, 2019b):

[...] in the event of a planned exceptional decision which has transnational consequences and is of a nature such as to affect significantly employee's interests, the European group committee will meet in extraordinary session. In this situation, the European group committee will be consulted within the meeting of Article 2 of EWC Directive of 22 September 1994 – that is to say the establishment of a dialogue and an exchange of views at an appropriate time such that the elements the discussion can still be taken into account in the decision-making process⁸¹.

⁸¹ Tradução livre: [...] no caso de uma decisão excepcional planejada que tenha consequências transnacionais e seja de natureza que afete significativamente os interesses dos empregados, o conselho de empresa europeu se reunirá em sessão extraordinária. Nesta situação, o conselho será consultado em reunião, tendo em vista o disposto no artigo 2 da Diretiva da CEE, de 22 de setembro de 1994 - ou seja, o estabelecimento de um diálogo e uma troca de pontos de vista em um momento apropriado, de modo que os elementos para a discussão possam ser levados em consideração no processo de demissão.

Sucessivos acordos garantiram a manutenção do *Renault European Works Council*. No acordo firmado em 27 de outubro do ano 2000, buscou-se dar ao Comitê o caráter de órgão transnacional de diálogo social abrangendo outras filiais do Grupo Renault, além de continuar atuando como instituição de informação e consulta no âmbito da Comunidade Europeia. Para tanto, recorrendo à nomenclatura Comitê de Trabalhadores do Grupo Renault (*Renault Group Work Council*), além dos trinta representantes eleitos nas unidades europeias, o acordo também assegurou a presença de 6 observadores representando trabalhadores das unidades instaladas na Argentina, Brasil e Turquia, além de Romênia e Eslovênia, países que ainda não integravam a Comunidade Europeia (EW/CDB, 2019a).

Consolidando o projeto da instituição de um comitê global, o acordo de 2007 passou a utilizar a nomenclatura Comitê do Grupo Renault (*Renault Group Council*), ampliou o número de membros para trinta e quatro, incluindo representantes da Romênia e da Eslovênia, além de manter as vagas de observadores destinados à representantes das unidades instaladas na Argentina, Brasil, Coreia do Sul, Rússia e Turquia. No acordo de 2011 foi incluída uma nova vaga de observador destinada a um representante do Marrocos (EW/CDB, 2019a).

Já no acordo assinado em 2015, o Comitê do Grupo Renault passou a ser composto por quarenta membros, dos quais trinta e um representantes de trabalhadores da Comunidade Europeia e outros nove representando as unidades com ao menos 2500 trabalhadores contratados. Além dos representantes europeus, passou o Comitê a contar com representantes dos trabalhadores das demais unidades instaladas (Argentina, Brasil, Coreia, Índia, Marrocos, Rússia e Turquia). Esse acordo, fruto de negociação que contou com a participação das entidades IndustriALL, CFE-CGC, CFDT, CGT, FO, CNE, FG/TB, CCOO e UGT, também estabeleceu que o monitoramento do Acordo Marco Global firmado pelo Grupo Renault em 2013 seria atribuição do Comitê do Grupo Renault (EW/CDB, 2019a).

No ano de 2016, um novo acordo foi firmado com participação de entidades sindicais da França, Espanha, Itália, Portugal, Romênia e Eslovênia, além IndustriALL. Nesse último acordo, foi mantida a composição do Comitê com trinta e um representantes da Comunidade Europeia além dos 9 representantes das demais unidades fora da Zona do Euro (Brasil e Marrocos contam com dois representantes cada). O acordo também definiu a atribuição do Comitê do Grupo Renault para atuar como conselho de empresa europeu (EWC), organismo de informação e consulta

regulado pela mencionada Diretiva 94/95/CE, atualizada pela Diretiva 009/38/CE (EW/CDB, 2019a).

Seja pelas partes signatárias, seja pelo conteúdo, os acordos que constituem o Comitê do Grupo Renault repercutem o modelo de tutela do trabalho preconizado pela Comunidade Europeia. Não obstante a participação de trabalhadores de unidades do Grupo Renault instaladas fora da Comunidade Europeia, em todos os acordos firmados para a instituição do Comitê participaram da negociação tão somente sindicatos europeus. Sindicatos latino-americanos, asiáticos e africanos tiveram que se contentar em ser representados pela IndustriALL. Ainda que o direito de informação e consulta tenha se desenvolvido no âmbito da Comunidade Europeia, a pretensão do Grupo Renault em constituir um comitê global mereceria uma participação mais ativa dos sindicatos que representam trabalhadores fora do continente europeu.

Da mesma forma, não obstante os contornos definidos pela Diretiva (direitos de informação e consulta), o Comitê do Grupo Renault tem participação muito ativa nos Acordos Marco Globais firmados pela companhia, nos quais é possível apurar a predominância do discurso Empresas e Direitos Humanos, embasado nas discussões realizadas no âmbito da OIT e da ONU, que acabou sendo incorporado pela Comunidade Europeia. Nesse sentido, a escassa participação dos sindicatos que representam trabalhadores fora da Zona do Euro também impacta o projeto de universalização da tutela do trabalho que se pretende implementar por meio dos AMG.

Em seguida serão descritos e analisados os três Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault. Esse estudo de caso tem como finalidade apurar indícios de efetividade de tais instrumentos para a tutela de trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. A opção pela análise dos AMG firmados pelo Grupo Renault também decorre da escolha do Estado do Paraná para a instalação da unidade brasileira empresa. A importância da análise desses acordos ocorre em paralelo à atuação do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, entidade que representa os trabalhadores contratados pela Renault do Brasil, destacando-se a assinatura de vinte e um acordos coletivos de trabalho nos últimos cinco anos. Como será demonstrado, há um déficit de representatividade dos sindicatos fora da União Europeia no processo de negociação coletiva transnacional, que vem sendo realizado pela companhia desde o primeiro acordo assinado no ano de 2004.

6.2 DECLARAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS DO GRUPO RENAULT

Ao se consolidar como uma empresa transnacional com unidades instaladas em diversos países, o Grupo Renault, além de aderir ao Pacto Mundial da ONU no ano de 2001, com objetivo de estabelecer uma política de responsabilidade social empresarial, tem estabelecido um processo de diálogo social com o Comitê do Grupo Renault, federações sindicais internacionais e com sindicatos europeus, tendo como resultado a assinatura de três Acordos Marco Globais.

Nesse contexto, em 12 de outubro de 2004 o Grupo Renault, o Comitê do Grupo Renault e a *International Metalworkers' Federation* (IMF) firmaram a Declaração Relativa aos Direitos Sociais Fundamentais do Grupo Renault. Por terem participado do acordo que institui o Comitê do Grupo Renault (2003), também figuram como signatários da Declaração as entidades sindicais FGTB, CFDT, CFTC, CGT, CCOO, CSC, FO, UGT e CFE-CGC (ANEXO II).

O processo de negociação, que durou aproximadamente três anos, pretendia naquele momento abranger mais de 130.000 funcionários do Grupo Renault em todo o mundo. Considerados os acordos firmados pela Volkswagen e pela Daimlerchrysler, esse foi o terceiro Acordo Marco Global firmado por uma indústria automobilística, sendo o décimo acordo assinado pela IMF (EWADB, 2019c), federação internacional formada por inúmeros de sindicatos metalúrgicos de diversos países que, juntamente com as federações *International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions* e *International Textile, Garment and Leather Workers' Federation*, deram origem, no ano de 2012, à IndustriALL Global Union, federação sindical global que integrou o processo de negociação que resultou nos dois Acordos Marco firmados posteriormente.

Trata-se de texto de fácil assimilação que foi publicado em inglês, francês, alemão, espanhol, holandês, romeno, esloveno, português, coreano, italiano, turco e em russo. Firmada por prazo indeterminado, a Declaração não teve seu status jurídico definido, muito menos o direito aplicável em caso de disputa entre as partes. Considerando-se a participação de federação sindical internacional e do Comitê de Grupo Renault, tal documento pode ser classificado como Acordo Marco Global, pois diferenciado da unilateralidade dos códigos de conduta editados pelas empresas transnacionais.

Em relação aos direitos sociais assegurados na Declaração, reforçando o reconhecimento da OIT como organização internacional responsável pela definição dos direitos sociais mínimos dos trabalhadores em âmbito global, esse Acordo Marco Global manifestou o compromisso da empresa transnacional em relação à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1988, cujo texto reitera o disposto nas convenções fundamentais da OIT que versam sobre liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; abolição efetiva do trabalho infantil; e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Nesse primeiro Acordo Marco Global, o Grupo Renault assumiu o compromisso de respeitar e promover a igualdade entre mulheres e homens que trabalham na empresa em todo mundo, valorizar o espírito de liberdade, garantir a transparência da informação, praticar a equidade, bem como cumprir as regras estipuladas pelo código de deontologia da companhia. Comprometeu-se também a observar o processo global de desenvolvimento sustentável, as normas da OIT, além dos princípios universais ligados aos direitos humanos que constituem o Pacto Mundial adotado pelas Nações Unidas e subscrito pela Renault em 26 de julho de 2001.

Em consonância com a Convenção n. 155 da OIT e as normas europeias referente à prevenção de riscos profissionais, o acordo estabelece o compromisso do Grupo Renault em relação à melhoria de saúde, segurança e condições de trabalho dos trabalhadores contratados, bem como estabelece, como critério de seleção, o compromisso dos fornecedores com relação a uma política coerente de prevenção de riscos profissionais. Definiu-se, ainda, uma política ativa de prevenção, atribuindo-se significativa importância à proteção contra HIV/AIDS, doenças sexualmente transmissíveis e uso de drogas.

Fazendo menção expressa à Convenção n. 138 da OIT, o Grupo Renault definiu como idade mínima para a contratação de trabalhadores a que corresponde ao final da escolaridade obrigatória, observando a legislação de cada país, não podendo ser inferior a 15 anos. A companhia também se comprometeu com as Convenções n. 29 e 105 da OIT que tratam do trabalho forçado. Tanto a vedação do trabalho forçado quanto do trabalho infantil (Convenções n. 138 e n. 182 da OIT) foram definidos como critérios para a contratação de fornecedores e prestadores de serviço.

O princípio da não discriminação nas relações de trabalho também integra a Declaração do Grupo Renault, destacando-se não só a questão de gênero, como também a vedação de discriminação relacionada a idade, origem social, estado civil, sexo, orientação sexual, opiniões políticas, sindicais e religiosas, etnia, nação e raça, tudo em consonância com a Convenção n. 111 da OIT. Em relação aos trabalhadores com deficiência, apura-se também o compromisso do empregador em facilitar a integração desses trabalhadores na empresa e na comunidade local.

Além de política de recolocação e de treinamento, destinada aos trabalhadores do Grupo Renault, o acordo também assegurou os direitos a justa remuneração e férias remuneradas, temas das Convenções n. 100 e 132 da OIT, observando-se a legislação e as práticas nacionais dos países nos quais suas unidades estão instaladas. Igualmente, foram asseguradas a representação dos trabalhadores na empresa, a liberdade sindical e a negociação coletiva, o que remete às Convenções 87, 98 e 135 da OIT.

Buscando alcançar os demais trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, a Declaração, no tópico intitulado “Relação com Fornecedores”, delimita o compromisso do Grupo Renault em informar aos fornecedores sobre o conteúdo do acordo e do Pacto Mundial da ONU. Para tanto, as empresas que estabelecem relações com a empresa transnacional seriam convidadas a considerar a oportunidade de aderir, introduzir e implementar os princípios inseridos na Declaração, o que seria entendido como fundamento favorável à existência de relações sustentáveis de parceria.

Finalmente, quanto à implementação da Declaração, ficou estabelecido que seu texto seria divulgado aos trabalhadores de todas as unidades do Grupo Renault, aos quais foi oferecida a possibilidade de informar à empresa todo e qualquer comportamento que estivesse em desacordo com as obrigações estabelecidas. Definiu-se também que a diretoria da empresa e o Comitê do Grupo Renault teriam que zelar pela efetiva implementação da Declaração, sendo também acordada a divulgação pelos signatários de um primeiro balanço sobre a aplicação do acordo após dois anos da sua assinatura.

6.3 ACORDO MARCO GLOBAL DE RESPONSABILIDADE SOCIAL, SOCIAL CORPORATIVA E MEIO AMBIENTE

Em 2 de julho de 2013 o Grupo Renault, o Comitê do Grupo Renault e a IndustriALL Global Union firmaram novo acordo intitulado Comprometerse Juntos Para Conseguir Un Crecimiento y Un Desarrollo Sostenibles, tendo como subtítulo “Acuerdo marco mundial de responsabilidad social, social corporativa y medioambiental entre el grupo Renault, el comité de grupo Renault e IndustriALL Global Union” (ANEXO III). Na introdução do acordo as partes signatárias declaram-se convencidas de que, em um contexto de competição globalizada, o retorno econômico e o desenvolvimento social são fiadores inseparáveis da competitividade e da continuidade da empresa. Dessa forma se comprometem a fomentar o desenvolvimento sustentável, bem como atuar com base em cinco eixos principais:

1. respeito aos direitos sociais fundamentais;
2. responsabilidade social perante os trabalhadores;
3. responsabilidade de concertação social nos lugares onde o Grupo Renault se encontre instalado;
4. relações com fornecedores e prestadores de serviços;
5. preservação do planeta, através da redução do impacto ambiental.

O acordo está dividido em sete capítulos que versam sobre normas universais relacionados a direitos sociais fundamentais; responsabilidade social; relação com fornecedores e prestadores de serviço; responsabilidade social corporativa; proteção ao meio ambiente e desenvolvimento sustentável para todos; aplicação e acompanhamento do acordo; e disposições finais. Semelhantemente ao acordo de 2004, verifica-se novamente a presença de instrumento que decorre do processo de negociação envolvendo representante dos trabalhadores, o que permite atribuir ao acordo de 2013 a classificação de Acordo Marco Global, caracterizado pelo diálogo social adotado pelo Grupo Renault e pelas entidades representativas dos trabalhadores.

No primeiro capítulo, que renova e reforça os compromissos assumidos pela empresa por meio da Declaração de 2004, o Grupo Renault se compromete a respeitar os princípios enunciados na Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), bem como observar a Convenção n. 158 da OIT que trata da motivação da rescisão do contrato de trabalho, o Pacto Global das Nações Unidas, documento que aderiu em julho de 2001, dando ênfase aos direitos humanos e à luta contra a corrupção, as Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e a norma de responsabilidade social ISO 26.000.

No capítulo segundo do acordo, fundado na ideia de responsabilidade social, o Grupo Renault se compromete com o progresso dos trabalhadores. Em seguida, com o objetivo de favorecer o diálogo social, a empresa se compromete com a instituição da representação dos trabalhadores em todas as unidades do Grupo, a ser formada por representados dos empregados eleitos ou por trabalhadores indicados pelo sindicato, o que remete à Convenção n. 135 da OIT.

O Grupo Renault também confirma sua vinculação ao estrito respeito à liberdade sindical em matéria de filiação e representação sindical, observados os princípios fixados pela OIT por meio da Convenção n. 87 sobre liberdade sindical e proteção do direito sindical. Reconhece-se, portanto, o direito dos trabalhadores de se filiarem ou não aos sindicatos, bem como estabelece-se o compromisso da empresa em respeitar a Convenção n. 98 da OIT sobre o direito de organização e negociação coletiva. Ainda sobre a liberdade sindical, estabeleceu-se no acordo que as partes signatárias se comprometem a respeitar a decisão de cada trabalhador sobre a matéria, bem como a condição privilegiada do Comitê do Grupo Renault para estabelecer o diálogo com a empresa em reuniões regulares.

O capítulo segundo ainda trata da saúde, segurança e da qualidade de vida no trabalho, assumidos como objetivo principal do Grupo Renault, destacando-se o compromisso da empresa em relação à prevenção dos riscos profissionais e à melhoria contínua da ergonomia dos postos de trabalho. Semelhante à Declaração de 2004, comprometeu-se também a empresa a tomar iniciativas de informação e prevenção relacionados HIV/AIDS, doenças sexualmente transmissíveis, além de riscos cardiovasculares, tabaco, álcool e outros vícios.

Estabelece-se, igualmente, obrigações relacionadas ao emprego e às habilidades pessoais dos trabalhadores. Nesse sentido, na hipótese de reorganização ou reestruturação, o Grupo Renault se compromete a favorecer as reconversões e reclassificações, com prioridade, na medida do possível, dentro do Grupo, mediante ações de formação profissional, observado o diálogo com os representantes dos trabalhadores e as organizações sindicais, sem prejuízo do disposto na legislação nacional de cada Estado.

O capítulo segundo prossegue com a tutela da justa remuneração nos termos estabelecidos pela Convenção n. 100 da OIT (igualdade de remuneração para trabalhador de igual valor); a limitação da jornada de trabalho nos termos definidos pela legislação nacional ou pela negociação coletiva; férias remuneradas conforme a

legislação e as práticas nacionais dos países em que o Grupo Renault esteja presente; além da devida proteção social para as hipóteses de falecimento, invalidez, acidente de trabalho ou doença profissional.

Em relação à promoção da diversidade, nos termos definidos pela Convenção n. 111 da OIT, o Grupo Renault afirma seu compromisso contra práticas discriminatórias fundadas em gênero, idade, origem racial, etnia, origem social, origem cultural, nacionalidade, situação familiar, opção sexual, deficiência física, atuação sindical, opiniões políticas e religiosas. Em relação à discriminação de gênero, a empresa se compromete a evoluir em seus processos de recursos humanos relacionados à contratação, gestão de carreira, além do desenvolvimento de uma rede de mulheres em escala internacional.

Em seguida, o Grupo Renault assume compromisso frente às pessoas com deficiência, notadamente para fins de aplicação de ações de integração específicas, adequação dos postos de trabalho, ações de comunicação e de sensibilização para os trabalhadores, além do desenvolvimento de uma rede social. Em relação à origem, a empresa pretende favorecer a igualdade cultural e social das suas equipes em todos os países em que esteja presente. Por fim, também explicita compromisso relacionado ao equilíbrio entre as gerações para fins de valorizar a experiência, a formação e os conhecimentos técnicos dos trabalhadores mais antigos, sem prejuízo da formação e da inserção profissional dos jovens.

Afastando expressamente a responsabilidade jurídica do Grupo Renault por atos praticados por fornecedores e prestadores de serviço, o terceiro capítulo estabelece que o respeito aos direitos fundamentais é critério determinante na seleção das empresas, as quais serão comunicadas sobre o conteúdo do Acordo Marco Global. A companhia também solicitará aos fornecedores que se comprometam à implementação nos seus quadros dos direitos sociais fundamentais inseridos no capítulo primeiro do acordo, sob pena de rescisão do contrato.

No capítulo quarto, o acordo desenvolve o compromisso do Grupo Renault em relação à responsabilidade social corporativa a ser executada mediante o apoio a projetos educativos, à prevenção de acidente, bem como à inserção dos jovens no mercado de trabalho, particularmente mediante a formação de jovens com dificuldade, particularmente na forma de aprendizagem. Em seguida, o capítulo quinto se ocupa da proteção ao meio ambiente e da mobilidade sustentável para todos por meio da conciliação das ofertas de produtos e serviços com a proteção do meio ambiente;

aplicação da gestão meio-ambiental em toda a empresa; eliminação ou redução do impacto ambiental; além da sua comunicação de sua política ambiental aos trabalhadores contratados.

No capítulo sexto são reguladas as modalidades de aplicação e monitoramento do acordo, que deverá ser traduzido nas linguais de diferentes países, bem como divulgado a todos os trabalhadores contratados pelo Grupo Renault⁸². Quanto à aplicação, estabeleceu-se a obrigação conjunta da direção do Grupo Renault e do Comitê de Trabalhadores, contando com a colaboração da IndustriALL.

Já o acompanhamento do acordo deverá ser realizado por meio do diálogo entre o Comitê do Grupo Renault e a IndustriALL, mediante reuniões anuais a serem preparadas por comissão formada por representantes da Direção do Grupo Renault, membros do Comitê e representantes da IndustriALL. Estabeleceu-se também que a cada três anos os signatários elaborarão um balanço global da aplicação do acordo, momento em que poderão definir medidas de ajuste necessárias.

Os signatários se comprometem a informar-se mutuamente sobre as dificuldades apuradas na aplicação do AMG, objetivando permitir a adoção de um plano de ação destinado a encontrar uma solução o mais rápido possível. A busca de soluções ocorrerá mediante o diálogo entre as partes, resguarda a confidencialidade das informações. Os conflitos locais serão analisados primeiramente no âmbito do diálogo social local, que será proporcionado pelo Grupo Renault. Esse processo ocorrerá sucessivamente em nível local, nacional, regional e, finalmente, em âmbito mundial.

Finalmente, o sétimo capítulo estabelece que o Acordo Marco se submete à legislação francesa, bem como a predominância da versão francesa na hipótese de dúvidas quanto ao seu conteúdo. Firmado por prazo indeterminado, devendo ser aplicado a todas as empresas nas quais o Grupo Renault possua direta ou indiretamente mais da metade do capital social. Em relação às novas empresas que no futuro integrem o Grupo, as partes signatárias analisarão em conjunto as condições de adesão, sem prejuízo dos direitos sociais fundamentais contidos no capítulo primeiro, os quais deverão ser implementados imediatamente.

⁸² Consta da base de dados da Comissão Europeia versões em francês, espanhol e inglês do documento (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

6.4 ACORDO A NÍVEL MUNDIAL ASSENTE NA EVOLUÇÃO DA VIDA NO TRABALHO

Novo Acordo Marco Global, intitulado Construir em Conjunto o Mundo do Trabalho no Grupo Renault. Acordo a Nível Mundial Assente na Evolução da Vida no Trabalho, foi assinado, em 9 de julho de 2019 pelo Grupo Renault, pela IndustriALL, pelo Comitê do Grupo Renault e por confederações e federações sindicais francesas, espanholas, alemã e eslovena. As entidades sindicais que assinaram o acordo também indicaram representantes para o Comitê do Grupo Renault. Esse novo acordo não substituiu o de 2013, mas busca complementá-lo a partir de cinco princípios fundamentais (Anexo IV):

1. Um diálogo sobre a evolução do mundo do trabalho
2. Um sistema de gerenciamento colaborativa
3. Um compromisso sustentável com a inclusão
4. Equilíbrio dos tempos de vida
5. Adaptação do ambiente de trabalho.

Fundado no diálogo social entre o Grupo Renault e representantes dos trabalhadores, inclusive em nível local, o novo Acordo Marco Global pretende melhorar a vida no trabalho, o que se apresenta como estratégia da empresa em busca do desenvolvimento sustentável e da competitividade. Também dividido em sete capítulos, o primeiro capítulo pretende estabelecer um diálogo sobre a evolução do mundo do trabalho, o que se traduz no compromisso da empresa em criar condições para que os trabalhadores possam identificar e adquirir as competências indispensáveis para a evolução profissional e empregabilidade. Noticia o Grupo Renault seu interesse em associar os sindicatos na preparação dos trabalhadores para as mudanças que poderão afetar suas profissões.

No capítulo segundo do acordo, intitulado “Um Sistema de Gestão Colaborativa”, evoca-se a qualidade das relações profissionais, a segurança, a saúde e a ergonomia; a realização de entrevistas individuais com os trabalhadores na qual serão acordados objetivos individuais e coletivos, bem como serão trocadas ideias sobre as margens de autonomia de que o trabalhador dispõe para cumprir suas funções; a obrigação de cada trabalhador para com o ambiente de trabalho; a simplicidade e a eficácia no trabalho; a divisão dos sucessos no trabalho; além de cultivar o convívio nas equipes.

O terceiro capítulo diz respeito ao compromisso do Grupo Renault com a inclusão veiculada por um modelo de crescimento solidário assente na diversidade, no empreendedorismo social e na educação. Segundo o estabelecido no acordo, a política de inclusão da companhia tem como objetivo criar um ambiente de confiança e compreensão mútua, o que permitirá que os trabalhadores, independentemente de sexo, idade, condição física, gênero, orientação sexual, origem, religião, opinião política, atuação sindical, ascendência nacional ou origem social possam sentir-se a vontade para exprimir todo o seu potencial.

Dentre as diversas medidas definidas no capítulo terceiro, estabeleceu-se a possibilidade, mediante negociação coletiva com a participação dos sindicatos locais, dos trabalhadores doarem dias de descanso a trabalhadores com necessidades especiais, bem como da instituição de programas de ação solidária para fora dos muros da empresa, podendo as horas dispensadas serem consideradas como tempo de trabalho.

Remetendo ao acordo de 2013, o capítulo terceiro também estabelece o compromisso das partes signatárias em rejeitar qualquer manifestação de violência no trabalho, assédio em todas as suas formas ou discriminação contra os trabalhadores. Estabelece-se também a obrigação do Grupo Renault em, assim que possível, observando as legislações locais, aplicar métodos de acompanhamento das vítimas para impedir quaisquer agressões, bem como sancionar qualquer conduta classificada como inaceitável. Noticia-se, ainda, a existência de um sistema de denúncia, que garante a confidencialidade e a proteção do autor, acessível a todos os trabalhadores do Grupo Renault.

No capítulo quatro, o Grupo Renault noticia sua intenção em oferecer aos trabalhadores, respeitados os requisitos obrigatórios de funcionamento da empresa, a satisfação dos clientes e as legislações locais, jornadas de trabalho flexíveis mediante ferramentas tecnológicas. Tal medida, que pretende garantir maior liberdade na organização das atividades, bem como atender as restrições pessoais e/ou familiares de cada trabalhador, poderá ser objetivo de negociação com o sindicato e/ou representantes dos trabalhadores. Estabelece-se também a possibilidade de trabalho parcial em casa ou em outras instalações do Grupo Renault, devendo ser observadas regras de confidencialidade e sigilo dos negócios. Submetidos a esse regime de jornada, os trabalhadores poderão acessar os sistemas da empresa fora do período de trabalho, bem como durante as férias.

O capítulo quinto versa sobre a adaptação do meio ambiente de trabalho, destacando-se as necessidades dos trabalhadores com deficiência, bem como dispensando especial atenção à ergonomia, cores, iluminação, acústica, ventilação e conforto térmico. O Grupo Renault, igualmente, externaliza sua preocupação com a alimentação saudável dos trabalhadores dentro e fora da empresa.

Já o capítulo sexto estabelece que as partes signatárias se comprometem a apoiar e contribuir para a implementação do acordo, cujo texto será traduzido nas línguas dos diferentes países onde o Grupo Renault tenha unidades instaladas, bem como será divulgado na intranet da empresa. Definiu-se também a realização de reuniões locais com a participação de dirigentes da empresa, representantes do Comitê do Grupo Renault e os respectivos sindicatos e/ou representantes dos trabalhadores, inclusive com a possibilidade de negociação de acordos específicos nas unidades.

Nos meses posteriores à assinatura do acordo foram também definidos pelas partes signatárias indicadores que integrarão e complementarão os indicadores de implementação do Acordo Marco de 2013, dando-se especial atenção aos dispositivos que possam ser aplicados aos trabalhadores terceirizados que trabalham nas instalações do Grupo Renault. Definiu-se também a realização de uma reunião anual como parte integrante do processo de acompanhamento do acordo de 2013. Dessa reunião participarão representantes dos Comitê do Grupo Renault e da IndustriALL.

O capítulo sexto, ainda, estabelece o diálogo social entre as partes como mecanismo para tratar de divergência quanto à interpretação ou descumprimento do Acordo Marco, devendo as questões locais serem primeiramente resolvidas em âmbito local. O Grupo Renault ainda se compromete a garantir condições favoráveis para que o diálogo ocorra, devendo a busca de solução ocorrer sucessivamente em nível do país, região e, finalmente, em âmbito mundial.

No último capítulo ficou definido que o Acordo Marco Global será regido pela legislação francesa, bem como que a língua francesa irá prevalecer na hipótese de divergências relacionadas a interpretações do texto. O acordo foi firmado por prazo indeterminado, aplicando-se a todos os trabalhadores do Grupo Renault, ou seja, aqueles contratados pelas empresas nas quais o Grupo tenha direta ou indiretamente mais da metade do capital social. O Acordo Marco Global de 2019, em regra, não faz menção a fornecedores e prestadores de serviço, incidindo apenas sobre os trabalhadores integrantes do Grupo Renault.

6.5 ANÁLISE DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS FIRMADOS PELO GRUPO RENAULT

A análise dos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault integra o objeto da presente pesquisa que tem como objetivo buscar responder questão referente à capacidade desses instrumentos atuarem como ferramentas efetivas na tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais. Não obstante o grande número de AMG firmados desde 1988, a análise da negociação coletiva realizada por uma empresa transnacional do porte do Grupo Renault permite apurar indícios capazes de definir a natureza jurídica desses acordos, bem como a condição de instrumentos efetivos de tutela dos direitos sociais dos trabalhadores em nível global.

Sem a pretensão de apresentar respostas definitivas ou absolutas, a análise dos Acordos Marco Globais do Grupo Renault integra a estratégia adotada na pesquisa para desvendar um tema que ainda é desconhecido tanto do Direito do Trabalho, quanto das entidades sindicais que atuem em nosso território. Os sindicatos brasileiros ainda concentram sua atuação nos limites do Estado-nação, negligenciando a organização internacional do capital na forma de cadeias produtivas globais.

As categorias de análise dos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault terão como base os seguintes critérios: entidades signatárias, conteúdo, abrangência, aplicação (implementação), fiscalização (monitoramento), sanções e resoluções de litígios. Tais critérios foram definidos a partir do percurso doutrinário desenvolvido nos capítulos anteriores, merendo destaque as carências na tutela dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais demonstradas no capítulo primeiro; o modelo de tutela universal dos direitos sociais fundamentais delimitado no capítulo segundo; os desafios enfrentados pelos sindicatos diante da globalização (capítulos terceiro e quarto); bem como a caracterização dos AMG estabelecida no capítulo quinto.

Partes signatárias. Em se tratando de negociações coletivas que pretendem abranger trabalhadores que integram cadeias produtivas globais, além das federações sindicais globais, dos comitês de empresa e de organizações sindicais europeias, é muito importante a participação dos sindicatos locais na negociação

coletiva transnacional voltada à assinatura de Acordos Marco Globais. A legitimidade do processo de negociação requer a união de esforços de todos os atores coletivos envolvidos, notadamente aqueles que representam trabalhadores que estão na base na cadeia produtiva, muitas vezes localizada em países fora da Zona do Euro.

Conteúdo. Os Acordos Marco Globais devem reportar-se às Convenções da OIT, à Declaração da OIT Sobre Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998), à Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social (1977), bem como às declarações e documentos da ONU e da OCDE que abordam a temática Empresa e Direitos Humanos. Igualmente, tendo em vista os princípios que regem o Direito do Trabalho, os acordos também devem observar a prevalência do direito local quanto mais benéfico ao trabalhador. O conteúdo dos acordos também deve ser de fácil compreensão pelos trabalhadores. Informações ambíguas em relação às obrigações assumidas podem dificultar sua compreensão.

Abrangência. Além dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa transnacional signatária, os Acordos Marco Globais devem abranger o maior número de trabalhadores no âmbito da cadeia produtiva. Fornecedores e prestadores de serviço precisam ser submetidos aos princípios estabelecidos no AMG.

Implementação. Os Acordos Marco Globais devem definir medidas relacionadas à sua implementação, inclusive os atores responsáveis por tal tarefa. Empresas, sindicatos, demais entidades representativas e os próprios trabalhadores deverão ter pleno conhecimento do conteúdo do AMG firmado. Dentre outras medidas, o Acordo Marco deverá ser divulgado em tantas traduções quanto necessárias.

Monitoramento. Às partes signatárias; aos sindicatos globais, nacionais e locais; aos trabalhadores; aos órgãos estatais; e à sociedade civil deve ser assegurada a possibilidade de supervisionar o cumprimento e a implementação das obrigações acordadas nos Acordos Marco Globais. Os AMG também devem prever canais para recebimento e apuração de denúncias sobre eventual descumprimento ou sobre a não implementação das obrigações estipuladas.

Sanções e Resolução de litígios. As consequências pelo descumprimento dos Acordos Marco Globais devem estar estabelecidas. Mecanismos de reparação aos direitos lesados, dentre os quais a possibilidade de submissão de litígios à jurisdição estatal para fins de responsabilização da empresa transnacional ou de seus fornecedores também são requisitos necessários. A responsabilização deve ocorrer

tanto no país sede da empresa transnacional, quanto no local em que ocorrem eventuais violações. O direito local, construído sob premissas democráticas, também deve ser observado pelas partes. Não menos importante, a adoção de procedimento para o recebimento de denúncias apresentadas pelos trabalhadores, bem como a instituição de fórmulas que contem com mecanismos de negociação e mediação a respeito do descumprimento das obrigações acordadas. Regras de *due diligence* com a previsão de monitoramento e rescisão do contrato em caso de violações podem ser estabelecidas.

Definidos os critérios, passa-se à análise das categorias dos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault.

6.5.1 Partes Signatárias

Comprovando o protagonismo das federações sindicais globais e dos conselhos (comitês) de empresa europeus, dos Acordos Marco Globais catalogados pela Comissão Europeia e analisados no capítulo anterior, 166 foram assinados por federações sindicais globais, 118 pelos conselhos de empresa europeus e 105 por sindicais nacionais (Gráfico 6 – Entidades signatárias). Ainda que a maioria dos acordos sejam fruto da atuação concomitante de diversas entidades representativas dos trabalhadores, é possível concluir que a participação dos conselhos de empresa europeus representa aproximadamente um terço do total de AMG firmados.

Como demonstrado no capítulo quarto, a legislação europeia atribui aos conselhos a garantia dos direitos de consulta e informação aos trabalhadores. Nem todos os comitês de empresa europeu têm experiência em negociações transnacionais, devendo também ser considerada sua limitação geográfica de atuação (conselhos europeus), o que dificulta o monitoramento de acordos com extensão global (CRIADO, 2016, p. 163-164; SBCZAK, 2008, p. 119; CILENTO, 2012, p. 107). Diferentemente, as federações sindicais globais são as mais preparadas para negociar Acordos Marco Globais porque, além da experiência adquirida, têm ampla representatividade, já que representam todos os trabalhadores de um determinado setor. Segundo dados da Comissão Europeia, a IndustriALL conta com trinta e oito Acordos Marco Globais (seu site informa quarenta e seis acordos), seguida da UNI com trinta e três acordos, BWI vinte acordos e IUF vinte Acordos Marco Globais (Gráfico 5 – AMG firmados por federações sindicais globais).

Em relação às partes signatárias, a negociação coletiva voltada à assinatura de Acordos Marco Globais pelo Grupo Renault conta com a participação do Comitê (de Trabalhadores) do Grupo Renault, de federações sindicais europeias, da *International Metalworkers' Federation* - IMF e da IndustriALL, sua sucessora. Não se apura a participação de sindicatos que representam trabalhadores domiciliados em países da América do Sul, da Ásia e da África, não obstante representantes desses trabalhadores integrem o Comitê do Grupo Renault.

Sem prejuízo da representatividade da IndustriALL, o papel que vem sendo desempenhado pelo Comitê do Grupo Renault repercute sobre a natureza dos Acordos Marco Globais firmados pela empresa. Ainda que instituídos para as funções de informação e consulta, nos acordos assinados pelo Grupo Renault, o Comitê tem ocupado papel privilegiado no diálogo social desenvolvido com o empregador, conforme atesta o capítulo segundo do acordo de 2013 (Anexo III):

El comité de grupo Renault es la instancia privilegiada de diálogo entre la dirección y los representantes del personal del conjunto del grupo Renault. Este diálogo se concreta mediante encuentros regulares, como reuniones del Comité restringido o reuniones plenarias. En concreto, permite anticiparse y acompañar las evoluciones importantes del grupo Renault.

No primeiro acordo firmado em 12 de outubro de 2004, figuraram como signatários o Comitê do Grupo Renault, a *International Metalworkers' Federation* e as entidades sindicais CFDT, CFTC, CGT, CFE-CGC, FO (francesas); FGTB e CSC (belgas); e CCOO e UGT (espanholas). A participação das federações nacionais foi justificada porque essas tomaram parte da negociação que resultou na criação do Comitê do Grupo Renault mediante acordo assinado em 4 de abril de 2003.

Já o acordo de 2013 foi firmado apenas pelo Grupo Renault, pelo Comitê do Grupo Renault e pela IndustriALL. Ressalta-se que os representantes do Comitê que assinaram o documento são também representantes de federações sindicais europeias: FO, CFDT, CFE-CGC, CGT (francesas); SAD (romena); CISL (italiana); CCOO e UGT (espanholas); CGTP (portuguesa); GPA (alemã). Anos depois, o acordo de 2019, além do Comitê do Grupo Renault e da IndustriALL, também contou com a assinatura das entidades sindicais francesas FO, CFE-CGC, CFDT e CGT; das espanholas CCOO e UGT; da eslovena Solidarnost; da alemã AUB; e da belga CNE.

No Acordo Marco Global de 2013, que substitui o acordo de 2004, o Comitê do Grupo Renault se apresenta como representante dos trabalhadores do Grupo

Renault em todo mundo. Conseqüentemente, questiona-se qual seria o papel desempenhado pela IndustriALL. De antemão, pode-se intuir que essa federação sindical global, com destacada atuação na negociação coletiva realizada em âmbito transnacional, garante ao acordo firmado a natureza de Acordo Marco Global, abrangendo trabalhadores contratados por unidades localizadas fora na Zona do Euro. Entretanto, não se pode afirmar que a IndustriALL tenha legitimidade para representar os demais trabalhadores da cadeia produtiva, contratados por fornecedores e prestadores de serviço. Sem representação adequada, tais trabalhadores enfrentarão dificuldades para serem beneficiados pelas obrigações estipuladas nos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault.

Das vinte duas entidades sindicais brasileiras afiliadas à IndustriALL, uma delas é a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos – CNTM, entidade que congrega sindicatos que representam trabalhadores contratados pelas montadoras, dentre os quais o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, entidade que firmou diversos acordos coletivos de trabalho com a unidade brasileira do Grupo Renault. Também integram o quadro de filiados da IndustriALL outras entidades sindicais de países nos quais a companhia instalou unidades(2019a):

1. Unión Obrera Metalúrgica – UOM (Argentina)
2. Federation of Korean Metalworkers' Trade Unions e Korean Metal Workers' Union – KMWU (Coreia do Sul)
3. Indian National Metalworkers' e Federation Steel, Metal & Engineering Workers' Federation of India (Índia)
4. Syndicat Nationale des Industries de la Métallurgie et Electromécanique SNIME (Marrocos)
5. Automobile and Farm Machinery Workers' Union of Russia – AFW (Rússia)
6. Birlesik Metal-Is, OZCELIK-IS Iron, Steel, Metal and Metallic Products Workers' Union e Turkish Metal Workers Union (Turquia)

Diferentemente das federações sindicais europeias, essas entidades, legítimas representantes de trabalhadores contratados pelo Grupo Renault fora da Zona do Euro não participaram da negociação transnacional, muito menos assinaram os Acordos Marco Globais que estabelecem obrigações para o Grupo Renault. Tiveram que se contentar em ser representadas pelas IndustriALL e pelo Comitê do Grupo Renault. Ainda que o referido Comitê garanta acento a representantes de trabalhadores fora da Europa, não se justifica o privilégio aos sindicatos europeus no processo de negociação dos acordos assinados pela companhia. Essa ausência apenas corrobora a crítica que recai sobre os AMG serem predominantemente

eurocêntricos, o que dificulta a execução de um projeto universal de proteção dos direitos dos trabalhadores contratados pelo Grupo Renault em todo mundo.

Não se ignora que os Acordos Marco Globais têm se caracterizado por sua pretensão inovadora no âmbito da negociação coletiva transnacional. É natural, portanto, que os AMG firmados pelo Grupo Renault se afastem da negociação coletiva clássica, caracterizada pela atuação dos sindicatos locais como protagonistas. Entretanto, da análise dos acordos assinados apura-se um tratamento diferenciado em benefício de entidades sindicais europeias, o que é incompatível com a pretensão do Grupo Renault em uniformizar os níveis de proteção dos trabalhadores em diversas partes do planeta.

6.5.2 Conteúdo

Tendo como base o banco de dados da Comissão Europeia analisados no capítulo anterior, saúde e segurança do trabalho (169 acordos); direitos fundamentais e sindicatos (168 acordos); igualdade de oportunidade, diversidade e não discriminação (159 acordos); carreira e qualificação (137 acordos); salário e benefícios (125 acordos); diálogo social, envolvimento dos empregados e governança (82 acordos) são temas predominantes nos Acordos Marco Globais firmados entre empresas transnacionais, federações sindicais globais e comitês de empresa europeus (Gráfico 10 – Temas abordados nos AMG). Para assegurar esses direitos aos trabalhadores, as partes signatárias dos Acordos Marco Globais recorrem às convenções da OIT (138 acordos), à Declaração Universal dos Direitos Humanos (68 acordos), às Diretrizes da OCDE (57 acordos) e ao Pacto Global da ONU (46 acordos) (Gráfico 9 – Conteúdo dos AMG).

A título de exemplo, o Acordo Marco Global firmado entre Inditex e IndustriALL em 2014 estabelece o compromisso da empresa em relação às normas internacionais do trabalho estabelecidas nas Convenções da OIT. Semelhantemente, o acordo firmado pela Volkswagen em 2002, intitulado *Declaration on Social Rights and Industrial Relationships at Volkswagen*, em observância às convenções fundamentais da OIT, reconhece expressamente os princípios liberdade de associação, não discriminação, vedação ao trabalho escravo, vedação ao trabalho infantil, devida

remuneração, limitação da jornada de trabalho, saúde e segurança no trabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2019)⁸³.

Em relação ao conteúdo, seguindo a mesma trajetória do Acordo Marco Global de 2004, o acordo assinado pelo Grupo Renault em 2013 reitera o compromisso da companhia em relação à Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, documento icônico que pretende vincular todos os Estados membros, cujo texto remete ao núcleo duro dos direitos fundamentais sociais reconhecidos pela OIT: a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (Convenções 87 e 98); b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções 29 e 105); c) abolição do trabalho infantil (Convenções 138 e 182); e d) eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções 100 e 111).

O Acordo Marco Global de 2013 também estabelece obrigações referentes aos direitos reconhecidos pelas Convenções n. 135 (representante dos trabalhadores), n. 155 (segurança e saúde no trabalho) e n. 158 (motivação do ato de dispensa) da OIT; ao Pacto Global das Nações Unidas (compromisso assumido em 2001); às Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais e à norma de responsabilidade social ISO 26.000.

Complemento do acordo de 2013, o acordo assinado em 2019 destaca, dentre outros temas, o diálogo social (Convenções 87 e 98 da OIT), bem como o compromisso da empresa em relação à segurança, saúde e à ergonomia (Convenção 155 a OIT); à política de inclusão voltada a combater toda e qualquer forma de discriminação (Convenção 111 da OIT); ao enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, tema da recentemente aprovada Convenção n. 190 da OIT (108ª Conferência da OIT); à garantia de acessibilidade aos trabalhadores com deficiência (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007); e à jornada flexível.

⁸³ Os três Acordos Marco Globais firmados pela Volkswagen constituem um conjunto de compromissos da companhia em relação aos direitos sociais fundamentais. Enquanto o primeiro Acordo Marco (2002) é mais genérico, semelhantemente aos códigos de conduta unilaterais adotados por grades corporações, faz menção aos documentos da OIT aprovados pelos Estados membros com objetivo de definir parâmetros mínimos de tutela do trabalhador, dentre os quais as Convenções 29, 87, 95, 98, 105, 111, 131, 155 e 182 da OIT. Já os dois acordos posteriores (2009 e 2012) tutelam respectivamente o representante dos trabalhadores na empresa e o trabalhador temporário (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Considerando-se a composição do Comitê do Grupo Renault, que conta com representantes de trabalhadores localizados fora da União Europeia, é possível especular a possibilidade de preenchimento da lacuna decorrente da falta de ratificação de convenções da OIT por países nos quais o Grupo Renault instalou suas unidades. Ao assumir compromisso com a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho de 1998, os acordos vigentes (2013 e 1019) podem assegurar, ao menos aos trabalhadores contratados pelo Grupo, a integralidade dos direitos sociais mesmo em relação aos países que não ratificaram todas as Convenções Fundamentais da OIT (Brasil, Coreia do Sul, Índia e Marrocos):

Quadro 1 – Comparativo entre AMG e Convenções fundamentais da OIT ratificadas nos países com unidades do Grupo Renault

Convenções fundamentais da OIT (ratificação pelos Estados)	Argentina	Brasil	Coreia do Sul	Índia	Marrocos	Rússia	Turquia
29 (trabalho forçado)	X	X	-	X	X	X	X
105 (erradicação trabalho forçado)	X	X	-	X	X	X	X
87 (liberdade sindical)	X	-	-	-	-	X	X
98 (negociação coletiva)	X	X	-	-	X	X	X
100 (igualdade remuneração)	X	X	X	X	X	X	X
111 (discriminação)	X	X	X	X	X	X	X
138 (idade mínima para o trabalho)	X	X	X	X	X	X	X
182 (piores formas de trabalho infantil)	X	X	X	X	X	X	X

Fonte: OIT, 2020i.

Voltando os olhos aos trabalhadores brasileiros, não se tem notícia de que a Renault do Brasil venha observando a Convenção n. 158 da OIT que versa sobre a motivação do ato de rescisão contratual do trabalho. Trata-se de direito do trabalhador reconhecido no âmbito da Comunidade Europeia, cujos países membros ratificaram a Convenção n. 158, diferentemente do Brasil que denunciou seu texto⁸⁴. Sem prejuízo da legislação local sobre os requisitos para a rescisão do contrato de trabalho, como demonstrado, o Acordo Marco Global de 2013 estabeleceu obrigações

⁸⁴ A matéria é objeto da ADI 1625 que tramita no Supremo Tribunal Federal.

referentes à Convenção 158 da OIT, o que acaba por sinalizar certo desafio à sua aplicação em relação a todos os trabalhadores contratados pelo Grupo Renault.

Estabelecendo-se uma relação entre os Acordos Marco Globais e o diálogo com sindicatos locais, o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba tem desenvolvido um processo de negociação coletiva com a unidade brasileira. Segundo dados do Sistema Mediador do extinto Ministério do Trabalho e Emprego, nos últimos cinco anos vinte e um acordos coletivos de trabalho foram assinados. Tais acordos asseguram aos trabalhadores contratados pela Renault do Brasil piso salarial, participação em lucros e resultados, limitação da jornada de trabalho, liberdade sindical, proteção contra os riscos da automação, saúde do trabalhador, dentre outros temas (BRASIL, 2019b).

Comparando-se o Acordo Marco Global de 2013 e o último acordo coletivo de trabalho assinado no ano de 2019, apuram-se algumas identidades, podendo-se destacar as relacionadas às consequências da automação e à prevenção da saúde do trabalhador, conforme demonstra o quadro abaixo:

Quadro 2 – Comparativo entre AMG 2013 e ACT 2019

AMG 2013	ACT 2019
Cap. 2 [...] En caso de reorganización o reestructuración, el grupo Renault se compromete a favorecer las reconversiones y reclasificaciones, con prioridad y en la medida de lo posible, dentro del Grupo, mediante acciones de formación profesional, siempre que sea necesario.	CLÁUSULA TRIGÉSIMA TERCEIRA – AUTOMAÇÃO. Aos empregados que tiverem suas funções extintas ou modificadas por alterações tecnológicas dos meios ou processos de produção e que permanecerem no quadro de lotação, recomenda-se o treinamento adequado para aprendizagem a eventual ocupação de novas funções.
Capítulo 2. [...] El grupo Renault favorece la acción del sector de salud para desplegar iniciativas de información y de prevención destinadas a los trabajadores, sobre temas tales como los riesgos cardiovasculares, el tabaco, el alcohol y otras adicciones, el sueño, el VIH/ SIDA y las ETS.	CLÁUSULA QUINQUAGÉSIMA NONA - TRABALHOS DE EDUCAÇÃO NA SAÚDE. A empresa iniciará estudos, juntamente com o Sindicato profissional, visando instituir realização de ginástica postural e/ou corretiva em seus ambientes de trabalho, além de desenvolverem estímulos aos esportes, a conscientização sobre a AIDS, ao abandono do fumo e do alcoolismo.

Fonte: European Commission (2019).

Em consonância com as Convenções n. 87 e n. 98 da OIT, que integram o acordo de 2013, o acordo coletivo de trabalho de 2019 estabelece a liberação de até vinte dirigentes sindicais, sem prejuízo dos salários, para comparecerem a assembleias, congressos, cursos e outras atividades sindicais (cláusula 60^a); bem como a garantia de emprego (estabilidade provisória) a dezessete dirigentes e delegados sindicais, por até doze meses até o término no mandato (cláusula 61^a) (BRASIL, 2019b).

Ainda, o Acordo Marco Global de 2019, no capítulo terceiro, estabeleceu a possibilidade, mediante prévia negociação coletiva, dos trabalhadores doarem dias de descanso a instituição de programas de ação solidária. Semelhantemente, o acordo coletivo de trabalho registrado em agosto de 2017 definiu a doação do valor equivalente a uma hora de trabalho para instituições de crianças necessitadas do Município de São José dos Pinhais (cláusula 4^a) (BRASIL, 2019b). Não menos importante, o capítulo quarto do Acordo Marco de 2019 estabelece a possibilidade de jornada flexível aos trabalhadores administrativos em moldes similares ao acordo coletivo de trabalho firmado entre Renault do Brasil e SMC em maio de 2018 (BRASIL, 2020b):

CLÁUSULA TERCEIRA – DO HORÁRIO FLEXÍVEL

[...]

3.1. Horário Flexível – O sistema de horário de trabalho, denominado Horário Flexível, permite ao Colaborador MOS (horário administrativo) iniciar ou encerrar sua jornada diária no horário que melhor lhe convier, desde que sejam cumpridas as condições contratuais e regulamentares, salvo limitações especiais, por determinação superior, em casos de necessidade de serviço. O Colaborador MOS (horário administrativo) permanece obrigado a registrar o seu horário de entrada e de saída na empresa no relógio eletrônico de ponto, exceto se o colaborador estiver enquadrado nas exceções o artigo 62 da CLT (cargo de confiança e serviço externo).

Em regra, o conteúdo dos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault é compatível com o padrão universal de tutela dos trabalhadores definido pelas organizações internacionais OIT e ONU. Apura-se, portanto, o compromisso da empresa em relação aos mais importantes direitos sociais dos trabalhadores. Identifica-se, igualmente, um certo paralelo entre os direitos inseridos na negociação coletiva transnacional e aqueles que integram os acordos coletivos de trabalho

firmados com o Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, o que demonstra a tentativa do Grupo Renault em garantir tratamento isonômico aos trabalhadores contratados em diversas partes do planeta.

Não obstante, considerando-se que o Grupo Renault é uma empresa transnacional que ocupa o topo de uma extensa cadeia produtiva, receia-se que grande parte dos trabalhadores integrantes dessa cadeia não tenham acesso aos mesmos padrões de proteção auferidos pelos trabalhadores contratados diretamente pelas unidades da empresa em todo mundo. Em relação aos trabalhadores brasileiros, o critério de categoria utilizado para a organização sindical limita a representatividade do Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba. Tal entidade não alcança todos os trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço que integram a cadeia. Essa peculiaridade da organização sindical brasileira demana ao Grupo Renault a adoção de medidas específicas voltadas a garantir um ambiente de observância dos direitos sociais fundamentais aos demais trabalhadores integrantes da cadeia produtiva.

6.5.3 Abrangência

De todos os Acordos Marco Globais firmados desde 1988 apura-se desde meras declarações de intenções, desprovidas de efeito vinculante, até acordos que abrangem tanto os trabalhadores contratados diretamente pela empresa transnacional, quanto os contratados pelos fornecedores e prestadores de serviço. Segundo dados da Comissão Europeia, a maioria dos Acordos Marco Globais têm abrangência global. Como já demonstrado, a base de dados aponta 171 acordos com abrangência global, seguidos de 96 (noventa e seis) limitados à União Europeia, 19 (dezenove) à Ásia Central e cinco à América Latina (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

A abrangência global, contudo, nem sempre garante a extensão do Acordo Marco Global a todos os trabalhadores integrantes da cadeia produtiva. Ao contrário, dos acordos analisados ainda é tímida a tutela dos trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço. A título de exemplo, no acordo firmado pelo Banco do Brasil, em 2013, o empregador se comprometeu a tão somente recomendar o respeito do acordo somente às empresas com as quais tenha relação contratual:

CLÁUSULA VIGÉSIMA SEGUNDA:

O BANCO DO BRASIL reconhece que o respeito às práticas avançadas por este acordo marco representa um progresso nas relações laborais, comprometendo-se a recomendar o respeito a essas práticas às empresas prestadoras de serviços com as quais tenha relação contratual (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Diferentemente, o Acordo Marco Global firmado entre a transnacional Inditex⁸⁵ e a IndustriALL em 2014 estabelece um grau de vinculação maior sobre os fornecedores, ao passo que estabelece a adoção de todos os esforços possíveis para garantir o cumprimento efetivo do acordo em toda a cadeia produtiva:

GENERAL

[...]

SEGUNDO. – Inditex se compromete a trabajar con sus proveedores, e IndustriALL Global Union con sus sindicatos afiliados, para llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para garantizar el cumplimiento efectivo del presente Acuerdo em toda la cadena de producción y distribución de Inditex (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

No primeiro Acordo Marco Global firmado pela Volkswagen em 2002, a companhia se comprometeu a apoiar e incentivar seus fornecedores e prestadores de serviços a levarem em conta o texto da Declaração em sua política corporativa. Já no acordo seguinte (2009) foi expressamente afastada a possibilidade de sua utilização para a apresentação de reclamação por trabalhadores contratados diretamente ou por terceiros, o que foi repetido no último acordo, firmado em 2012, cujo texto também afastou a possibilidade da sua invocação por terceiros para pleitear qualquer direito:

2002

2.2. Volkswagen supports and expressly encourages its contractors to take this declaration into account in their own respective corporate policy. It views this as an advantageous basis for mutual relationships.

[...]

2009

(2) Legal effect

This Charter shall provide no grounds whatsoever for any claims by local or third parties. [...]⁸⁶

⁸⁵ Concentrando design, manufatura, logística e venda em lojas físicas e em plataformas digitais, a Inditex é formada por pelas marcas Zara, Pull & Bear, Massimo Dutti, Bershka, Stradivarius, Oysho, Zara Home e Uterqüe. Com mais de 7.000 lojas físicas em quase 100 países, essa transnacional emprega diretamente aproximadamente 172.000 trabalhadores em todo mundo, bem como trabalha com 1.824 fornecedores e 7.210 fábricas em diversos pontos do planeta (INDITEX, 2019).

⁸⁶ Tradução livre: 2002 - 2.2 A Volkswagen apoia e incentiva expressamente seus contratados a levar em consideração esta declaração em sua própria política corporativa. Ele vê isso como uma base vantajosa para relacionamentos mútuos. 2009 - (2) Efeito jurídico Esta Carta não fornecerá qualquer fundamento para reivindicações de terceiros ou locais. [...]

2012

[...] De la presente Carta no podrá derivarse derecho alguno por parte de terceros (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Quanto à abrangência, os Acordos Marco Globais firmados pela Volkswagen se restringem aos trabalhadores contratados do grupo, com exceção do último acordo que engloba trabalhadores temporários contratados por agências intermediadoras de mão-de-obra. Ainda assim, a capacidade de abranger trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço é de difícil implementação, considerando a impossibilidade de invocação dos acordos por terceiros com o objetivo de pleitear qualquer direito (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Diferentemente, com o objetivo de alcançar empresas prestadoras de serviço, o acordo firmado entre Danone e a IUF em 2017 estabelece que a administração local e os sindicatos deverão identificar conjuntamente as possibilidades de extensão do AMG aos trabalhadores terceirizados. Também na implementação do acordo, a administração local da Danone e os sindicatos locais poderão, mediante negociação coletiva, reduzir as formas precárias de emprego, bem como limitar a terceirização e o trabalho temporário (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Por sua vez, os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault direcionam-se, em regra, aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa, não havendo garantia da extensão aos demais trabalhadores integrantes da cadeia produtiva. Nesse sentido, ainda que tenha definido como critério de contratação de fornecedores e prestadores de serviço a proibição do trabalho infantil e do trabalho escravo, o primeiro Acordo Marco Global firmado em 2004, em tópico específico intitulado “Relação com Fornecedores”, estabeleceu apenas o incentivo aos fornecedores para que introduzissem e implementassem os princípios inseridos no AMG:

A Renault informará seus próprios fornecedores a respeito do conteúdo da presente declaração e do Pacto Mundial, convidando-os a considerar a oportunidade de aderir. Serão incentivados a introduzir e implementar princípios equivalentes em suas próprias empresas. A adoção efetiva de tais princípios constituir-se-á em fundamento favorável à existência de relações sustentáveis de parceria (ANEXO II).

Ao sugerir a adoção dos princípios da Declaração aos fornecedores, o Grupo Renault estabeleceu uma estrutura unilateral de decisão, cabendo exclusivamente à

sua diretoria decidir sobre os critérios de implementação e a produção de efeitos tanto sobre os trabalhadores contratados, quanto sobre os trabalhadores integrantes da cadeia produtiva que se forma nas relações comerciais que a empresa estabelece com fornecedores e prestadores de serviço.

Semelhantemente, o Acordo Marco Global firmado em 2013 reserva um capítulo específico para essa questão, estabelecendo que a observância dos direitos fundamentais é um critério determinante para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços. O Grupo Renault também se compromete a informar aos fornecedores e prestadores de serviço o conteúdo do acordo, mas se limita a pedir que os mesmos se comprometam com sua execução. Há, ainda, menção a adoção de plano de ações corretivas, bem como foi definida a possibilidade de rescisão do contrato na hipótese de não observância dos direitos assegurados. Entretanto, a empresa afasta qualquer responsabilidade jurídica por atos praticados por fornecedores e prestadores de serviço:

CAPÍTULO 3: RELACIONES CON PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

El respeto de los derechos fundamentales es un criterio determinante en la selección de proveedores y subcontratistas.

El grupo Renault se compromete a comunicar el presente acuerdo a sus proveedores y subcontratistas. Les pide que se comprometan en la ejecución, dentro de su propia empresa, de los derechos sociales fundamentales que se mencionan en el capítulo 1 del presente acuerdo.

Si es necesario, se pondrán en marcha planes de acciones correctivas con el apoyo del grupo Renault. Cualquier incumplimiento que quede sin corregir tras su observación será susceptible de conllevar el cese de las relaciones con la empresa afectada.

Tal compromiso no implica que el grupo Renault asuma una responsabilidad jurídica en nombre de dichos proveedores y subcontratistas (ANEXO III).

De forma pendular, o Acordo Marco de 2019 abre uma brecha para a sua extensão a prestadoras de serviço que atuam nas instalações do Grupo Renault, mas não estabelece qualquer possibilidade da aplicação do acordo à toda a cadeia produtiva, o que possibilitaria alcançar os trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço:

6.3. ACOMPANHAR A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL GLOBAL

[...] Será dada uma especial atenção aos artigos que possam ser aplicados aos trabalhadores das empresas exteriores que trabalhem em instalações do Grupo.

[...]

7. DISPOSICIONES FINAIS

[...]

Aplica-se a partir do dia da sua assinatura e por período indeterminado aos trabalhadores das empresas do Grupo Renault [...]. (Anexo IV)

Diferentemente da negociação coletiva realizada em âmbito nacional, os Acordos Marco Globais se apresentam como uma nova forma de diálogo social entre empresa e representante dos trabalhadores em âmbito transnacional. Signatário do Pacto Global da ONU, questiona-se a limitação da responsabilidade do Grupo Renault em relação a fornecedores e prestadores de serviço. Quando, em conjunto com o Comitê do Grupo Renault, a empresa se responsabiliza pela aplicação do acordo, seria muito positivo a extensão do AMG a toda a cadeia produtiva, garantida a devida fiscalização (*due dilligence*) em relação às empresas com as quais estabelece relações negociais.

Reconhecidos os avanços da negociação coletiva transnacional, cujo resultado alcança trabalhadores de diversos países, não se pode desconsiderar a terceirização e a consolidação de cadeias produtivas globais como características marcantes desse novo mundo trabalho, o que demanda das empresas transnacionais e dos representantes dos trabalhadores respostas compatíveis com a devida proteção aos trabalhadores localizados em todos os elos da cadeia produtiva.

6.5.4 Implementação e Monitoramento

A implementação dos Acordos Marco Globais diz respeito ao conteúdo das obrigações assumidas pelas partes signatárias. Para além do compromisso de se abster de violar direitos fundamentais dos trabalhadores, a efetividade do acordo requer a tomada de medidas específicas pela companhia transnacional a fim de que o acordo seja aplicado em sua plenitude.

No Acordo Marco Global firmado entre a Inditex e a IndustriALL em 2014 estabeleceu-se que a companhia trabalhará com fornecedores e a federação sindical com os sindicatos afiliados, fazendo todos os esforços para que o acordo seja implementado com sucesso em toda a cadeia produtiva da Inditex. Já no Acordo Marco Global firmado entre a Volkswagen e a IndustriALL em 2002, por sugestão do conselho de administração da empresa ou do Conselho de Empresa Global do Grupo Volkswagen, questões relacionadas à implementação do acordo serão discutidas no âmbito do Conselho de Empresa, órgão de consulta e informação formado por

representantes dos trabalhadores. Segundo o acordado, o Conselho e a administração da empresa poderão acordar medidas necessárias à implementação do AMG (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Semelhantemente, de acordo com as versões em francês e português do Acordo Marco Global de 2004, ficou estabelecido que a Diretoria do Grupo Renault e o Comitê do Grupo Renault zelariam pela efetiva implementação do acordo junto às instâncias representativas de pessoal das unidades envolvidas. Já a versão em inglês determinou que a Diretoria do Grupo e o Comitê do Grupo Renault trabalhariam com os representantes de trabalhadores das companhias relevantes para que a Declaração fosse realmente implementada:

Working with the employee representatives of the relevant companies, management and the Group Works Council will ensure that this declaration is actually implemented (EUROPEAN COMMISSION, 2019)⁸⁷.

O Acordo Marco Global de 2004 foi publicado em doze línguas (inglês, francês, alemão, espanhol, holandês, romeno, esloveno, português, coreano, italiano, turco e russo). Comparando-se as diversas traduções, não há certeza em relação a quais seriam as empresas abrangidas na implementação do acordo, se apenas as integrantes do Grupo Renault ou se a implementação também alcançaria fornecedores e prestadores de serviço. Como já demonstrado, nesse mesmo acordo estabeleceu-se que o Grupo Renault iria informar seus fornecedores a respeito do conteúdo do AMG e do Pacto Global da ONU, convidando-se a considerar a oportunidade de aderir.

O primeiro Acordo Marco Global firmado pelo Grupo Renault também não fez qualquer previsão sobre a possibilidade dos sindicatos, locais ou globais, participarem da implementação do acordo. A IMF, federação sindical internacional que participou da negociação e da assinatura do acordo, não teve definida atribuição para sua implementação, missão que ficou sob a responsabilidade do Comitê do Grupo Renault e da diretoria da empresa. Destaca-se que o Comitê do Grupo Renault, instituído em 1993 mediante negociação coletiva que contou com a participação de entidades

⁸⁷ Tradução livre: Trabalhando com os representantes dos funcionários das empresas relevantes, a gerência e o Conselho de Empresa do Grupo Renault garantirá que esta declaração seja realmente implementada.

sindicais como CFTC, CFDT, FO, UGT e CCOO, tem desempenhado papel de negociação coletiva semelhante aos sindicatos.

É importante reafirmar que os conselhos de empresa europeus não se confundem com os sindicatos. Diferentemente, são instituições constituídas para garantir os direitos de consulta e informação aos trabalhadores, em observância à Diretiva 94/45/CE (atualizada pela Diretiva 2009/38/CE). Cabe destacar que somente no ano de 2015 o Comitê do Grupo Renault, entidade que corresponde ao conselho de empresa europeu, passou a ser composto por trabalhadores representantes de unidades instaladas fora da União Europeia (Argentina, Brasil, Coreia, Índia, Marrocos, Rússia e Turquia) (EWADB, 2019a). A baixa representatividade atribuída a essas unidades pode ter repercutido negativamente sobre a plena implementação do primeiro Acordo Marco Global firmado pelo Grupo Renault.

Diferentemente, no Acordo Marco Global de 2013, publicado em francês, espanhol e inglês, a IndustriALL passou a colaborar no processo de implementação, missão essa que continuou a ser executada pelo Grupo Renault e pelo Comitê do Grupo Renault. Mas a grande mudança ocorreu no Acordo Marco Global firmado em 2019, cuja implementação ficou a cargo de todas as partes signatárias: Grupo Renault, IndustriALL, Comitê do Grupo Renault e demais entidades sindicais signatárias.

Estabeleceu-se, ainda, a promoção do Acordo Marco, que deverá ser traduzido nas línguas dos diferentes países em que o Grupo Renault esteja instalado, mediante sessões de informação e troca de ideias, das quais poderão participar os membros locais do Comitê do Grupo Renault, a serem organizadas em cada país pelos respectivos diretores de RH. Em nível local, estabeleceu-se o diálogo entre representantes da direção da empresa, membros do Comitê do Grupo Renault, sindicatos locais e representantes dos trabalhadores, os quais poderão trocar ideias acerca dos planos de ação prioritários e respectivas modalidades de implementação. Esse diálogo poderá também resultar na negociação de acordos específicos.

Em âmbito global, estabeleceu-se a possibilidade da organização de *workshops* de trocas de ideias pelo Comitê do Grupo Renault para facilitar a assimilação dos temas desenvolvidos no Acordo Marco de 2019. Nos anos posteriores à sua assinatura serão definidos pelas partes signatárias indicadores para integrar e complementar os indicadores de implementação do Acordo Marco de 2013, sendo dada especial atenção aos trabalhadores terceirizados. Definiu-se também a

organização de uma reunião anual para acompanhamento do AMG de 2013, quando da sessão plenária que conta com a participação de membros do Comitê do Grupo Renault e da IndustriALL. Na reunião anual serão enfatizados os testemunhos das melhores práticas para favorecer a aplicação de iniciativas locais em âmbito global.

Além da implementação, os Acordos Marco Globais devem contar com mecanismos de monitoramento voltado a apurar não apenas o cumprimento das obrigações acordadas, mas também a produção dos efeitos pretendidos pelas partes signatárias. Para que seja efetivo o monitoramento deve abranger todos os níveis, o que requer a participação das entidades sindicais que representam os trabalhadores abrangidos, sob pena de se comprometer a credibilidade do acordo firmado.

Referência entre os Acordos Marco Globais, o acordo firmado entre Inditex e IndustriALL (2014) prevê a comissão de uma comissão paritária, formada por três representantes da empresa e três representantes da federação sindical global, com a incumbência de proceder revisão anual do acordo, que tratará de aspectos relacionados à sua implementação. Semelhantemente, o acordo firmado entre Danone e IUF em 2011 estabelece o monitoramento em conjunto pelas partes signatárias, tendo sido acordado, dentre outras medidas, a realização de reunião anual para analisar a evolução dos indicadores incluídos no relatório anual de indicadores sociais e financeiros do Conselho de Empresa Europeu (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

É importante frisar que o monitoramento dos Acordos Marco Globais requer a garantia dos direitos de consulta e informação, atribuídos aos conselhos de empresa europeu nos termos da Diretiva 94/45/CE (atualizada pela Diretiva 2009/38/CE). Nesse sentido, o AMG firmado entre Volkswagen, Comitê Global de Trabalhadores, Comitê Europeu de Trabalhadores e IndustriALL em 2012 estabelece que os Comitês têm o direito de informação sobre o percentual de trabalhadores temporários. Esse acesso a informações junto à direção da empresa é imprescindível ao monitoramento do acordo, cujo conteúdo versa sobre os limites do trabalho temporário na Volkswagen (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

No Acordo Marco Global firmado pelo Grupo Renault em 2004 estabeleceu-se uma avaliação inicial sobre a implementação a ser realizada no ano de 2006. Dessa

avaliação deveriam participar todas as partes signatárias⁸⁸. De maneira mais abrangente, o acordo de 2013 definiu um processo de diálogo social entre as partes signatárias para executar as seguintes medidas de monitoramento:

- Todos os anos, na reunião plenária do Comitê do Grupo Renault, a gerência organizará uma reunião de acompanhamento envolvendo os membros permanentes e observadores do Comitê do Grupo Renault e os representantes da IndustriALL Global Union.
- Esta reunião será preparada por um comitê composto por representantes da gerência, membros do Comitê e representantes da IndustriALL Global Union. Assim que o acordo for assinado, este Comitê realizará sua primeira reunião para definir as modalidades concretas de monitoramento.
- As partes signatárias elaborarão um relatório global sobre a implementação do acordo marco a cada três. Esse documento, quando necessário, será utilizado como base para possíveis medidas de ajuste necessárias à implementação do AMG (Anexo III).

Finalmente, no Acordo Marco Global de 2019 estabeleceu-se, para o âmbito local, a organização de reuniões de acompanhamento dos Acordos Marco Globais de 2013 e 2019, das quais participarão peritos, membros do Comitê do Grupo Renault, sindicatos locais e representantes dos trabalhadores. Serão também implementadas ações específicas de sensibilização e formação sobre os diferentes temas abordados no Acordo Marco de 2019, sobre o qual, quando necessário, serão organizadas fases experimentais para implementação.

O processo de implementação e monitoramento dos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault deve enfrentar grandes desafios, tendo em vista o conflito que se estabelece entre os interesses da corporação e os interesses dos trabalhadores. Como demonstrado, o Acordo Marco Global assinado em 2019 reitera os compromissos da empresa relacionados ao diálogo social (Convenções n. 87 e n. 98 da OIT); à política de inclusão voltada a combater toda e qualquer forma de discriminação (Convenção n. 111 da OIT); ao enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual (Convenção n. 190 da OIT); bem como à acessibilidade aos

⁸⁸ Com a participação das partes signatárias, uma primeira avaliação da implementação aconteceu em dezembro 2006. Em 25 de junho de 2007, o Grupo Renault apresentou um balanço das ações realizadas, das normas aplicáveis em cada país, bem como dos efeitos da Declaração dentro do Grupo e em relação aos fornecedores. Consta desse relatório a tomadas de medidas com o objetivo de dar cumprimento ao Acordo Marco Global, dentre as quais a contratação de trabalhadores com deficiência, programas de bem-estar, campanhas de prevenção do HIV e o envio de cartas aos fornecedores para fins de divulgação dos princípios do acordo. O relatório também destaca que alguns fornecedores foram visitados com objetivo de verificar a observância de normas de medicina e segurança do trabalho (RENAULT, 2007).

trabalhadores com deficiência (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007).

Não obstante, em comunicado publicado no 14 de novembro de 2018, a IndustriALL e a IndustriALL Europa denunciaram o Grupo Renault pelo descumprimento do Acordo Marco Global de 2013. Segundo a denúncia, vinte e seis trabalhadores turcos teriam sido vítimas de demissões arbitrárias. Diferentemente do que ocorreu no Chile, quando, após quinze dias de greve que paralisaram as atividades da unidade do Grupo Renault instalada naquele país, o diálogo prevaleceu, resultando em negociação coletiva vantajosa aos trabalhadores da unidade, na Turquia a empresa não teria resolvido o conflito com o recurso do devido diálogo social, optando por chamar a polícia para reprimir greve que ocorreu no ano de 2016 (INDUSTRIALL, 2017; INDUSTRIALL, 2018).

Destaca-se ainda a tentativa de mediação junto à OCDE proposta pela IndustriALL e pelo *United Auto Workers* (UAW), o Sindicato dos Metalúrgicos dos Estados Unidos, em face de unidade da montadora Nissan, integrante do Grupo Renault, localizada no Município de Canton, Mississippi, EUA. Tendo em vista a recusa de pedido semelhante apresentado no ano de 2015 perante o escritório da OCDE nos EUA, no ano de 2016 as entidades sindicais recorreram concomitantemente às unidades da OCDE da Holanda, Japão e França. O pedido de mediação tem como fundamento violações a direitos trabalhistas apuradas a partir de depoimentos dos trabalhadores, testemunhos e documentos da Nissan, versando sobre suposto obstáculo à sindicalização, assédio moral e intimidações (INDUSTRIALL, 2016a; INDUSTRIALL, 2016b).

Voltando os olhos aos trabalhadores brasileiros, manifestação realizada no ano de 2016 buscou denunciar violações a direitos dos trabalhadores praticadas pela referida unidade da Nissan nos EUA. Segundo os manifestantes, a companhia, patrocinadora dos Jogos Olímpicos Rio 2016, estaria descumprimento compromissos de direitos humanos firmados perante o Comitê Olímpico Internacional (SMC, 2016). As denúncias apresentadas pelos sindicatos somadas ao tramite de ações coletivas sinalizam um quadro de desafios à implementação e ao monitoramento dos Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault⁸⁹.

⁸⁹ Ações coletivas tramitando em face de Renault do Brasil abordam temáticas relacionados à insuficiente contratação de trabalhadores com deficiência, bem como à prática de revista em bolsas e mochilas dos trabalhadores (TRT9 0000018-90.2018.5.09.0009 e 0000906-16.2018.5.09.0670). Há

Igualmente, a ausência de publicidade, fundada na cláusula de confidencialidade que paira sobre os Acordos Marco Globais de 2013 e 2019, bem como a não inclusão dos sindicatos locais na negociação e fiscalização das obrigações assumidas pela empresa transnacional impacta negativamente a efetividade das obrigações estabelecidas. Em homenagem aos esforços das partes signatárias, os acordos firmados pelo Grupo Renault não podem ser reduzidos a estratégia de marketing voltada à construção de uma imagem de responsabilidade social empresarial.

6.5.5 Sanções e Resoluções de Litígios

Quando da análise da natureza jurídica dos Acordos Marco Globais, apurou-se uma certa predominância na doutrina em afastar a presença de efeitos jurídicos capazes de lhes garantir plena executividade, semelhantemente ao que ocorre na negociação coletiva tradicional entre empregador e sindicatos locais. Ao se afastar o recurso à jurisdição estatal, remete-se a executividade dos Acordos Marco Globais ao poder de pressão das federações sindicais globais, dos sindicatos, dos conselhos de empresa europeus e dos próprios trabalhadores. Em se tratando de sanções e resolução dos litígios, a grande maioria dos Acordos Marco Globais prestigia o diálogo social entre as partes signatárias. Não é frequente a submissão das disputas a uma instância externa, estatal ou privada, a quem se atribuiu jurisdição para a responsabilização pelo descumprimento das obrigações acordadas.

Como exceção à regra, o Acordo Marco Global firmado entre Arcelor, indústria metalúrgica de Luxemburgo, e IMF estabeleceu que qualquer disputa será de competência exclusiva dos tribunais de Luxemburgo. Semelhantemente, no acordo firmado entre PSA e a IndustriALL em 2017, acordou-se, primeiramente, a solução das questões mediante o diálogo entre as partes. Na ausência de uma resolução por consenso, as partes poderão recorrer ao tribunal com competência sobre o local da sede da companhia, independentemente do local onde se apurar o conflito (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

também ações coletivas impugnando acordos coletivos que estabelecem piso normativo inferior para trabalhadores temporários, redução do intervalo para repouso e alimentação, além da não contratação de jovens aprendizes em observância à quota estabelecida em lei (TRT9 0001806-04.2017.5.09.0130, 0000811-25.2016.5.09.0130 e 0001283-10.2012.5.09.0892).

Já no acordo firmado entre a alemã Siemens, Comitê de Trabalhadores, IG Metall e IndustriALL, em 2012, ficou estabelecido que, em caso de queixas, funcionários e órgãos de representação dos trabalhadores devem primeiro esgotar as instâncias de reclamação e arbitragem locais ou nacionais. Outra significativa referência, no Acordo Marco Global firmado pela Inditex em 2014 ficou estabelecido que as questões relativas à interpretação serão resolvidas mediante diálogo entre a empresa e a IndustriALL. Na ausência de acordo, as partes poderão recorrer a uma “consultoria especializada”, a ser realizada pela OIT (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

Diferentemente do Acordo Marco Global de 2004 que foi omissivo em relação ao tema, no Acordo Marco de 2013 Grupo Renault, Comitê de Trabalhadores do Grupo Renault e IndustriALL estabeleceram a aplicação da lei francesa, bem como o compromisso de estabelecer o diálogo, em caso de dificuldades na implementação do acordo, a fim de adotar um plano de ação para solucionar eventuais problemas. As questões locais serão submetidas ao diálogo social local, cabendo ao Grupo Renault criar as condições necessárias. A solução para as questões apresentadas poderá ocorrer em nível nacional, regional ou local, cabendo às partes dar preferência às soluções negociadas em detrimento de qualquer outra ação, sendo o conteúdo da negociação confidencial (Anexo III).

Semelhantemente, no Acordo Marco Global de 2019, além da aplicação da lei francesa, também ficou acordado que as partes irão se informar mutuamente sobre divergências quanto à interpretação ou descumprimento do acordo. Esse processo de informação tem como finalidade permitir que, mediante o diálogo social, possam procurar solução eficaz e construtiva em prazo razoável, observados os interesses das partes. Os problemas locais serão, primeiramente, solucionados mediante diálogo social local, a ser proporcionado pelo Grupo Renault. A solução dos problemas também poderá ocorrer em âmbito nacional e regional. Por fim, não se fala em confidencialidade, mas remete-se a um *memorandum* celebrado em 2018, no âmbito do qual ficou estabelecido a resolução interna das questões antes de qualquer comunicação externa (Anexo IV).

Analisando-se os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault, constata-se a não estipulação de mecanismos claros de punição aos infratores, bem como não se faz menção à tutela jurisdicional estatal ou à submissão dos acordos a uma câmara de arbitragem. Não se apura também a previsão de um canal para

recebimento e apuração das denúncias. Diferentemente, Grupo Renault, Comitê do Grupo Renault e IndustriALL optam pelo diálogo social para buscar soluções quanto às questões decorrentes da implementação e do monitoramento de tais acordos.

Cabe ressaltar que a unidade britânica do Grupo Renault explicitou seu compromisso em observar o *Modern Slavery Act* de 2015, lei daquele país que antecedeu a lei francesa sobre a *due diligence* das empresas em relação aos direitos humanos (RENAULT.UK, 2019). Igualmente, considerando-se que os dois Acordos Marco Globais vigentes (2013 e 2019) se submetem à legislação francesa, no ano de 2017 foi sancionada na França a Lei n. 2017-399, relativa à responsabilidade com terceiros das empresas controladoras e ordenadoras, também conhecida como Lei do dever de vigilância (*due diligence*), cujo texto obriga as grandes empresas francesas a desenvolver, publicar e implementar medidas apropriadas para identificação de riscos e prevenção de ataques a direitos humanos, liberdades fundamentais, saúde, segurança humana e meio ambiente (FRANCE, 2019):

LOI n° 2017-399 du 27 mars 2017 relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre

« Art. L. 225-102-4.-I.-Toute société qui emploie, à la clôture de deux exercices consécutifs, au moins cinq mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français, ou au moins dix mille salariés en son sein et dans ses filiales directes ou indirectes dont le siège social est fixé sur le territoire français ou à l'étranger, établit et met en œuvre de manière effective un plan de vigilance.

[...]

« Le plan comporte les mesures de vigilance raisonnable propres à identifier les risques et à prévenir les atteintes graves envers les droits humains et les libertés fondamentales, la santé et la sécurité des personnes ainsi que l'environnement, résultant des activités de la société et de celles des sociétés qu'elle contrôle au sens du II de l'article L. 233-16, directement ou indirectement, ainsi que des activités des sous-traitants ou fournisseurs avec lesquels est entretenue une relation commerciale établie, lorsque ces activités sont rattachées à cette relation.

« Le plan a vocation à être élaboré en association avec les parties prenantes de la société, le cas échéant dans le cadre d'initiatives pluripartites au sein de filières ou à l'échelle territoriale⁹⁰.

⁹⁰ “Art. L. 225-102-4.-I.- Qualquer empresa que emprega, ao final de dois exercícios financeiros consecutivos, pelo menos cinco mil funcionários em seu meio e em suas subsidiárias diretas ou indiretas, com sede social em território francês, ou pelo menos dez mil funcionários dentro dela e em suas subsidiárias diretas ou indiretas, com sede em território francês ou no exterior, estabelece e implementa efetivamente um plano de vigilância. [...] O plano inclui medidas de due diligence projetadas para identificar riscos e prevenir danos graves aos direitos humanos e liberdades fundamentais, saúde e segurança humana e ao meio ambiente resultantes das atividades da sociedade e aquelas das empresas que controla, nos termos do II do artigo L. 233-16, direta ou indiretamente, bem como as atividades de subcontratados ou fornecedores com os quais se mantém uma relação comercial estabelecida, quando essas atividades estão relacionadas a esse relacionamento. “O plano deve ser

A fim de garantir a ampla efetividade dos Acordos Marco Globais firmados, é recomendável que o Grupo Renault adote procedimento de *due diligence* em relação às todas as suas unidades, aos fornecedores e aos prestadores de serviço, identificando riscos e prevenindo danos graves aos direitos sociais fundamentais dos trabalhadores. Em observância à lei francesa, deveria o Grupo Renault, dentre outras medidas, adotar as seguintes providências:

1. ELABORAR mapa de risco destinado à identificação, análise e classificação dos riscos de violação aos direitos humanos;
2. Com relação ao mapeamento de riscos, ESTABELECER procedimentos para avaliação regular das empresas subsidiárias, das subcontratadas e dos fornecedores;
3. EXECUTAR ações apropriadas para mitigar riscos ou prevenir danos;
4. CONSTITUIR um mecanismo de alerta e coleta de relatórios relacionados à existência de riscos a ser estabelecido em consulta com as organizações sindicais representativas dos trabalhadores abrangidos pelas atividades da empresa;
5. MONITORAR as medidas implementadas e avaliar sua eficácia.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Reconhecidos e difundidos nas democracias ocidentais, os direitos humanos sofrem impactos negativos frente à globalização econômica que se consolidou no final do século XX. Ao se discutir a relação entre o Estado e a produção do Direito, buscou-se demonstrar a crise do Estado-nação frente à globalização e as consequências para a tutela dos direitos humanos, individuais e coletivos, em todo mundo. Paralelamente, apontou-se o desenvolvimento das cadeias produtivas globais e das empresas transnacionais, estabelecendo-se uma relação com a crise do regime do emprego e o aumento do trabalho precário.

Se nos limites territoriais do Estado a tutela dos direitos encontra grandes desafios, com a queda das barreiras físicas, que caracterizaram a formação de um mercado global altamente conectado, os trabalhadores enfrentam enormes dificuldades para alcançar patamares mínimos de proteção. Sob a razão neoliberal, as empresas transnacionais, beneficiando-se das novas tecnologias que lhes garantem o controle sobre extensas cadeias produtivas, recorrem a trabalhadores de diversas nacionalidades, em especial aqueles residentes nos países caracterizados por um sistema de tutela do trabalho mais flexível.

Em um contexto marcado pelo *shopping* de leis e pelo ressurgimento da *lex mercatoria*, as empresas transnacionais buscam se afastar da jurisdição estatal quando lhes convêm. Essas grandes corporações disputam com o Estado-nação a produção do Direito, sob a justificativa de uma suposta incapacidade estatal em apresentar respostas aos desafios de uma economia globalizada. Ao mesmo tempo, estabelecem um leilão normativo entre os Estados, tendo como vencedor aquele que apresentar o sistema jurídico mais frágil no quesito tutela dos direitos dos trabalhadores.

Sobre o projeto de universalização dos direitos humanos, ONU, OIT, OCDE, OEA, dentre outras organizações internacionais, a partir das negociações entres os Estados membros, têm aprovado declarações, convenções, relatórios e demais documentos voltados à tutela dos direitos do homem em todo o mundo. Em relação à temática Empresa e Direitos Humanos, apontou-se a opção pela voluntariedade presente no Pacto Global, na Agenda 2030, nos Princípios de *Ruggie*, na Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social e nos

Guidelines da OCDE. Sem prejuízo da crítica referente à ausência de vinculação dos Estados e das empresas, tais iniciativas sinalizam a construção de um discurso voltado à tutela dos trabalhadores frente aos desafios da globalização em todo mundo.

Paralelamente, os sindicatos se consolidaram como atores de relevante importância na tutela dos direitos sociais e da democracia. A liberdade sindical é requisito indispensável para a consolidação dos estados democráticos, pois atua como ferramenta imprescindível para os processos de reivindicação dos trabalhadores em prol da efetivação dos seus direitos. Não obstante, os sindicatos também foram alcançados pelo cenário de crise que se apresenta. Diante da retração do trabalho assalariado em relação às novas formas de contratação, muitas das quais fruto do avanço tecnológico apurado em plataformas digitais, restou aos sindicatos ampliar a base de trabalhadores representados, voltando-se para as formas de contratação distintas do regime de emprego.

Igualmente, coube às entidades sindicais a construção de um modelo de proteção em face da organização do capitalismo em cadeias produtivas globais. Nesse sentido, demonstrou-se a articulação em rede de sindicatos locais e globais. Na ausência de um tribunal internacional ou de um tratado vinculante para as empresas, os sindicatos têm apostado na atuação transnacional que se materializa pela construção de um paradigma de proteção dos direitos dos trabalhadores em todo mundo.

Nessa perspectiva, debruçou-se sobre os Acordos Marco Globais, instrumentos moldados pelo Direito Transnacional do Trabalho para a tutela dos trabalhadores que integram as cadeias produtivas globais. Com as cautelas necessárias em relação à indevida utilização de tais acordos para atender os interesses das grandes corporações, os sindicatos têm buscado desenvolver um modelo de negociação transnacional voltada a estabelecer patamares mínimos de garantias fundamentais para os trabalhadores.

Os Acordos Marco Globais apresentam-se como uma fórmula de transição para alcançar um sistema de negociação coletiva transnacional. Não obstante as dificuldades para se estabelecer a responsabilidade jurídica pelo descumprimento das obrigações acordadas, tais acordos podem promover a melhoria da condição social dos trabalhadores abrangidos, sem prejuízo da ratificação das suas cláusulas por instrumentos de negociação coletiva tradicionais, o que lhes garantirá maior segurança jurídica.

De outro lado, uma das grandes virtudes dos Acordos Marco Globais é justamente a ausência de regulação estatal, o que possibilita aos sindicatos atuar como verdadeiros protagonistas na defesa dos direitos dos trabalhadores tanto no cenário internacional, quanto no cenário local. Eventual tentativa em moldá-los aos modelos existentes poderá reduzir sua capacidade de alcançar todos os elos da cadeia produtiva. Os Acordos Marco Globais, portanto, podem coexistir com outros instrumentos legais, de âmbito local, nacional ou internacional, devendo-se considerar que a negociação coletiva transnacional reflete o funcionamento de um ordenamento jurídico multinível, fundado na prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador, na progressividade dos direitos humanos e na vedação do retrocesso social.

Em relação ao estudo de caso desenvolvido na pesquisa, é natural que os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault se afastem da negociação coletiva clássica, caracterizada pela atuação dos sindicatos locais como protagonistas. Lamenta-se, contudo, o tratamento privilegiado em relação às entidades sindicais europeias, o que é incompatível com a pretensão do Grupo Renault em uniformizar os níveis de proteção dos trabalhadores em todas as suas unidades. A participação efetiva dos sindicatos latino-americanos e asiáticos no processo de negociação deveria ser apreciada pelo Grupo Renault, pelo Comitê do Grupo Renault e pela IndustriALL.

Quanto ao conteúdo, os Acordos Marco Globais partem dos documentos elaborados pelas organizações internacionais, mas devem também observar a legislação e a negociação coletiva local, quando mais benéfica ao trabalhador. Os sindicatos locais precisam ter prestigiada sua condição de legítimos representantes dos trabalhadores, o que requer a possibilidade de interagirem no processo de negociação transnacional capitaneado pelas federações sindicais globais e pelos comitês de empresa europeus.

A implementação e o monitoramento dos Acordos Marco Globais também devem ficar a encargo de todas as partes signatárias, aos trabalhadores e à sociedade em geral. Aos sindicatos deve ser assegurada a possibilidade de monitorar a efetivação dos princípios e das obrigações estipuladas nos Acordos Marco Globais, cujo conteúdo deverá prever mecanismos de recebimento de denúncias, auditorias independentes e tomada de providências pela empresa. Não menos importante, a responsabilização pelo descumprimento das obrigações acordadas é medida que também deve ser considerada pelas partes signatárias.

Por fim, com base na legislação francesa, destaca-se a importância do dever das empresas em identificar, analisar e classificar os riscos de violação aos direitos humanos; estabelecer procedimentos para avaliação periódica das empresas subsidiárias, das subcontratadas e de fornecedores; mitigar os riscos e prevenir os danos; garantir aos sindicatos os direitos de consulta e informação relacionadas ao cumprimento das obrigações; bem como monitorar as medidas implementadas e avaliar a eficácia dos Acordos Marco Globais.

Em resposta à pergunta que figura como objetivo principal da presente pesquisa, sustenta-se que os Acordos Marco Globais podem contribuir para a tutela dos direitos dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais, sem prejuízo das mediações apontadas, notadamente a necessidade de abranger o maior número possível de trabalhadores e suas respectivas representações sindicais locais.

REFERÊNCIAS

1. 9/11 Memorial & Museum. **FAQ about 9/11**. Disponível em: <<https://www.911memorial.org/faq-about-911>>. Acesso em 22 jul. 2019.
2. ABRAMOVICH, V. e COURTIS, C. **Los derechos sociales como derechos exigibles**. Madrid: Editorial Trotta, 2014.
3. ACCORD (2019a). **About**. Disponível em: <<https://bangladeshaccord.org/about>>. Acesso em: 23 jul. 2019.
4. ACCORD (2019b). **Achievements 2013 Accord**. Disponível em: <<https://bangladeshaccord.org/2018/07/20/achievements-2013-accord/>>. Acesso em: 23 jul. 2019.
5. ACCORD (2019c). **January Quarterly Aggregate Report**. Disponível em: <<https://bangladeshaccord.org/updates/2019/03/18/accord-january19-quarterly-aggregate-report>>. Acesso em: 23 jul. 2019.
6. ALES, E. e VERRECCHIA, G. Transnational: the emerging multifaced dimension of industrial relations. *In* IRES. **European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?** Roma. 2012. p 36-46. Disponível em: <http://www.ireser.it/files/02_2012_EUROACTA.pdf>. Acesso em: 23 out. 2019.
7. ALGRANATI, C. e SEOANE, J. **Enciclopédia Latino Americana**. Disponível em: <<http://latinoamericana.wiki.br/verbetes/c/ccscs>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
8. ALLIANCE. **About the Alliance for Bangladesh Worker Safety**. Disponível em: <<http://www.bangladeshworkersafety.org/who-we-are/about-the-alliance>>. Acesso em: 23 jul. 2019.
9. ALVARENGA, D. **Na Vulcabras, 22 000 demissões e nada de lucro**. Portal G1, 21. Jun. de 2011. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/22-000-demissoes-depois/>>. Acesso em: 18 dez. 2018.
10. ALVES, G. **Dimensões da precarização do trabalho. Ensaios de sociologia do trabalho**. Bauru: Canal 6, 2013.
11. ANDONOVA, L. **Governance Entrepreneurs International Organizations and the Rise of Global Public-Private Partnerships**. Cambridge: Cambridge University Press: 2017. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=LBs0DwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 8 dez. 2018.
12. ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho? Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. 10ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2005.
13. ANTUNES, R. e BRAGA, R (orgs.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo, Boitempo, 2009.
14. ANTUNES, R. **O continente do labor**. São Paulo: Boitempo, 2011.
15. ANTUNES, R. **O Privilégio da Servidão. O novo proletariado de serviços na era digital**. São Paulo: Boitempo, 2018.

16. ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2003.
17. APPLE. **Supplier List.** Disponível em: <<https://www.apple.com/supplier-responsibility/pdf/Apple-Supplier-List.pdf>>. Acesso em: 12 dez. 2018.
18. ARENDT, H. **A condição humana.** 10ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2007.
19. AUSTRÁLIA. **Modern Slavery Act 2018.** Disponível em: <<https://www.legislation.gov.au/Details/C2018A00153>>. Acesso em: 8 jul. 2019.
20. BALDWIN, R. **Global supply chains: why they emerged, why they matter, and where they are going.** 2012. Disponível em: <http://graduateinstitute.ch/files/live/sites/iheid/files/sites/ctei/shared/CTEI/working_papers/CTEI-2012-13.pdf>. Acesso em: 9 dez. 2018.
21. BALTAR, P. **Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil.** IPEA. 2036. Textos para discussão. Brasília: 2015. Disponível em: <http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf>. Acesso em: 3 de jun. 2019.
22. BARRIENTOS, S. **'Labour chains': analysing the role of labour contractors in global production networks.** Manchester: The University of Manchester. Brooks World Poverty Instituto, 2011. Disponível em: <<http://www.capturingthegains.org/pdf/bwpi-wp-15311.pdf>>. Acesso em: 15 mar. 2018.
23. BAYLOS GRAU, A. **¿Para qué sirve um sindicato? Instrucciones de uso.** Madrid: Catara, 2012.
24. BAYLOS GRAU, A. **Códigos De Conducta Y Acuerdos-Marco De Empresas Globales: Apuntes Sobre Su Exigibilidad Jurídica.** Revista de relaciones laborales, n. 12, 2005, p. 103-138.
25. BAYLOS GRAU, A. **El futuro de las normas del trabajo que queremos.** Contribución a la Conversación IV, La Gobernanza en el trabajo. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/article/wcms_548608.pdf>. Acesso em: 27 fev. 2018.
26. BAYLOS GRAU, A. **Reino de España: La huelga de Amazon y los esfuerzos por impedir su eficacia.** 2018. Disponível em: <<http://www.sinpermiso.info/textos/reino-de-espana-la-huelga-de-amazon-y-los-esfuerzos-por-impedir-su-eficacia>>. Acesso em: 26 jul. 2018.
27. BAYLOS GRAU, A. **Reino de España: La huelga de Amazon y los esfuerzos por impedir su eficacia.** 2018. Disponível em: <<http://www.sinpermiso.info/textos/reino-de-espana-la-huelga-de-amazon-y-los-esfuerzos-por-impedir-su-eficacia>>. Acesso em: 26 jul. 2018.
28. BB. **BB no mundo.** 2019. Disponível em: <<https://www.bb.com.br/pbb/pagina-inicial/atendimento/bb-no-mundo#/>>. Acesso em: 9 mar. 2019.
29. BBC. **Greve dos caminhoneiros: a cronologia dos 10 dias que pararam o Brasil. 30 mai. 2018.** Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-44302137>>. Acesso em: 19 fev. 2019.
30. BECKETT, A. **What is the global race?** The Guardian, 22 set. 2013. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/politics/2013/sep/22/what-is-global-race-conservatives-ed-miliband>>. Acesso em: 3 jul. 2019.
31. BHATTARAI, A. **Amazon Prime Day: Worker strikes and a site crash dent the online shopping bonanza.** The Washington Post. Washington, 16. Jul. 2018. Disponível

- em:<https://www.washingtonpost.com/business/2018/07/16/amazon-prime-day-now-an-opportunity-worker-strikes-consumer-protests-around-world/?noredirect=on&utm_term=.c1bdf972a9be>. Acesso em: 15 jul. 2019.
32. BOBBIO, N. **A Era dos Direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
 33. BOBBIO, N. **Direito e Estado no pensamento de Emanuel Kant**. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1984.
 34. BOLTANSKI, L. e CHIAPELLO, E. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.
 35. BOTTINI, P. C. **O que é compliance no âmbito do Direito Penal?** Revista Consultor Jurídico, 30 de abril de 2013.
 36. BOURDIEU, P. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neo-liberal**. Tradução Lucy Magalhães. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1998.
 37. BRAGA, R. **A rebeldia do precariado. Trabalho e neoliberalismo no Sul global**. São Paulo: Boitempo, 2017.
 38. BRASIL (2020a). **NOTA TÉCNICA n. 7/2018. A proteção e Reparação de Direitos Humanos em Relação a Atividades Empresariais**. Procuradoria Federal dos Direitos do Cidadão. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/temas-de-atuacao/notas-tecnicas/nota-tecnica-pfdc-7-2018>>. Acesso em: 23 mar. 2019.
 39. BRASIL (2020b). **Sistema Mediador**. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/>>. Acesso em: 18 fev. 2020.
 40. BRASIL. **Decreto nº 7.030, de 14 de dezembro de 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D7030.htm>. Acesso em: 10 jul. 2019.
 41. BRASIL. STF. **Recurso Extraordinário 590.415**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>>. Acesso em: 18 jul. 2019.
 42. BRASIL. TJ-RS - **AC: 70065097891**. RS, Relator: Umberto Guaspari Sudbrack, Data de Julgamento: 10/12/2015, Décima Segunda Câmara Cível, Data de Publicação: Diário da Justiça do dia 14/12/2015). Disponível em: <<https://tj-rs.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/271151758/apelacao-civel-ac-70065097891-rs?ref=serp>>. Acesso em: 3 jul. 2019.
 43. BRASIL. **TST. Súmula n. 207**. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_201_250.html#SUM-207>. Acesso em: 30 jun. 2019.
 44. BRASIL. **TST- DCG n.1000376-17.2018.5.00.0000**. Rel. MARIA DE ASSIS CALSING. Data de Julgamento:28/05/2018. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/10157/2374827/Petroleiros.pdf/8e49cf3b-88f8-62ca-b247-cdeb7fdf10ee>>. Acesso em: 16 jul. 2019.
 45. BRINCIKOVA, Z e DARMO, L. **The impact of FDI inflow on employment in v4 countries**. European Scientific Journal, vol. 1, 2014. Disponível em: <<https://eujournal.org/index.php/esj/article/download/2830/2661>>. Acesso em 19 mar. 2018.
 46. CAI, C. **New Great Powers and International Law in the 21st Century**. Oxford University Press on behalf of EJIL Ltd. Vol 24, nº3, 2013.
 47. CALIFORNIA (2020). **STATE OF CALIFORNIA. The California Transparency in Supply Chains Act**. Disponível em: < <https://oag.ca.gov/SB657>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
 48. CAMARGO, G. **Multinacionais beneficiam-se da exploração de trabalho infantil**. Repórter Brasil. 09.02.16. Disponível em:

- <<https://reporterbrasil.org.br/2006/02/multinacionais-beneficiam-se-da-exploracao-de-trabalho-infantil/>>. Acesso em: 10 ago. 2019.
49. CARLEIAL, L. M. F., DE MELLO, L. E., REICHOW, A. M. **Soluções Autoritárias para Crises Econômicas: Lições da Greve dos Caminhoneiros de 2018 para o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil**. R.E.V.I - Revista de Estudos Vale do Iguaçu. Jul./Dez. 2018, v.02, n. 31, p. 139-154.
 50. CARTA CAPITAL. **Cadeias produtivas globais em discussão**. 2016. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/blogs/blog-do-grri/cadeias-produtivas-globais-em-discussao>>. Acesso em: 18 jun. 2019.
 51. CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social. Uma crônica do salário**. 12ª edição. Petrópolis: Vozes, 2015.
 52. CASTELLS, M. **A sociedade em rede**. 18ª ed. São Paulo: Paz & Terra, 2017.
 53. CASTRO, A.M.G. **Análise da competitividade de cadeias produtivas**. In: WORKSHOP CADEIAS PRODUTIVAS E EXTENSÃO RURAL NA MAZÔNIA, Manaus, 2000. Disponível em: <<http://www.suframa.gov.br/download/publicacoes/accp.pdf>>. Acesso em: 13 mar. 2018.
 54. CATTANEO, O., GEREFFI, G. e STARITZ, C. **Global value chains in a postcrisis world: A development perspective**. Washington, D.C., Banco Mundial, 2010. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=84cyDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Global+value+chains+in+a+postcrisis+world&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwi2iei75ZLfAhWMC5AKHT35CUUQ6AEIKTAA#v=onepage&q=Global%20value%20chains%20in%20a%20postcrisis%20world&f=true>>. Acesso em: 9 dez. 2018.
 55. CENTER FOR CONSTITUTIONAL RIGHTS. **Filártiga v. Peña-Irala**. Disponível em: <<https://ccrjustice.org/home/what-we-do/our-cases/fil-rtiga-v-pe-irala>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
 56. CHANG, H. J. **Chutando a escada. A estratégia do desenvolvimento em perspectiva histórica**. São Paulo: Unesp, 2004.
 57. CHESNAIS, F. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996.
 58. CHESNAIS, F. **As dimensões financeiras do impasse do capitalismo**. 2018. Tradução Flavia Brancalion e Pedro Micussi. Disponível em: <<https://movimentorevista.com.br/2018/03/as-dimensoes-financeiras-do-impasse-do-capitalismo-mundializacao-do-capital-chesnais/>>. Acesso em: 9 dez. 2018.
 59. CHIMNI, B. S. **Third World Approaches to International Law: A Manifesto**. International Community Law Review 8. Mar. 2006. Disponível em: <[https://www.jnu.ac.in/sites/default/files/Third%20World%20Manifesto%20BS Chimni.pdf](https://www.jnu.ac.in/sites/default/files/Third%20World%20Manifesto%20BS%20Chimni.pdf)>. Acesso em: 29 out. 2019.
 60. CIDH (2020a). **Convenção Americana sobre Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_america.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.
 61. CIDH (2020b). **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, “Protocolo de San Salvador”**. Disponível em: <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.

62. CILENTO, M. Development of transnational negotiations with multinational companies in a trade union perspective. *In* IRES. **European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?** Roma. 2012. p 104-111. Disponível em: <http://www.ireser.it/files/02_2012_EUROACTA.pdf>. Acesso em: 23 out. 2019.
63. COASE, R. H. **A firma, o mercado e o direito**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2016.
64. COLON, L e GODOY, F. **'Não' vence plebiscito na Grécia e país rejeita proposta de credores europeus**. Folha de S. Paulo, São Paulo, 5 jul. 2015. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2015/07/1651943-nao-vence-plebiscito-na-grecia-e-pais-rejeita-proposta-de-credores.shtml>>. Acesso em: 2 jul. 2019.
65. COM CIÊNCIA. **Trabalho. Os blocos econômicos e o emprego: o caso das maquiladoras**. Com Ciência. Revista Eletrônica de Jornalismo Científico. 2004. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/dossies-1-72/200405/reportagens/06.shtml>>. Acesso em: 18 jun. 2019.
66. COMISSÃO AFRICANA DOS DIREITOS HUMANOS. **Instrumentos legais**. Disponível em: <<http://www.achpr.org/pt/instruments/>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
67. CONECTAS. **Empresas e Direitos Humanos. Parâmetros da ONU para Proteger, Respeitar e Reparar. Relatório Final de John Ruggie**. 2012. Disponível em: <https://www.socioambiental.org/sites/blog.socioambiental.org/files/nsa/arquivos/conectas_principiosorientadoresruggie_mar20121.pdf>. Acesso em: 21 jun. 2019.
68. CONTRAF. **Contraf-CUT assina Marco Global entre o Banco do Brasil e a UNI Global Union**. 24/01/2019. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/contraf-cut-assina-marco-global-entre-o-banco-do-brasil-e-a-uni-global-union-0400>>. Acesso em 7 dez. 2019.
69. CORREA CARRASCO, M. C. **Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional**. Valência: Tirant lo Blanch, 2016.
70. CORREA CARRASCO, M. C. **Principios rectores y estándares laborales: el papel de los acuerdos marco internacionales en la protección de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores**. *In* LIESA, C. R. F. e DÍAZ, E. L. J. *Empresas y Derechos Humanos*. Navarra: Thomson Reuters, 2018, p. 153-177.
71. COSTA, H. A. **O sindicalismo na UE e MERCOSUL: etapas e caminhos em aberto**. *In*: ESTANQUE, E.; SILVA, L. M.; VÉRAS, R.; FERREIRA, A. C.; COSTA, H. A. (Orgs.). *Mudanças no trabalho e na ação sindical. Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez, 2005.
72. COSTA, P. **A soberania na cultura político-jurídica medieval: imagens e teorias**. *In*: COSTA, P. *Soberania, representação, democracia: ensaios de história do pensamento*. Curitiba: Juruá, 2010, p. 99/124.
73. COSTA, P. **O Estado de Direito: uma introdução histórica**. *In*: COSTA, P., ZOLO, D. *O Estado de Direito: História, teoria, crítica*. São Paulo: Martins Fontes, 2006.
74. COUTINHO, A. R. **A dimensão do princípio da dignidade e a relação de trabalho**. *In* SARLET, Ingo Wolfgang; MELLO FILHO, Luiz Philippe Vieira de;

- FRAZÃO, Ana de Oliveira. (Org.). *Diálogos entre o Direito do Trabalho e o Direito Constitucional: estudos em homenagem a Rosa Maria Weber*. 1ed. São Paulo: Saraiva editora, 2014, p. 75-96.
75. COUTINHO, A. R. **A transição do trabalho escravo para o trabalho livre: do escravismo ao liberalismo**. In Jorge Luiz Souto Maior; Gustavo Seferian Scheffer Machado; Paulo de Carvalho Yamamoto. (Org.). *O Mito: 70 anos da CLT: um estudo preliminar*. 1ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 26-33.
76. COUTINHO, A. R. **As diretrizes da OCDE para empresas multinacionais e a regulamentação jurídica do emprego do Brasil: uma análise a partir das alegações de inobservância**. Universidade de Coimbra. Faculdade de Direito. *Boletim de Ciências Economicas*, v. 57, 2014, p. 1187-1229.
77. COUTINHO, A. R. **Direito capitalista e democrático do trabalho nos marcos do Estado Providência: 70 anos da Consolidação das Leis do Trabalho Brasileira**. *Estudos do Século XX*, v. 13, p. 167-180, 2013.
78. COUTINHO, A. R. **Direito do trabalho e Mercosul: perspectivas para uma integração regional**. *Direito e Mercosul*, Curitiba, v. 1, p. 111-124, 1996.
79. COUTINHO, A. R. **Função social do contrato de trabalho**. In Aldacy Rachid Coutinho; José Affonso Dallegrave Neto; Luiz Eduardo Gunther. (Org.). *Transformações do direito do trabalho*. Curitiba: Editora Juruá, 2000, v. , p. 25-50.
80. COUTINHO, A. R. **Globalização e direito do trabalho**. *Direito e Democracia (ULBRA)*, Porto Alegre, v. 1, n.1, p. 163-176, 2000.
81. COUTINHO, A. R. **Meio ambiente do trabalho - a questão do poder empregatício e a violência silenciosa do perverso narcísico**. *Revista LTr. Legislação do Trabalho*, v. 77, p. 903-908, 2013.
82. COUTINHO, A. R. RAMOS FILHO, W. (Org.). **Classes sociais e (des)regulação do trabalho no Brasil atual**. 1. ed. Bauru: Projeto Editorial Praxis, 2014.
83. COUTINHO, A. R., BALESTRA, O. **Endomarketing nos marcos da organização do trabalho toyotista**. *Revista Eletrônica - Tribunal Regional do Trabalho do Paraná*, v. 2, p. 9-22, 2013.
84. CRAIGWELL, R. **Foreign Direct Investment and employment in the English and Dutch-speaking Caribbean**. ILO SBREGIONAL Office for the Caribbean. Puerto Espanha, 2006. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-port_of_spain/documents/meetingdocument/wcms_306245.pdf>. Acesso em: 19 mar. 2018.
85. CRIADO, S. C. **Acuerdos Macro Transnacionales y Derechos Sociales**. Valencia; Tirant lo Blanch, 2016.
86. CRUZ-MOREIRA, JR. **Industrial upgrading nas cadeias produtivas globais: reflexões a partir das indústrias têxtil e do vestuário de Honduras e do Brasil**. Tese de Doutorado. USP – São Paulo, 2003. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3136/tde-03112003-142622/publico/CRUZ-MOREIRATesePROPOLIUSP2003.pdf>>. Acesso em: 9 dez. 2018.
87. DA SILVA, S. G. C. L. **Relações de Coletivas de Trabalho. Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.
88. DA SILVA, S. T. **Direitos Fundamentais na Arena Global**. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra, 2014.

89. DARDOT, P. e LAVAL, C. **A nova razão do mundo. Ensaio sobre a sociedade neoliberal.** São Paulo: Boitempo, 2016.
90. DAUGAREILH, I. **Accord cadre international.** In SOBEL, R. e POSTEL, N. (coord.). *Dictionnaire Critique de la RSE.* 2016, p. 17-20. Disponível em: <<https://books.openedition.org/septentrion/6564>>. Acesso em: 29 jul. 2019.
91. DAVIES, S., HAMMER, N., WILLIAMS, G., RAMAN, R., RUPPERT, C e VOLYNETS, L. **Labour Standards in Global Subcontracting Chains: Evidence from a Construction MNC.** 2008. Disponível em: <http://www.global-labour-university.org/fileadmin/GLU_conference_Unicamp_2008/Submitted_papers/Davies.pdf>. Acesso em 19 fev. 2020.
92. DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª ed. São Paulo; LTr, 2018.
93. DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2002.
94. DERRIDA, J. **Força de lei. O fundamento místico da autoridade.** São Paulo: Martins Fontes, 2007.
95. DOWLING JR., D.C. **Global Pay and Benefits Discrimination.** 2018. American Bar Association. 8.11.2018. Disponível em: <https://www.americanbar.org/groups/international_law/publications/international_law_news/2014/fall/global_pay_and_benefits_discrimination/>. Acesso em: 22 mai. 2019.
96. DROUIN, R. C. **The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements.** In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 1-12.
97. DUPAS, G. **Economia Global e Exclusão Social: Pobreza, Emprego, Estado e o Futuro do Capitalismo.** 2ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.
98. ELMS, D. K e LOW, P. (Coord.). **Global value chains in a changing world.** Genebra: WTO Publications, 2013. Disponível em: <https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/aid4tradeglobalvalue13_e.pdf>. Acesso em: 14 mar. 2018.
99. EROGLU, M. **Multinational enterprises and tort liabilities: An interdisciplinary and comparative examination.** Edward Elgar Publishing, Ing., 2008. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=eoxO2BhTYEAC&printsec=frontcover&hl=pt-PT&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 05 dez. 2018.
100. ETUC (2019a). **Aims and priorities.** Disponível em: <<https://www.etuc.org/en/aims-and-priorities>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
101. ETUC (2019b). **Progressing toward a European optional legal framework for Transnational Company Agreements.** Disponível em: <<https://www.etuc.org/en/issue/transnational-company-agreements-tca>>. Acesso em: 19 jul. 2019.
102. EUR-LEX (2019). **Directiva 2009/38/CE do Parlamento Europeu e do Conselho.** Disponível em: <<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=celex%3A32009L0038>>. Acesso em: 14 nov. 2019.
103. EUROPEAN COMMISSION (2019). **Database on transnational company agreements.** Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

104. EVANS, P. **Is an Alternative Globalization Possible?** Politics & Society. 36, 2008. Disponível em: <<https://sociology.berkeley.edu/sites/default/files/faculty/evans/Evans%20Alter%20Globalization%20Pol%26Soc%20v36n2%20June08.pdf>>. Acesso em: 24 fev. 2019.
105. EVANS, P. **Is it Labor's Turn to Globalize? Twenty-first Century Opportunities and Strategic Responses.** Global Labour Journal. 1:3, 2010. Disponível em: <<http://irle.berkeley.edu/files/2010/Is-it-Labors-Turn-to-Globalize.pdf>>. Acesso em: 26 fev. 2019.
106. EWADB (2019a). **The European Works Councils Database.** 2019. Disponível em <<http://www.ewadb.eu/body/657>>. Acesso em: 5 nov. 2019.
107. EWADB (2019b). **Renault Vilvoorde - Report on the closure of Renault Vilvoorde.** Disponível em: <<http://www.ewadb.eu/docs/9083?uid=0>>. Acesso em: 19 dez. 2019.
108. FACHIN, M. G. **Direitos humanos e desenvolvimento.** Rio de Janeiro: Renovar, 2015.
109. FASHION NETWORK. **Trabalhadores de Bangladesh dizem às marcas globais de moda para pagarem mais pelas roupas.** 2018. Disponível em: <<https://br.fashionnetwork.com/news/Trabalhadores-de-Bangladesh-dizem-as-marcas-globais-de-moda-para-pagarem-mais-pelas-roupas,1015180.html#.XBjboRNKjfY>>. Acesso em: 18 dez. 2018.
110. FERRAJOLI, L. **A soberania no mundo moderno.** São Paulo: Martins Fontes, 2002.
111. FERRAJOLI, L. **Constitucionalismo Garantista e Neoconstitucionalismo.** Anais do IX Simpósio de Direito Constitucional da ABDConst. 2011. Disponível em: <<http://www.abdconst.com.br/revista3/anaiscompletos.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2018.
112. FERRAJOLI, L. **Democracia y garantismo.** Madri: Editorial Trotta, 2010.
113. FERRAJOLI, L. **Poderes Salvajes.** Madri: Editorial Trotta, 2011.
114. FERRAJOLI, L. **Poderes Selvagens.** Kindle edition. São Paulo: Saraiva, 2014.
115. FIORAVANTI, M. **Legislação e jurisdição na Europa: a era do Estado Constitucional.** Tradução Ricardo Marcelo Fonseca e Luiz Henrique K. Fortes.
116. FIPE. **Salariômetro.** 2018. Disponível em: <http://salariometro.fipe.org.br/assets/boletins/pdfs/boletim_2018_10.pdf>. Acesso em: 3 mai. 2019.
117. FLORIOS, D. **6 Multinacionais envolvidas com trabalho escravo e exploração infantil.** Greenme. 18.03.14, atualiz.25.01.16. Disponível em: <<https://www.greenme.com.br/viver/trabalho-e-escritorio/126-6-multinacionais-envolvidas-com-trabalho-escravo-e-exploracao-infantil>>. Acesso em: 10 ago. 2019;
118. FONSECA, M. G. P. Notas Preliminares sobre o Método Sócio-Jurídico-Crítico. In: **Teoria jurídica e práticas sociais.** Rio de Janeiro: NIDS/UFRJ, 1989. p. 9-22.
119. FONSECA, R. M. **Introdução teórica à história do direito.** Curitiba: Juruá, 2012.
120. FONSECA, R. M. **Modernidade e contrato de trabalho: do sujeito de direito à sujeição jurídica.** São Paulo: LTr, 2001.

121. FONSECA, R. M. **O poder entre o direito e a norma: Foucault e Deleuze na Teoria do estado.** In: Ricardo Marcelo Fonseca. (Org.). *Repensando a Teoria do Estado*. 1a.ed. Belo Horizonte: Editora Forum, 2004, p. 259-281.
122. FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade. Curso no Collège de France (1975-1976).** São Paulo: Martins Fontes, 2005.
123. FRAGALE, R. **Transnacionais e negociação coletiva.** LBS Advogados. III Seminário Internacional do Instituto Trabalho. Evento realizado em São Paulo, dias 22 e 23 de novembro de 2018. Disponível em: <<https://youtu.be/Q28-2wuLnrk>>. Acesso em: 12 abr. 2019.
124. FRAMIL FILHO, R. **Redes Sindicais em empresas transnacionais: a experiência brasileira.** Caxambu-MG. Anais do 39º Encontro Anual da Anpocs, 2015. Disponível em: <<https://anpocs.com/index.php/encontros/papers/39-encontro-anual-da-anpocs/gt/gt41/9837-redes-sindicais-em-empresas-transnacionais-a-experiencia-brasileira/file>>. Acesso em: 22 fev. 2019.
125. FRANCE (2019). **Loi relative au devoir de vigilance des sociétés mères et des entreprises donneuses d'ordre.** Disponível em: <<http://www.assemblee-nationale.fr/14/ta/ta0924.asp>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
126. FRIEDRICH, T. S. **As Normas Imperativas de Direito Internacional Público. Jus Cogens.** Belo Horizonte: Editora Fórum, 2004.
127. FRIEDRICH, T. S. **Normas Imperativas de Direito Internacional Privado. Lois de Police.** Belo Horizonte: Editora Fórum, 2007.
128. FRIEDRICH, T. S.; PASSOS, A. F. O. (Org.); NICOLADELI, S. L. (Org.). **O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais.** 1. ed. São Paulo: LTR, 2013.
129. FURTADO, J. **Cadeias produtivas globalizadas: a emergência de um sistema de produção integrado hierarquicamente no plano internacional.** In: FURTADO, J. (org.). **Globalização das cadeias produtivas no Brasil.** São Carlos: EduFSCar – FAPESP, 2003.
130. G1. **Vulcabras começa a transferir para Índia parte da produção de tênis.** Portal G1, 21. Jun. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2011/06/vulcabras-comeca-transferir-para-india-parte-da-producao-de-tenis.html>>. Acesso em: 18 dez. 2018.
131. GALLIN, D. **International framework agreements: A reassessment.** In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 15-41.
132. GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M. A. **Acuerdos Marco Globales Multilaterales: Una nueva expresión colectiva del Derecho Transnacional del Trabajo.** In *Revista de Derecho Social*. V.70, abr.-jun., 2015, p. 199-216.
133. GEREFFI, G. e KORZENIEWICZ, M. **Commodity chains and global capitalism.** Westport, Greenwood Publishing Group Inc., 1994. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=A86j9pWfTcAC&printsec=frontcover&dq=Commodity+chains+and+global+capitalism&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwip2p-V1JLfAhXCiJAKHR_MAL0Q6AEIKTAA#v=onepage&q=Commodity%20chains%20and%20global%20capitalism&f=false>. Acesso em 9 dez. 2018.

134. GEREFFI, G. **Industrial upgrading in the apparel commodity chain: What can Mexico learn from east Asia?** 1999. Disponível em: <<https://www.ids.ac.uk/ids/global/Conf/pdfs/ger2.pdf>>. Acesso em: 21 mar. 2018.
135. GERNIGON, B.; ODERO, A.; GUIDO, H. **ILO principles concerning collective bargaining.** *International Labour Review*, Vol. 139, 2000, n. 1. Disponível em: <<https://www.ilo.org/public/english/revue/download/pdf/gernigon.pdf>>. Acesso em 16 out. 2018.
136. GIDDENS, A. **Sociologia.** 6ª ed. Porto Alegre: Penso, 2012.
137. GORDON, J. **Global labour recruitment in a supply chain contexto.** International Labour Office. Geneva: ILO, 2015
138. GORZ, A. **Metamorfoses do trabalho: crítica da razão econômica.** 2ª ed. São Paulo: Annablume, 2007.
139. GRAGNANI, J. **O que é 'globalismo', termo usado pelo novo chanceler brasileiro e por Trump?** BBC News Brasil em Londres. 3 de fevereiro de 2019. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/internacional-46786314>>. Acesso em: 10 jun. 2019.
140. GRIMES, W. **Calculating the Incalculable in the Aftermath of Sept. 11.** The New York Times, Nova Iorque, 15 jul. 2015. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2005/06/15/books/calculating-the-incalculable-in-the-aftermath-of-sept-11.html>>. Acesso em 22 jul. 2019.
141. HABERMAS, J. **A Constelação Pós-Nacional. Ensaios Políticos.** São Paulo: Littera Mundi, 2001.
142. HABIB, M. D. e SARWAR, S. **Impact of Foreign Direct Investment on Employment Level In Pakistan: A Time Series Analysis.** *Journal of Law, Policy and Globalization.* Vol.10, 2013. Disponível em: <<http://iiste.org/Journals/index.php/JLPG/article/download/4357/4439>>. Acesso em 19 mar. 2018.
143. HAMMER, N. **International framework agreements in the context of global production.** In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 89-114.
144. HARRISON, B. **Lean and Mean: The changing landscape of corporate power in the age of flexibility.** Nova York: The Guildorf Press, 1997. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?id=fbZrw1teG-kC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false>. Acesso em: 10 abr. 2018.
145. HART, H. L. A. **O conceito de direito.** 4ª ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2005.
146. HARVEY, D. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Edições Loyola, 2017.
147. HAYEK, F. A. **Los Sindicatos provocan Salarios Bajos y Desempleo.** Disponível em: <<https://youtu.be/-b99S88OiLg>>. Acesso em: 12 jul. 2019.
148. HERRERA FLORES, J. **A (re)invenção dos direitos humanos.** Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009. Disponível em: <<http://www.patriciamagno.com.br/wp-content/uploads/2017/05/A->

- reinven%C3%A7%C3%A3o-dos-DH-_-Herrera-Flores.pdf?x20748>. Acesso em: 28 nov. 2018.
149. HERRERA FLORES, J. **De habitaciones propias y otros espacios negados. Una teoría crítica de las opresiones patriarcales.** Cuadernos Deusto de Derechos Humanos Núm. 33. Bilbao, 2005.
 150. HESPANHA, A. M. **Cultura Jurídica Europeia.** Coimbra: Almedina, 2012.
 151. HESPANHA, A. M. **O caleidoscópio do direito. O direito e a justiça nos dias e no mundo de hoje.** 2ª ed. Coimbra: Almedina, 2014.
 152. HESPANHA, A. M. **Os juristas como couteiros. A ordem na Europa ocidental dos inícios da idade moderna.** *In* *Análise Social*, v. XXXVI (161), 2001, p. 1183-1208.
 153. HESPANHA, A. M. **Pluralismo Jurídico e Direito Democrático.** São Paulo: Annablume, 2013.
 154. HINKELAMMERT, F.J. **Crítica da razão utópica.** Chapecó: Argos, 2013.
 155. HOMA. **Reflexões sobre o Decreto 9571/2018 que estabelece Diretrizes Nacionais sobre empresas e Direitos Humanos.** Cadernos de Pesquisa Homa. vol. 1, n. 7, 2018. Disponível em: <<http://homacdhe.com/index.php/2018/12/27/homa-publica-analise-do-decreto-95712018-que-estabelece-diretrizes-nacionais-para-empresas-e-direitos-humanos/>>. Acesso em 30 jun. 2019.
 156. HUWS, U. **A formação do cibertariado. Trabalho virtual em um mundo real.** Campinas: Editora Unicamp, 2017.
 157. ICM. **Acerca de.** Disponível em: <https://www.bwint.org/es_ES/cms/acerca-de-2>. Acesso em: 21 out. 2019.
 158. IG ECONOMIA. **Black Friday: Funcionários da Amazon na Itália estão em greve.** 24/11/2017. Disponível em: <<https://economia.ig.com.br/2017-11-24/amazon-italia.html>>. Acesso em: 15 jul. 2019.
 159. INDITEX. **About us.** 2019. Disponível em: <<https://www.inditex.com>>. Acesso em: 16 dez. 2019.
 160. INDUSTRIALL (2016a). **Trade unions file OECD case against Renault-Nissan Alliance in three countries.** 20.12.2016. Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/trade-unions-file-oecd-case-against-renault-nissan-alliance-in-three-countries>>. Acesso em: 12 ago. 2019.
 161. INDUSTRIALL (2016b). **Workers at Nissan US fight for the right to organize.** 13.10.2016. Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/workers-at-nissan-us-fight-for-the-right-to-organize>>. Acesso em: 12 ago. 2019.
 162. INDUSTRIALL (2019a). **Who we are.** Disponível em: <<http://industrialunion.org/who-we-are>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
 163. INDUSTRIALL (2019b). **Global Framework Agreements.** Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/global-framework-agreements>>. Acesso em: 11 set. 2019.
 164. INDUSTRIALL (2019c). **Action on Bangladesh.** Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/action-on-bangladesh>>. Acesso em 22 jul. 2019.
 165. INDUSTRIALL (2019d). **IndustriALL suspende acordo global com Volkswagen.** 29 de janeiro de 2019. Disponível em: <<http://www.industrialunion.org>>.

- union.org/pt/industrial-suspende-acordo-global-com-volkswagen>. Acesso em: 01. out. 2019.
166. INDUSTRIALL (2019e). **Sindicatos rusos se unen para negociar un convenio colectivo en Volkswagen**. 18.01.19. Disponível em: <<http://www.industrial-union.org/es/sindicatos-rusos-se-unen-para-negociar-un-convenio-colectivo-en-volkswagen>>. Acesso em: 7 out. 2019.
167. INDUSTRIALL (2019f). **IndustriALL signs quality of working life agreement with Renault**. 09.07.2019. Disponível em: <<http://www.industrial-union.org/industrial-signs-quality-of-working-life-agreement-with-renault>>. Acesso em: 12 ago. 2019.
168. INDUSTRIALL. **Renault Chile workers in victorious 15-day strike**. 21.12.2017. Disponível em: <<http://www.industrial-union.org/renault-chile-workers-in-victorious-15-day-strike>>. Acesso em: 12 ago. 2019.
169. INDUSTRIALL. **IndustriALL and IndustriAll Europe condemn sentencing of Renault workers in Turkey**. 14.11.2018. Disponível em: <<https://news.industrial-europe.eu/Article/264>>. Acesso em: 12 ago. 2019.
170. ITAÚ. **Quem somos**. 2019 Disponível em: <<https://www.itau.com.br/sobre/quem-somos/>>. Acesso em: 9 mar. 2019.
171. ITF (2020). **Who we are**. Disponível em: <<https://www.itfglobal.org/en/about-us/who-we-are>>. Acesso em: 22 mai. 2020.
172. ITUC (2019a). **La unión hace la fuerza: nace una nueva confederación sindical internacional**. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/nace-una-nueva-confederacion>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
173. ITUC (2019b). **Supply Chains Resources Hub**. Disponível em: <<https://www.ituc-csi.org/supply-chains-resources-hub?lang=en>>. Acesso em: 11 out. 2019.
174. IUF (2019a). **The IUF - building global solidarity**. Disponível em: <<http://www.iuf.org/w/?q=node/149>>. Acesso em: 19 jul. 2019.
175. IUF (2019b). **Convention for the Promotion of Equality of Men and Women in the Workplace**. Disponível em: <<http://www.iufdocuments.org/ifa/en/Danone/2%201989%20IUF-Danone%20Agreement%20on%20Equality.pdf>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
176. IUF (2019c). **International Framework Agreements**. Disponível em: <<http://www.iufdocuments.org/ifa/>>. Acesso em: 19 jul. 2019.
177. JESSUP, P. **Transnational Law**. New Haven: Yale University Press, 1956. p. 01-08. Disponível em: <<http://iglp.law.harvard.edu/wp-content/uploads/2014/10/IELR-3-Jessup-Transnational-Law.pdf>>. Acesso em 05 dez. 2018.
178. KANT, I. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. 1785. Tradução de Antônio Pinto de Carvalho. Companhia Editora Nacional Disponível em: <http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/marcos/hdh_kant_metafisica_costumes.pdf>. Acesso em: 27 nov. 2018.
179. KELSEN, H. **Teoria geral do direito e do Estado**. São Paulo: Martins Fontes, 2005.
180. KEMMELMEIER, CS; BARBOSA PECIN, B. **Corporações transnacionais e responsabilização na jurisdição estatal por violação a direitos humanos na cadeia produtiva**. Universitas Jus. 27, 2, 103-111, July 2016. Disponível em:

- <<https://www.publicacoes.uniceub.br/jus/article/view/4295>>. Acesso em: 21 dez. 2018.
181. KEUNE M.; SCHMIDT, V. **Estrategias mundiales del capital y respuestas sindicales ¿Hacia una negociación colectiva transnacional?** BOLETÍN INTERNACIONAL DE INVESTIGACIÓN SINDICAL. Oficina Internacional del Trabajo. p. 11-30. Genebra: 2009. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_122377.pdf>. Acesso em 20 fev. 2019.
 182. KOPPER, C. A. **VW do Brasil durante a Ditadura Militar brasileira 1964-1985. Uma abordagem histórica.** Bielefeld, 30 de outubro de 2017. Disponível em: <<http://www.vwbr.com.br/ImprensaVW/file.axd?file=/2017/12/Relatorio.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2019.
 183. LEAL, A. L. **Na Vulcabras, 22 000 demissões e nada de lucro.** Revista Exame, 12 jul. 2014. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/revista-exame/22-000-demissoes-depois/>>. Acesso em: 18 dez. 2018.
 184. LEBARON, B., HOWARD, N., THIBOS, C., E KYRITSIS, P. **Confronting the root causes of forced labour: globalisation and the rise of supply chains.** Beyond Trafficking and Slavery, open Democracy, 10 January 2018. Disponível em: < <https://www.opendemocracy.net/beyondslavery/genevieve-lebaron-neil-howard-cameron-thibos-penelope-kyritis/confronting-root-caus-1>>. Acesso em: 16 mar. 2018
 185. LEFORT, C. **Pensando o político. Ensaio sobre democracia, revolução e liberdade.** Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1991 [1986].
 186. LEGAL INFORMATION INSTITUTE. **28 U.S. Code § 1350. Alien's action for tort. "The district courts shall have original jurisdiction of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations or a treaty of the United States."** Disponível em: < <https://www.law.cornell.edu/uscode/text/28/1350>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
 187. LEONARDO, R. X. **Os contratos coligados.** In BRANDELLI, L., Estudos em homenagem à Professora Véra Maria Jacob de Fradera. Porto Alegre: Lejus, 2013.
 188. LIÑÁN, J. M. A. e POZZI, S. **Milhares de funcionários do Google protestam contra assédio sexual.** El País. Madri/Nova Iorque, 1 nov. 2018. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2018/11/01/internacional/1541070801_592227.html>. Acesso em: 16 jul. 2019.
 189. LINDEN, M. **Por um novo movimento global de trabalhadores.** Outras Palavras. 2015. Disponível em: <<https://outraspalavras.net/desigualdades-mundo/por-um-novo-movimento-global-de-trabalhadores/>>. Acesso em: 21 fev. 2019.
 190. LUHMANN, N. **Introdução à teoria dos sistemas.** São Paulo: Vozes, 2011.
 191. LUHMANN, N. **O Direito da sociedade.** São Paulo: Martins Fontes, 2016.
 192. LUXEMBURGO, R. **Reforma ou revolução.** Luxemburg Internet Archive, 2002 [1900].
 193. MACHADO, S. **A noção de subordinação jurídica. Uma perspectiva reconstrutiva.** São Paulo: LTr, 2009.

194. MACKAAY, E; ROUSSEAU, S. **Análise Econômica do Direito**. Trad. Rachel Sztajn. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2015.
195. MARX, K. **O capital**. Livro I. São Paulo; Boitempo, eBook Kindle, 2015.
196. MATIAS, J. L. **“Lex Mercatoria” e Contratos Comerciais internacionais**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br:8080/portal/sites/default/files/anexos/22174-22175-1-PB.pdf>>. Acesso em: 02 abr. 2016.
197. MATTIOLI, M. C. **As políticas públicas para promover e implementar os direitos fundamentais no trabalho e a integração econômica internacional**. Cadernos PROLAM/USP, ano 2 - vol. 2 - 2003, p. 135-152. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/prolam/article/view/81769>>. Acesso em: 20 mar. 2018.
198. MELHADO, R. **Metamorfoses do capital e do trabalho: Relações de Poder, Reforma no Judiciário e Competência da Justiça Laboral**. São Paulo: LTr, 2006.
199. MERCOSUL (2020). **Protocolo de Assunção sobre o Compromisso com a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos do Mercosul**. Disponível em: <<https://www.mercosur.int/documento/protocolo-de-assuncao-sobre-compromisso-com-a-promocao-e-protecao-dos-direitos-humanos-do-mercosul/>>. Acesso em: 13 fev. 2020.
200. MERCOSUL. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015**. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
201. MERCOSUL. **Protocolo de Assunção sobre o Compromisso com a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos do Mercosul (2005)**. Disponível em: <http://www.mre.gov.py/tratados/public_web/ConsultaMercosur.aspx>. Acesso em: 30 jun. 2019.
202. MICHAELIS. **Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**. Versão digital. São Paulo: Melhoramentos, 2019. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 14 out. 2019.
203. MILLS, A. **Rethinking Jurisdiction In International Law**. *The British Yearbook of International Law* (2014), Vol. 84 N. 1, p. 187–239;
204. MILLS, A. **The Confluence of Public and Private International Law Justice, Pluralism and Subsidiarity in the International Constitutional Ordering of Private Law - From positivism to constitutionalism**. Disponível em <http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511609855.003>.
205. MONERO PÉREZ, J. L. **La racionalización jurídica de las relaciones laborales y la emergencia de nuevas fuentes reguladoras em el orden internacional**. In MELO, R. S. e ROCHA, C. J. (org.). *Constitucionalismo, trabalho, seguridade social e as reformas trabalhista e previdenciária*. São Paulo: LTr, 2017 p. 49/70
206. MOTTA, F. G. **Sistemas locais de produção e cadeias produtivas globais: estudo das diversas formas de inserção da indústria de móveis nos mercados e os impactos nas estruturas produtivas locais**. Tese de Doutorado. USP - São Paulo, 2006. Disponível em: <<http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/3/3136/tde-19042007-152159/pt-br.php>>. Acesso em: 9 dez. 2018.

207. MÜLHER, T., PLATZER, H., RÜB, S. **Global trade union responses in global companies. Global Union Networks, World Works Councils and International Framework. Agreements - Status Quo and Prospects.** 2005. Disponível em: <https://www.hs-fulda.de/fileadmin/user_upload/FB_SK/Forschungsgruppe_Arbeitsbez/FG_VortragKassel0406-1_Global_Trade_Unions.pdf>. Acesso em: 11 out. 2019.
208. MUNCK, Ronaldo P. **Global Crisis: Global Opportunity? Trade Unions, Migration and Social Transformation.** *Global Labour Journal*, v. 4, n. 3, 2013, p. 236-251. Disponível em: <<https://mulpress.mcmaster.ca/globallabour/article/view/1144/1200>>. Acesso em: 13 fev. 2019.
209. MUSTO, M. **Trabalhadores, uni-vos. Antologia Política da I Internacional.** São Paulo/ Boitempo, 2014
210. NASCIMENTO, A. M. **Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos.** In FRANCO FILHO, G. S. *Curso de direito coletivo do trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa.* São Paulo: LTr, 1998.
211. NASCIMENTO, A. M. **Compêndio de Direito Sindical.** 4ª ed. São Paulo: LTr, 2006.
212. NEGRI, A. **5 Lições sobre Império.** Rio de Janeiro: DP&A, 2003.
213. NICOLADELI, S. L. **Elementos de Direito Sindical Brasileiro e Internacional. Diálogos, (in)conclusões e estratégias possíveis.** São Paulo: LTr, 2017.
214. NICOLADELI, S. L. FRIEDRICH, T. S. **O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais. A liberdade sindical – Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindica do Conselho de Administração da OIT.** Vol. I. São Paulo: LTr, 2013.
215. NICOLADELI, S. L. FRIEDRICH, T. S. **O Direito Coletivo, a Liberdade Sindical e as Normas Internacionais. A liberdade sindical – Recopilação de decisões e princípios do Comitê de Liberdade Sindica do Conselho de Administração da OIT.** Vol. II São Paulo: LTr, 2013.
216. O GLOBO. **Mesmo com pressão de Trump, Ford vai transferir produção do Focus para a China.** *O Globo*, jun. 2017. Disponível em: <<https://oglobo.globo.com/economia/mesmo-com-pressao-de-trump-ford-vai-transferir-producao-do-focus-para-china-21501880>>. Acesso em: 18 dez. 2018.
217. OEA (2020). **Carta da Organização dos Estados Americanos.** Disponível em: <http://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.
218. OEA. **Carta da Organização dos Estados Americanos.** Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/tratados_A-41_Carta_da_Organiza%C3%A7%C3%A3o_dos_Estados_Americanos.htm>. Acesso em: 29 jun. 2019.
219. OEA. **Convenção Americana sobre Direitos Humanos.** Disponível: <https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/c.convencao_americana.htm>. Acesso em: 30 jun. 2019.
220. OEA. **Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos. Protocolo De San Salvador.** Disponível em:

- <http://www.cidh.org/Basicos/Portugues/e.Protocolo_de_San_Salvador.htm>. Acesso em: 30 jun. 2019.
221. OECD **Guidelines for Multinational Enterprises**. Disponível em: <<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>>. Acesso em: 29 jun. 2019.
222. OECD. **OECD Guidelines for Multinational Enterprises**. OECD Publishing. 2011. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1787/9789264115415-en>>. Acesso em: 13 fev. 2020.
223. OECD. **Where: global reach**. Disponível em: <<https://www.oecd.org/about/members-and-partners/>>. Acesso em: 29 jun. 2019.
224. OFFE, C. **TRABALHO: A categoria-chave da Sociologia?** 1986. Disponível em: <http://www.anpocs.org.br/portal/publicacoes/rbcs_00_10/rbcs10_01.htm>. Acesso em: 1 mar. 2019.
225. OIT (2016a). **El trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro**. 105.^a Conferência Internacional do Trabalho. Informe IV, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_468096.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2019.
226. OIT (2016b). **Resolución relativa al trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro**. Adotada na Oficina Internacional do Trabalho, realizada em Genebra no dia 10 de junho de 2016. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_498373.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2019.
227. OIT (2020a). **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 13 fev. 2020.
228. OIT (2020b). **Constituição da Organização Internacional Do Trabalho e seu Anexo (Declaração De Filadélfia)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em 13 fev. 2020.
229. OIT (2020c). **C087 - Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_239608/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.
230. OIT (2020d). **C098 - Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.
231. OIT (2020e). **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_230648.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2020.
232. OIT (2020f). **Trabalho Decente**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 13 fev. 2020.

233. OIT (2020g). **Tripartismo e Diálogo Social**. Disponível em: <https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650874/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 13 fev. 2020.
234. OIT (2020h). **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Policy**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_ent/---multi/documents/publication/wcms_094386.pdf>. Acesso em: 25 jun 2019.
235. OIT (2020i). **Ratifications by country**. Disponível em: <[https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO::: >](https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:11001:0::NO:::). Acesso em: 19 fev. 2020.
236. OIT. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa**. 2008. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2020.
237. OIT. **Diálogo Social**. Informe VI. 102^a Conferência Internacional do Trabalho. Genebra, 2013.
238. OIT. **Freedom of association - Compilation of decisions of the Committee on Freedom of Association**. 6^a. ed. 2018. Disponível em: <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/freedom-of-association/WCMS_632659/lang--en/index.htm>. Acesso em: 23 jul. 2019.
239. OIT. **Pequeñas y medianas empresas y creación de empleo decente y productivo**. Informe IV, Conferencia Internacional del Trabajo, 104.^a reunión, Ginebra, 2015, § 10. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_358292.pdf>. Acesso em: 01 mai. 2016.
240. OJEDA AVILÉS, A. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Banch, 2013.
241. OLHAR DIGITAL. **Empregados da Foxconn imploram a Apple por melhores condições de trabalho**. 2012. Disponível em: <<https://olhardigital.com.br/noticia/empregados-da-foxconn-imploram-a-apple-por-melhores-condicoes-de-trabalho/24333>>. Acesso em 18 dez. 2018.
242. OLIVEIRA NETO, A. E. **Análise Econômica do Direito e o precariado**. In *Análise Econômica Do Direito. Da Teoria À Prática*. Dennis José Almanza Torres e Marcia Carla Pereira Ribeiro (Orgs.). p. 321-333. Curitiba: Editora Íthala, 2018.
243. OLIVEIRA NETO, A. E. **O direito de greve e os 30 anos da Constituição. Após 30 anos, a greve ainda enfrenta problemas para se consolidar como direito fundamental**. Jota, 27 jul. 2018. Disponível em <https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-direito-de-greve-e-os-30-anos-da-constituicao-27062018>. Acesso em 19 fev. 2019;
244. OLIVEIRA, R. **Desemprego no Brasil chega a 12,5% e atinge 13,2 milhões de trabalhadores, diz IBGE. El País**. São Paulo. 1 jul. 2019. Disponível em: <https://brasil.elpais.com/brasil/2019/05/31/economia/1559312475_679888.html>. Acesso em: 03 jun. 2019.

245. ONG REPÓRTER BRASIL. **Cadeias produtivas e trabalho escravo, cana-de-açúcar, carne, carvão, soja e babaçu.** 2011, Disponível em <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/7.-caderno_cadeias_produtivas_baixa.pdf>. Acesso em: 13 mar. 2018.
246. ONU (2020a). **Conheça a ONU.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/>>. Acesso em: 12 fev. 2020.
247. ONU (2020b). **Pacto Global.** Disponível em: <<https://pactoglobal.org.br>>. Acesso em 19 mar. 2019.
248. ONU (2020c). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável.** Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/pos2015/agenda2030/>>. Acesso em: 13 fev. 2020.
249. ONU. **Escravidão contemporânea atinge cadeias produtivas de empresas internacionais modernas, diz OIT.** 2012. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/escravidao-contemporanea-atinge-cadeias-produtivas-de-empresas-internacionais-modernas-diz-oit/>>. Acesso em: 18 jun. 2019.
250. ONU. **Grupo de Trabalho da ONU sobre Empresas e Direitos Humanos divulga relatório sobre o Brasil.** 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/grupo-de-trabalho-da-onu-sobre-empresas-e-direitos-humanos-divulga-relatorio-sobre-o-brasil/>>. Acesso em: 22 mar. 2019.
251. ONU. **Resolução 26/9.** 2014. Disponível em: <<https://www.ccoo.es/8f72c6f049f78e3171882d193b0b31b3000001.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2020.
252. PAES LEME, A. C. R. **A relação entre o implemento das inovações tecnológicas disruptivas e a potencialização de práticas antissindiciais.** In PAES LEME, A. C. R., RODRIGUES, B. A. e CHAVES JR., J. E. R. “Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.” São Paulo: LTr, 2017.
253. PAES LEME, A. C. R., RODRIGUES, B. A. e CHAVES JR., J. E. R. **Tecnologias disruptivas e a exploração do trabalho humano.** São Paulo: LTr, 2017.
254. PANTLAND, W. **Why we need international union solidarity now more than ever.** 2019. Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/feature-why-we-need-international-union-solidarity-now-more-than-ever>>. Acesso em: 19 jul. 2019.
255. PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K. **International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework.** In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 67-88.
256. PAPADAKIS, K. Introduction. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 1-12.
257. PETTERSSON, E. **Nestlé e Cargill podem ser processadas por trabalho escravo.** Revista Exame. 9 jan. 2017. Disponível em: <<https://exame.abril.com.br/negocios/nestle-e-cargill-podem-ser-processadas-por-trabalho-escravo/>>. Acesso em: 10 ago. 2019;

258. PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. São Paulo: Saraiva, 2007.
259. PIOVESAN, F. **Direitos humanos e justiça internacional. Um estudo comparativo dos sistemas regional europeu, interamericano e africano**. São Paulo: Saraiva, 2006.
260. PNUD. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2020. Disponível em: <<http://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home.html>>. Acesso em: 12 fev. 2020.
261. PORTER, M. E. **Competitive advantage. Creating and sustaining superior performance**. Kindle Edition, 2008.
262. PÚBLICO. **Trabalhadores da Amazon em greve na Espanha, Alemanha e Polónia**. 16/07/2018. Disponível em: <<https://www.publico.pt/2018/07/16/tecnologia/noticia/trabalhadores-da-amazon-em-greve-na-espanha-alemanha-e-polonia-1838158>>. Acesso em: 15 jul. 2019.
263. QUAK, E. **The race to the bottom explained**. 2015. Disponível em: <<https://www.thebrokeronline.eu/the-race-to-the-bottom-explained-d55/>>. Acesso em: 21 fev. 2020.
264. RAMALHO, J. R. **Trabalho, Sindicato e Globalização**. Política & Trabalho. Revista de Ciências Sociais, n. 51. Outubro de 2014, p. 25-43.
265. RAMOS FILHO, W. **Direito Capitalista do Trabalho. Histórias, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo, LTr, 2012.
266. RAMOS, A. C. **Curso de Direitos Humanos**. 4ª. Ed. São Paulo: Saraiva, 2017.
267. REINO UNIDO. **Modern Slavery Act 2015**. Disponível em: <<http://www.legislation.gov.uk/ukpga/2015/30/contents/enacted>>. Acesso em: 30 jun. 2019.
268. REIS, D. M.; NICOLI, P. A. G. **A negociação coletiva transnacional no novo mundo do trabalho**. *Revista Fórum de Direito Sindical*, Belo Horizonte, ano 1, n. 1, p. 113-131, 2015.
269. RENAULT (2019). **Conheça a história do Grupo Renault**. Disponível em: <<https://www.renault.com.br/universo-renault/grupo-renault.html>>. Acesso em: 02 out. 2019.
270. RENAULT.UK. **Modern Slavery Act 2015**. Disponível em: <<https://www.renault.co.uk/modern-slavery-act.html>>. Acesso em: 12 ago. 2018.
271. REPORTER BRASIL. **Cadeias produtivas e trabalho escravo Cana-de-açúcar, carne, carvão, soja e babaçu**. 2011. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/wp-content/uploads/2015/02/7.-caderno_cadeias_produtivas_baixa.pdf>. Acesso em: 18 jun. 2019.
272. REY PÉREZ, J. L. **El discurso de los derechos. Una introducción a los derechos humanos**. Madri: Universidade Comillas, 2011.
273. RIBEIRO, G. F. **Motoristas da Uber no Brasil aderem à greve mundial e vão parar por 24h**. UOL Tecnologia, 07 mai. 2019. Disponível em: <<https://noticias.uol.com.br/tecnologia/noticias/redacao/2019/05/07/motoristas-da-uber-no-brasil-aderem-a-greve-mundial-e-vao-parar-por-24h.htm>>. Acesso em: 16 jul. 2019.
274. RODOTÀ, S. **El derecho a tener derechos**. Madri: Editorial Trotta, 2014.

275. RODRIGUES, A. L. S. L. **Redes sindicais internacionais. Uma contribuição ao fortalecimento do Direito do Trabalho na Itália e no Brasil.** Bauru, SP: Praxis, 2018.
276. RODRIGUES, R. C. **Aglomerções produtivas e cadeias produtivas globais.** Dissertação. UFSC – Florianópolis, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/bitstream/handle/123456789/90580/249545.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 9 dez. 2018.
277. ROJAS, P. N. **El papel de los sindicatos en la consecución del trabajo decente. especial referencia a los acuerdos marco globales.** El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. Disponível em <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2019.
278. ROMBALDI, M e TOMIZAKI, K. **Ultrapassando fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional.** Sociologias [online]. 2017, vol.19, n.45, p.24-50. ISSN 1517-4522. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222017000200024&script=sci_abstract&tlng=pt>. Acesso em: 9 fev. 2019.
279. ROPES&GRAY. **Legislative proposal from member Van Laar on the introduction of a duty of care to prevent the supply of goods and services produced using child labor (Child Labor Due Diligence Act).** Disponível em: <https://www.ropesgray.com/-/media/Files/alerts/2019/06/20190605_CSR_Alert_Appendix.pdf?la=en&hash=9CC818B6E223F53A01F9FF709209FB160DDA82CF>. Acesso em 8 jul. 2019.
280. ROSENFELD, C. L. e PAULI, J. **Para além da dicotomia entre trabalho decente e trabalho digno: reconhecimento e direitos humanos.** Cad. CRH [online]. 2012, vol.25, n.65, p.319-329.
281. ROSENFELD, C. **Trabalho decente e precarização.** Tempo Social, v. 23, n. 1, p. 247-268, 1 jan. 2011.
282. RUGGIE, J. G. **Quando negócios não são apenas negócios. As corporações multinacionais e os direitos humanos.** Kindle edition, 2014.
283. SALAZAR, C. T. Applying international human rights norms in the United States: holding multinational corporations accountable in the United States for international human rights violations under the alien tort claims act. **Journal of Civil Rights and Economic Development**, v. 19, n. 1, 2004. Disponível em: <<https://scholarship.law.stjohns.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1132&context=jcred>>. Acesso em: 20 mar. 2018.
284. SANCOTTI, N. **Renault completa 20 anos de Paraná.** Bem Paraná. 05.12.18. Disponível em: <<https://www.bemparana.com.br/noticia/renault-completa-20-anos-de-parana>>. Acesso em: 7 mar. 2019.
285. SANTOS, B. S. **A crítica da razão indolente. Contra o desperdício da experiência.** São Paulo: Cortez, 2000.
286. SANTOS, B. S. **A gramática do tempo para uma nova cultura política.** São Paulo: Cortez, 2006.
287. SANTOS, B. S. e CHAUI, M. **Direitos humanos, democracia e desenvolvimento.** São Paulo: Cortez, 2014.
288. SANTOS, B. S. **Os processos da globalização.** In SANTOS, B.S. org. **A globalização e as ciências sociais.** São Paulo: Cortez, 2011.

289. SANTOS, B. S. **Pela mão de Alice. O social e o político na pós-modernidade**. 10ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.
290. SANTOS, B. S. **Teses para a renovação do sindicalismo em Portugal, seguidas de um apelo**. In: ESTANQUE, E.; SILVA, L. M.; VÉRAS, R.; FERREIRA, A. C.; COSTA, H. A. (Orgs.). *Mudanças no trabalho e na ação sindical. Brasil e Portugal no contexto da transnacionalização*. São Paulo: Cortez, 2005.
291. SANTOS, M. **Por uma outra globalização. Do pensamento único à consciência universal**. 25ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2015.
292. SARLET, I. W. **A eficácia dos direitos fundamentais. Uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 12ª ed. Kindle edition, 2015.
293. SCHÖMANN, I. **Transnational collective bargaining: in search of a legal framework**. In SCHÖMANN, I, JAGODZINSKI, R, BONI, G, CLAUWAERT, S, GLASSNER, V e JASPERS, T. **Transnational collective bargaining at company level. A new component of European industrial relations?** ETUI: Bruxelas, 2012, p. 219-232.
294. SEGATTI, A. E. A. B., NOVAES, D. T. P., NOGUEIRA, C. V., SABINO, J. F. M. L. e FORTES, M. F. **Trabalho escravo: Reflexões sobre a responsabilidade na cadeia produtiva**. In *Revista do Ministério Público do Trabalho*, n. 48. São Paulo: LTr, 2015, p. 67-85.
295. SEITENFUS, R.; VENTURA, D. **Introdução ao direito internacional público**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
296. SEN, A. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2011.
297. SHIFT. **Guiding Principles on Business and Human Rights**. Disponível em: <<http://www.shiftproject.org/page/un-guiding-principles-business-and-human-rights>>. Acesso em: 12 fev. 2020.
298. SILVA, L. M., FRAMIL FILHO, R. FRESTON, R. **Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de visto dos trabalhadores**. Friedrich Ebert Stiftung Brasil. N. 5. 2015. Disponível em: <<https://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12011.pdf>>. Acesso em: 13 fev. 2019.
299. SILVEIRA, C. B. **O Que é Indústria 4.0 e Como Ela Vai Impactar o Mundo**. 2012. Disponível em: <<https://www.citisystems.com.br/industria-4-0/>>. Acesso em 7 jun. 2018.
300. SMC. **Metalúrgicos De Curitiba E Sindicato Americano Uaw Protestam Hoje (14) Contra A Nissan Durante A Passagem Da Tocha Olímpica Pela Cidade**. 14. 06.2016. Disponível em: <http://www.simec.com.br/?area=ver_noticia&id=4395&titulo=metalurgicos-de-curitiba-e-sindicato-americano-uaw-protestam--hoje-14-contra-a-nissan-durante-a-passagem-da-tocha-olimpica-pela-cidade>. Acesso em: 8 mar. 2019.
301. SMC. **SMC participa do 2º Congresso Mundial da Industrial**. Disponível em: <http://www.simec.com.br/?area=ver_noticia&id=4530&titulo=smc-participa-do-2-congresso-mundial-da-industrial>. Acesso em: 7 mar. 2019.
302. SOBCZAK, A. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial**

- relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 115-130.
303. SOURCECAMP. **Where things come from. Typical laptop computer.** 2011. Disponível em: <<https://open.sourcemap.com/maps/57d0794d62c5f6cf28c8d9dd>>. Acesso em: 16 mar. 2018
304. SOUTO MAIOR, J. L. **Alteração do contrato de trabalho.** 2019. Disponível em: <https://www.jorgesoutomaior.com/uploads/5/3/9/1/53916439/altera%C3%A7%C3%A3o_do_contrato_de_trabalho.pdf>. Acesso em: 25 mai. 2019.
305. SOUTO MAIOR, J. L. **Curso de Direito do Trabalho.** V. 1. São Paulo: LTr, 2011.
306. STANDING, G. **O precariado. A nova classe perigosa.** Belo Horizonte: Autêntica Editora, 2017.
307. STREK, L. L. **A jurisdição constitucional e hermenêutica.** Rio de Janeiro: Forense, 2004.
308. STROZZI, C. **The sustainability of transnational collective bargaining policies.** 2003. Disponível em: <<http://legacy.iza.org/de/webcontent/prize/essle/essle2003/essle2003/papers/strozzi.pdf>>. Acesso em: 16 out. 2018.
309. SUPIOT A. **O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total.** Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.
310. SUPIOT, A. **Crítica do Direito do Trabalho.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.
311. SUPIOT, A. **E se refundarmos a legislação trabalhista?** *In* Le monde Diplomatique Brasil. Outubro, 2017. Disponível em: <<https://diplomatie.org.br/reforma-trabalhista-na-franca-e-se-refundarmos-a-legislacao/>>. Acesso em: 24 dez. 2018.
312. SUPIOT, A. **Homo Juridicus. Ensaio sobre a função antropológica do Direito.** Lisboa: Instituto Piaget, 2005.
313. SUSSEKIND, A. **Instituições de Direito do Trabalho.** 15ª ed. São Paulo: LTr, 1995.
314. TEUBNER, G. **Autoconstitucionalização de corporações transnacionais: Sobre a conexão entre os códigos de conduta corporativos (Corporate Codes of Conduct) privados e estatais.** Tradução de Ivar Hartmann. Revisão de Germano Schwartz. *In*: SCHWARTZ, G. (Org.). “Juridicalização das esferas e fragmentação do direito na sociedade contemporânea”. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.
315. TEUBNER, G. **Breaking Frames Economic Globalization and the Emergence of lex mercatoria.** *European Journal of Social Theory* 5(2): 199–217.
316. TEUBNER, G. **El derecho como sistema autopoético de la sociedad global.** eBook Kindle, 2005.
317. TEUBNER, G. **Fragmentos Constitucionais. Constitucionalismo social na globalização.** São Paulo: Saraiva, 2016.
318. TEUBNER, G. **Law and Social Theory: Three problems.** 2014. Disponível em: <<http://ssrn.com/abstract=2432631>>. Acesso em: 08 mai. 2016.
319. TEUBNER, G. **The Corporate Codes Of Multinationals: Company Constitutions Beyond Corporate Governance And Co-Determination.** *In* Rainer Nickel (ed.) “Conflict of Laws and Laws of Conflict in Europe and

- Beyond: Patterns of Supranational and Transnational Juridification”. Oxford: 2009. Disponível em: <https://www.jura.uni-frankfurt.de/42852611/CorporateCodes_eng.pdf>. Acesso em 08 mai. 2016.
320. TEUBNER, G. **Transnational Economic Constitutionalism in the Varieties of Capitalism**. THE ITALIAN LAW JOURNAL. An international forum for the critique of Italian law. Vol. 01 – N. 02, 2015.
321. THE GUARDIAN. **Google walkout: global protests after sexual misconduct allegations**. 1 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.theguardian.com/technology/2018/nov/01/google-walkout-global-protests-employees-sexual-harassment-scandals>>. Acesso em: 16 jul. 2019.
322. THE RANA PLAZA ARRANGEMENT. **The Arrangement**. Disponível em: <<https://ranaplaza-arrangement.org/>>. Acesso em 11 out. 2019.
323. THOMPSONS LAW. **Summaries of Viking and Laval**. Labour & European Law Review, 15 mai. 2008. Disponível em: <<https://www.thompsonstradeunion.law/news/lelr/weekly-issue-66/summaries-of-viking-and-laval>>. Acesso em: 2 abr. 2019.
324. TODOROV, T. **Los enemigos íntimos de la democracia**. Traducción de Noemí Sobregués. Barcelona: Galaxia Gutemberg, 2012.
325. TRINDADE, A. A. C. **Direito das organizações internacionais**. 6ª ed. Atual. e rev. Belo Horizonte: Del Rey, 2014.
326. UNCTAD - World Investment Report. **Global Value Chains: Investment and Trade For Development**. 2013. Disponível em: <https://unctad.org/en/PublicationsLibrary/wir2013_en.pdf>. Acesso em 9 dez 2018.
327. UNCTAD. **About UNCTAD**. 2020. Disponível em: <<https://unctad.org/en/pages/Home.aspx>>. Acesso em: 12 fev. 2020.
328. UNCTAD. **World Investment Report 2008: Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge**. UNCTAD, 2008. Disponível em: <https://unctad.org/en/docs/wir2008_en.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2019.
329. UNI (2019a). **About Us**. Disponível em: <<https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>>. Acesso em 20 jul. 2019.
330. UNI (2019b). **What is UNI Global Union?** Disponível em: <<https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>>. Acesso em 11 set. 2019.
331. VCF. **About The Victim Compensation Fund**. Disponível em: <<https://www.vcf.gov/genProgramInfo.html>>. Acesso em: 22 jul. 2019.
332. VITALI, S; GLATTFELDER, J B; BATTISTON, S. **The Network of Global Corporate Control**. 2011. Disponível em: <<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0025995>>. Acesso em: 21 out. 2019.
333. VOLKSWAGEN (2019a). **Volkswagen Group Code of Conduct**. Disponível em: <http://www.volkswagenag.com/presence/konzern/documents/Verhaltensgrunds%C3%A4tze_Group_EN_V2019.pdf>. Acesso em: 16 dez. 2019.
334. VOLKSWAGEN (2019b). **Code of Conduct for Business Partners**. Disponível em: <http://www.volkswagenag.com/presence/nachhaltigkeit/documents/policy-intern/2019_Code_of_Conduct_for_Business_Partners-DE-EN.pdf>. Acesso em 16 dez. 2019.

335. WADDINGTON, J. **European works councils: A transnational industrial relations institution in the making**. 2011. Disponível em: <https://www.researchgate.net/publication/289405353_European_works_councils_A_transnational_industrial_relations_institution_in_the_making>. Acesso em: 11 out. 2019.
336. WAKABAYASHI, D., GRIFFITH, E., TSANG, A. e CONGER, K. **Google Walkout: Employees Stage Protest Over Handling of Sexual Harassment**. The New York Times. New York, 1 nov. 2018. Disponível em: <<https://www.nytimes.com/2018/11/01/technology/google-walkout-sexual-harassment.html>>. Acesso em: 16 jul. 2019.
337. WANDELLI, L. V. **Despedida abusiva. O direito (do trabalho) em busca de uma nova racionalidade**. São Paulo: LTr, 2004.
338. WANDELLI, L. V. **O direito humano e fundamental ao trabalho. Fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.
339. WATERMAN, P. **Trade Union Internationalism in the Age of Seattle**. 2001 Disponível em: <<http://globalsolidarity.antenna.nl/ageseattle.html>>. Acesso em: 15 out. 2018.
340. WEBSTER, E. **From Critical Sociology to Combat Sport? A Response to Michael Burawoy's. 'From Polanyi to Pollyanna: The False Optimism of Global Labour Studies'**. Global Labour Journal,
341. WEIL, D. **The Fissured Workplace. Why work became so bad for so many and what can be done to improvement it**. Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press, 2014, Kindle Edition.
342. WFTU (2019a). **El Congreso de fundación**. Disponível em: <<http://www.wftucentral.org/historia-2/?lang=pt-br>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
343. WFTU (2019b). **Report of action. 2011-2016**. Disponível em: <http://www.wftucentral.org/download/documents/documents%20en/WFTU_Report-of-Action-2011-2016_EN_web.pdf>. Acesso em: 17 jul. 2019.
344. WORKERS UNITING (2019a). **Why a global union?** Disponível em: <<https://www.workersuniting.org/>>. Acesso em: 19 jul. 2019.
345. WORKES UNITING (2019b). **About Workers Uniting**. Disponível em: <<https://www.workersuniting.org/who/workers-uniting>>. Acesso em: 17 jul. 2019.
346. WTO. **Working Group on the Relationship between Trade and Investment, Communication from China, Cuba, India, Kenya, Pakistan, and Zimbabwe**. WT/WGTI/W/152, 19 Nov. 2002.
347. ZUBIZARRETA, J. H. **Las Empresas Transnacionales frente a Los Derechos Humanos: Historia de una asimetría normativa**. Bilbao: OMAL, 2009.

ANEXO I – AMG DANONE

internacional
union
el
ford
and
allied
workers'
associations

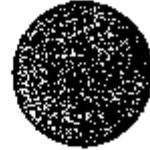
internationale
union
al
leghis-
og
syndical
arbejder-
forbund

Union
internationale
des
travailleurs
de
l'industrie
et
des
branches
connexes

unión
internacional
de
trabajadores
de
la
industria
y
afines

internationale
union
der
lebens-
und
genussmittel-
arbeiter
gewerkschaften

8885



Centre du pont-rouge 8, CH-1213 Petit-Chêne (Genève) Suisse - Telefon Genève (0)42 22 52 41a ch - telex (022) 90 22 73 - fax (022) 98 02 38

président
göter
ööring

secrétaire
général
dan
gallin

AVIS COMMUNS BSN/UITA

A la suite des travaux réalisés par les affiliés de l'UITA et la direction du groupe BSN au cours de différentes rencontres, les deux parties conviennent qu'il est nécessaire de développer diverses initiatives coordonnées afin de promouvoir dans les entreprises BSN en fonction des législations nationales ou des accords conventionnels:

- 1- une politique de formation qualifiante visant à anticiper les conséquences de l'introduction de nouvelles techniques ou de restructurations industrielles. Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux chercheront à intégrer cet aspect dans les plans de formation actuels ou à venir.
- 2- une politique visant à atteindre le même niveau et la même qualité d'information, tant dans le domaine économique que social, dans tous les lieux d'implantation des entreprises BSN. Pour atteindre cet objectif, les partenaires sociaux concernés chercheront par la voie de la législation nationale ainsi que par les voies contractuelles à réduire les disparités actuelles en matière d'information constatées d'un pays à l'autre ou d'une entreprise à l'autre.
- 3- une évolution de l'ensemble des conditions pour assurer une réelle égalité hommes-femmes dans l'entreprise. L'évolution des métiers ayant fait apparaître des distorsions entre la situation des hommes et des femmes, les partenaires sociaux évalueront dans chaque pays, entreprise par entreprise, la nature des initiatives variées à prendre pour améliorer la situation.
- 4- l'application du droit syndical défini par les conventions du BIT n° 87, 98 et 135, jointes à ce document. Les partenaires sociaux concernés chercheront les progrès éventuels à faire pour améliorer l'application du droit syndical et l'accès à la formation syndicale.

Ces principes de base ne sont pas exclusifs; ils représentent les thèmes sur lesquels la direction de BSN et les affiliés de l'UITA ont convenu de travailler en commun.

Fait à Genève, le 23 août 1988

Pour BSN
Le Directeur des Relations Humaines

Antoine Martin

Pour l'UITA
Le Secrétaire Général

Dan Gallin

ANEXO II – AMG GRUPO RENAULT 2004

RENAULT

DECLARAÇÃO RELATIVA AOS DIREITOS SOCIAIS FUNDAMENTAIS DO GRUPO RENAULT

A Renault está implementando uma estratégia de crescimento e de competitividade baseada na excelência de seu ofício, na qualidade e atratividade de seus produtos, na satisfação de seus clientes, na internacionalização de sua atividade, no compromisso das mulheres e homens do Grupo e na mobilização de seus parceiros.

A Renault assume o compromisso de respeitar e de promover as mulheres e homens que trabalham na empresa, em todas as partes do mundo, de valorizar o espírito de liberdade, garantir a transparência da informação, praticar a equidade e cumprir as regras estipuladas pelo código de deontologia da Renault, em consonância com o processo global de desenvolvimento sustentável, as normas da Organização Internacional do Trabalho, os princípios universais mais diretamente ligados aos direitos humanos que constituem o Pacto Mundial adotado pelas Nações Unidas e subscrito pela Renault em 26 de julho de 2001.

Neste âmbito, e convencidos de que a responsabilidade social é fator de êxito para a empresa a longo prazo, a Renault, o Comitê de Grupo da Renault e a Federação Internacional das Organizações de Trabalhadores do Setor Metalúrgico (FIOM) apresentam, de comum acordo, os seguintes princípios que reconhecem como fundamentais.

Saúde, Segurança e Condições de Trabalho

A melhoria da saúde, segurança e condições de trabalho do quadro de pessoal representa um objetivo prioritário para o Grupo Renault.

A Renault considera as normas européias uma referência em termos de prevenção de riscos profissionais e, neste espírito, definiu uma política para o Grupo, que está expressa no documento intitulado Política Condições de Trabalho do Grupo Renault. A Renault se compromete a desenvolver a referida política por meio da avaliação da situação e dos correspondentes planos de ação.

O compromisso dos fornecedores com relação a uma política coerente de prevenção de riscos profissionais constituir-se-á em critério de seleção.

Por meio de médicos competentes, a Renault procede, regularmente, ao acompanhamento do estado de saúde de seus funcionários, desenvolvendo uma política ativa de prevenção. Neste contexto, a Renault atribui grande importância, nos países mais envolvidos com esta problemática, à proteção contra HIV/AIDS, DSTs (doenças sexualmente transmissíveis) e uso de substâncias tóxicas (drogas).

Proibição do Trabalho Infantil

A Renault nega-se terminantemente, conforme previsto pela convenção n° 138 da OIT relativa à idade de acesso ao trabalho, a recorrer ao trabalho de crianças cuja idade seja inferior àquela que corresponde ao final da escolaridade obrigatória no país envolvido ou que, em qualquer hipótese, cuja idade seja inferior a 15 anos.

O compromisso dos fornecedores e prestadores de serviço com relação a esta política constituir-se-á em critério de seleção.

Proibição do Trabalho Forçado

A Renault condena e nega-se terminantemente a recorrer a todas e quaisquer formas de trabalho forçado ou obrigatório, em consonância com as convenções nº 29 e nº 105 da OIT relativas ao trabalho forçado.

O compromisso dos fornecedores e prestadores de serviço com relação a esta política constituir-se-á em critério de seleção.

Igualdade de Oportunidades

A Renault adota, acima de tudo, o princípio da não discriminação nas relações de trabalho, bem como, em particular, o princípio de recrutamento tanto de mulheres como de homens em função de suas qualidades próprias, tratando cada pessoa com dignidade, de modo não discriminatório e demonstrando respeito por fatores como a idade, origem social, estado civil, sexo, orientação sexual, deficiência, opiniões políticas, sindicais e religiosas, inclusão ou não, quer legítima ou suposta, a uma etnia, nação, raça, em consonância com a convenção nº 111 da OIT.

Esta política contribui para a diversidade das pessoas e das culturas nas diferentes unidades do Grupo.

A Renault age também em prol das pessoas em dificuldade, principalmente com relação a portadores de deficiências físicas, com o intuito de facilitar a respectiva integração na empresa e na comunidade local.

Emprego

O Grupo Renault se compromete a favorecer o emprego para seus funcionários e, em caso de reorganização ou de reestruturação, a favorecer as reconversões e reclassificações, se possível dentro do próprio Grupo, e sempre que necessário, mobilizando ações de treinamento profissional.

Direito ao Treinamento

A Renault se compromete a permitir o acesso a cada funcionário, qualquer que seja seu local de trabalho no mundo e quaisquer que sejam sua idade e função, durante todo o decorrer de sua carreira, às ações de treinamento necessárias para o bom exercício de seu ofício e para a construção de sua trajetória profissional.

Duração do Trabalho e Direito a Férias Remuneradas

A Renault desenvolve, no âmbito das legislações nacionais e das condições locais do diálogo social, uma política de ajustes do tempo de trabalho com o objetivo, na medida do possível e levando em consideração as aspirações dos funcionários, de harmonizar os horários de trabalho com as necessidades dos diferentes setores da empresa. Em conformidade com as legislações e práticas nacionais dos países em que o Grupo Renault está presente, o direito a férias remuneradas é, de fato, concedido aos funcionários.

Remuneração

A Renault reconhece o princípio da justa retribuição pelo trabalho e respeita o previsto na convenção nº 100 da OIT no que tange à igualdade de remuneração para trabalhos de igual valor.

Representação do Pessoal

A Renault zela para que a representação do pessoal seja assegurada em todas as unidades do Grupo por funcionários das referidas unidades. Esses serão representativos em função de haverem sido eleitos ou pelo próprio fato de pertencerem às respectivas unidades.

A Renault reafirma seu compromisso com o rigoroso cumprimento da liberdade sindical, em termos de adesão e de responsabilidade sindical, em conformidade com os princípios fixados pela convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical.

O reconhecimento da liberdade sindical comporta, para cada funcionário, o direito, ou não, de adesão. A Renault afirma também o seu anseio de cumprir os termos da convenção nº 98 do MIT no que tange ao direito de organização e de negociação coletiva.

A Renault manifesta o seu compromisso com a declaração do MIT relativa aos princípios e direitos fundamentais no trabalho adotada em 1998 na 86ª sessão da Conferência do Trabalho, tanto no que se refere à liberdade de associação como ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva.

Relações com os Fornecedores

A Renault informará seus próprios fornecedores a respeito do conteúdo da presente declaração e do Pacto Mundial, convidando-os a considerar a oportunidade de aderir. Serão incentivados a introduzir e implementar princípios equivalentes em suas próprias empresas. A adoção efetiva de tais princípios constituir-se-á em fundamento favorável à existência de relações sustentáveis de parceria.

Implementação

A presente declaração está sendo divulgada a todo o quadro de pessoal das unidades do Grupo Renault. Aos funcionários será oferecida a possibilidade de informar a empresa com relação a todo e qualquer comportamento que eventualmente esteja em desacordo com esta declaração.

A diretoria e o Comitê de Grupo zelarão ambos para a efetiva implementação da declaração junto às instâncias representativas do pessoal das unidades envolvidas. Está previsto, no máximo até o final de 2006, um primeiro balanço com os signatários no que tange à aplicação desta declaração.

A presente declaração foi firmada em data de 12 de outubro de 2004 na sede da Renault, em Boulogne-Billancourt (França).

ANEXO III – AMG GRUPO RENAULT 2013

Diffusé par
Planet Labor

S'ENGAGER ENSEMBLE POUR UNE CROISSANCE ET UN DEVELOPPEMENT DURABLES

« Accord cadre mondial de responsabilité sociale, sociétale et environnementale entre le groupe Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union »

Renault, entreprise innovante et proche des gens, rend la mobilité durable accessible à tous, en créant des produits ingénieux et audacieux, au service de la qualité de vie de chacun.

Fort de cette ambition, le groupe Renault veille à l'équilibre de son environnement et au développement de l'ensemble de ses salariés à travers le monde.

Dans cette perspective, il favorise les conditions d'un dialogue social responsable à l'échelle internationale, et franchit une étape supplémentaire en concluant un accord de portée mondiale avec le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union.

Par cet accord, le groupe Renault, le Comité de Groupe Renault, représentant les salariés dans le monde, et IndustriALL Global Union, précisent leurs champs de responsabilités pour une mise en œuvre effective. Ils affirment leur volonté de promouvoir le développement durable et s'engagent conjointement sur cinq axes d'action majeurs :

- le respect des droits sociaux fondamentaux,
- la responsabilité sociale vis-à-vis des salariés,
- la responsabilité sociétale dans les territoires où le groupe Renault est implanté,
- les relations avec les fournisseurs et les sous-traitants,
- la préservation de la planète, à travers la réduction de l'empreinte environnementale.

Cet accord prend sa source dans les valeurs humanistes de l'entreprise, développées au fil de 115 ans d'histoire. Il s'inscrit dans la continuité de la déclaration des droits sociaux fondamentaux du 12 octobre 2004, qu'il enrichit et modernise pour l'adapter aux nouvelles exigences économiques et sociales. Fondé sur un dialogue social international sincère, il apporte également une meilleure prise en compte des intérêts des différentes parties prenantes de l'entreprise et ouvre la voie à d'autres accords mondiaux.

Ensemble, le groupe Renault, le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union sont convaincus que, dans un contexte de concurrence mondialisée, performance économique et développement social sont les garants indissociables de la compétitivité et de la pérennité de l'entreprise.

Diffusé par
Planet Labor

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : Normes universelles - Respect des droits sociaux fondamentaux

CHAPITRE 2 : Responsabilité sociale

CHAPITRE 3 : Relations avec les fournisseurs et les sous-traitants

CHAPITRE 4 : Responsabilité sociétale

CHAPITRE 5 : Protection environnementale et mobilité durable pour tous

CHAPITRE 6 : Modalités de mise en œuvre et de suivi de l'accord

CHAPITRE 7 : Dispositions finales

Diffusé par
Planet Labor

CHAPITRE 1 : NORMES UNIVERSELLES – RESPECT DES DROITS SOCIAUX FONDAMENTAUX

Par le présent accord, le groupe Renault renouvelle et renforce les engagements pris lors de la signature de la Déclaration des droits sociaux fondamentaux du 12 octobre 2004.

Le groupe Renault s'engage à respecter les principes énoncés dans le cadre de la *Déclaration de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) de 1998, relative aux principes et droits fondamentaux au travail* :

- abolition effective du travail des enfants,
- élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire,
- élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession,
- liberté d'association et reconnaissance effective du droit de négociation.

Ces principes se déclinent dans les conventions OIT suivantes :

- Conventions n°138 de 1973 et n°182 de 1989, relatives à l'âge d'accès au travail et aux pires formes de travail des enfants,
- Conventions n°29 de 1930 et n° 105 de 1957, sur le travail forcé,
- Convention n°111 de 1958, non discrimination dans les relations de travail,
- Convention n°100 de 1951, sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale,
- Convention n°87 de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical,
- Convention n° 98 de 1949, sur le droit d'organisation et de négociation collective,
- Convention n°135 de 1971, sur les représentants des travailleurs afin de prévenir toute forme de discrimination pour fait d'engagement syndical.

De même, le groupe Renault a adhéré dès le 26 juillet 2001 aux principes universels, plus particulièrement liés aux droits de l'homme, qui constituent le Pacte Mondial adopté à l'initiative des Nations Unies (Global Compact). Conformément au Global Compact, le groupe Renault lutte notamment contre la corruption sous toutes ses formes. Le Groupe Renault sensibilise les salariés à cette question à travers la Charte éthique du groupe Renault et différents dispositifs de communication et/ou de formation.

Le groupe Renault s'engage également sur les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales adoptés le 27 Juin 2000 mis à jour en Mai 2011, ainsi que sur la Convention OIT n°158 de 1982. Il reconnaît également ISO 26 000 comme référence.

CHAPITRE 2 : RESPONSABILITE SOCIALE

Le groupe Renault s'engage à respecter et à faire progresser ses salariés dans le monde.

Favoriser le dialogue social

Le groupe Renault veille à ce que la représentation du personnel soit assurée dans l'ensemble des entités du Groupe par des salariés de ces entités représentatifs du fait de leur élection ou de leur appartenance syndicale.

Le groupe Renault affirme son attachement au strict respect de la liberté syndicale, en matière d'adhésion et de prise de responsabilité syndicale, conformément aux principes fixés par la convention de l'Organisation Internationale du travail n°87 de 1948, sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical.

Diffusé par
Planet Labor

La reconnaissance de la liberté syndicale comporte pour chaque salarié le droit d'adhérer ou non. Le groupe Renault s'engage également à respecter les termes de la convention n°98 de l'OIT sur le droit d'organisation et de négociation collective. A ce titre, le groupe Renault respecte le droit de ses salariés de s'organiser collectivement et conserve une stricte neutralité. Les parties signataires s'engagent à respecter le choix de chaque salarié en la matière.

Le comité de groupe Renault est l'instance privilégiée de dialogue entre la direction et les représentants du personnel au niveau de l'ensemble du groupe Renault. Ce dialogue se concrétise à travers des rencontres régulières, qu'il s'agisse des réunions du Comité restreint ou de la réunion plénière. Il permet notamment d'anticiper et d'accompagner les évolutions marquantes du groupe Renault.

Agir pour la santé, la sécurité et la qualité de vie au travail

La préservation de la santé et de la sécurité ainsi que l'amélioration de la qualité de vie au travail des membres du personnel, constituent pour le groupe Renault un objectif majeur.

Le groupe Renault a défini une politique « prévention santé-sécurité et environnement de travail » qui s'appuie sur les « neuf principes généraux de prévention ¹ » et est déployée dans l'ensemble de ses implantations impliquant, chacun selon son champ de responsabilité, managers, salariés, professionnels de la santé et de la sécurité, représentants des salariés. Le système de management de la prévention, de la santé et de la sécurité permet au groupe Renault d'établir des diagnostics et des plans d'actions.

Dans le cadre de la démarche de préservation de la santé physique et mentale, les équipes dédiées accompagnent les salariés tout au long de leur vie professionnelle. Ainsi, le groupe Renault s'inscrit dans la prévention des risques professionnels et l'amélioration continue de l'ergonomie des postes de travail. Les actions engagées visent en particulier la prévention des pathologies pouvant apparaître ou se développer à l'occasion de l'activité professionnelle, notamment les troubles musculo-squelettiques. Les risques émergents ou évolutifs tels que le risque électrique, le risque routier, le risque chimique font l'objet de dispositions spécifiques.

Une attention particulière est portée à l'évolution des connaissances dans le domaine des champs électromagnétiques. Celles-ci seront prises en compte, autant que nécessaire, dans la politique de prévention du groupe Renault.

Le groupe Renault favorise l'action du secteur santé pour déployer des initiatives d'information et de prévention destinées aux salariés, sur des sujets tels que les risques cardio-vasculaires, le tabac, l'alcool et autres addictions, le sommeil, les VIH/ SIDA et les MST.

Au-delà des actions précédentes, l'entreprise déploie une démarche visant à promouvoir les initiatives de ses entités selon quatre axes directeurs :

- santé et sécurité,
- environnement et espace de travail,
- équilibre vie professionnelle - vie privée,
- management au quotidien.

¹ Les neuf principes généraux de prévention sont : éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent être évités, combattre les risques à la source, adapter le travail à l'homme, tenir compte de l'état d'évolution de la technique, remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux, planifier la prévention, prendre des mesures de protection collective par priorité à des mesures de protection individuelles, donner les instructions appropriées aux travailleurs.

Diffusé par
Planet Labor

En valorisant et généralisant les meilleures pratiques en ces domaines, le groupe Renault affirme sa volonté d'amélioration de la qualité de vie au travail.

Diffusé par
Planet Labor

Gérer l'emploi et les compétences

Le groupe Renault s'engage à favoriser l'emploi pour ses salariés.

Le groupe Renault affirme sa volonté d'anticiper au mieux les évolutions des métiers à travers une démarche de gestion dynamique des compétences. A ce titre, le Comité de Groupe restreint est informé des travaux menés sur l'évolution des métiers ainsi que des politiques mises en œuvre en ce domaine.

Le groupe Renault s'engage, dans le cadre de sa politique, à permettre à chacun d'être acteur de son évolution professionnelle. Quel que soit son lieu de travail dans le monde, et quels que soient son âge et sa fonction, chaque salarié peut accéder, tout au long de sa carrière, aux actions de formation nécessaires au bon exercice de son métier et à la construction de son parcours professionnel.

Dans le cadre de marchés en forte croissance, le groupe Renault par la rentabilité de ses produits, et la compétitivité de ses opérations industrielles et commerciales, participe au progrès économique et social, en favorisant le développement de l'emploi et de l'employabilité dans le tissu industriel et commercial.

Dans un contexte de fortes fluctuations de la demande et de diversité des marchés automobiles, le groupe Renault s'attache à trouver le meilleur équilibre possible entre les intérêts de l'entreprise et la qualité de vie des salariés concernés, en dialoguant avec les représentants des salariés et les organisations syndicales. Les mesures correspondantes sont mises en place dans le respect des législations nationales et des conditions locales du dialogue social.

En cas de réorganisation ou de restructuration, le groupe Renault s'engage à favoriser les reconversions et reclassements, en priorité et dans la mesure du possible, au sein du groupe, en mobilisant, chaque fois que nécessaire, des actions de formation professionnelle.

Les mesures relatives à l'emploi et aux compétences font l'objet d'une attention particulière dans le cadre du suivi de l'accord.

Rémunération, droit aux congés payés, protection sociale

Le groupe Renault reconnaît le principe d'une juste rétribution du travail et respecte les prescriptions de la convention n°100 de l'OIT sur l'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale.

Le groupe Renault s'engage à ce que la durée du travail ne soit pas supérieure à celle prévue par la législation nationale ou par les conventions collectives du pays concerné.

Conformément aux législations et pratiques nationales des pays où le groupe Renault est présent, un droit à congés payés est effectivement accordé aux salariés.

Le groupe Renault s'assure que partout dans le monde où il est implanté, les salariés et leur famille bénéficient d'une protection suffisante en cas de décès, d'invalidité, d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

Diffusé par
Planet Labor

Promouvoir la diversité

Conformément à la convention OIT n°111, le groupe Renault a pour principe de n'opérer aucune discrimination pour quelque cause que ce soit dans les relations de travail. Il a pour principe en particulier de recruter les femmes et les hommes en fonction de leurs qualités propres et de traiter chacun avec dignité, d'une façon non discriminatoire et respectueuse de son sexe, de son âge, de ses origines raciales ou appartenance ou de non appartenance vraie ou supposées à une ethnie, de ses origines sociales, culturelles ou nationales, de sa situation de famille, de ses activités syndicales, de ses préférences sexuelles, de son handicap, de ses opinions politiques ou religieuses.

Dans le cadre de sa politique diversité, le groupe Renault met en œuvre plusieurs champs d'actions prioritaires :

Mixité hommes/femmes

Le groupe Renault s'est engagé dans la mise en œuvre d'une démarche spécifique sur le positionnement des femmes dans l'entreprise qui se traduit par une évolution de ses processus RH, en termes de recrutement et de gestion de carrière et sur le développement d'un réseau de femmes de portée internationale.

Handicap

Le groupe Renault facilite l'intégration des personnes en situation de handicap au sein du groupe : mise en œuvre d'actions d'intégration spécifiques, aménagement des postes de travail, actions de communication et de sensibilisation envers les salariés, développement en réseau.

Origine

Le groupe Renault favorise la mixité culturelle et sociale dans les équipes dans tous les pays où il est présent.

Age

Le groupe Renault veille à l'équilibre entre les générations et accompagne ses salariés tout au long de leur vie professionnelle. Il valorise l'expérience, la formation et les savoir-faire des seniors tout en veillant à la formation et à l'insertion professionnelle des jeunes.

CHAPITRE 3 : RELATIONS AVEC LES FOURNISSEURS ET LES SOUS-TRAITANTS

Le respect des droits fondamentaux est un critère déterminant dans la sélection des fournisseurs et des sous-traitants.

Le groupe Renault s'engage à communiquer le présent accord à ses fournisseurs et sous-traitants. Il leur demande de s'engager sur la mise en œuvre dans leur propre entreprise, des droits sociaux fondamentaux mentionnés au chapitre 1 du présent accord.

Si nécessaire, des plans d'action correctifs seront mis en place avec le support du groupe Renault. Tout manquement non corrigé après observation entrainera des mesures pouvant aller jusqu'à l'arrêt des relations avec l'entreprise concernée.

Un tel engagement ne conduit pas le groupe Renault à se substituer aux dits fournisseurs et sous-traitants dans leur responsabilité juridique.

Diffusé par
Planet Labor

CHAPITRE 4 : RESPONSABILITE SOCIETALE

Le groupe Renault conduit des actions en lien avec sa responsabilité sociétale dans le cadre de ses activités de constructeur automobile.

Les actions s'exercent dans trois domaines prioritaires :

Soutenir des projets éducatifs

Le groupe Renault s'engage dans des projets éducatifs au travers de programmes pédagogiques innovants, et apporte son soutien à des actions éducatives. Ces actions, menées avec les salariés, en partenariat avec les autorités locales, sont propices à l'ouverture sur le monde et à la citoyenneté, et contribuent concrètement au développement des compétences de demain.

Favoriser l'insertion des jeunes dans l'univers automobile

Le groupe Renault favorise l'accès des jeunes au monde de l'entreprise, à travers différentes actions de sensibilisation, de formation et d'insertion

Le groupe Renault s'engage localement dans la formation des jeunes en difficulté.

Par ailleurs, il favorise le développement de la formation en alternance, notamment sous la forme de l'apprentissage.

Des actions d'enseignement supérieur ciblées sont également menées dans le cadre de la Fondation Renault dans plusieurs pays.

Promouvoir la sécurité routière

Sensible au développement partout dans le monde de la mobilité individuelle, le groupe Renault équipe ses véhicules avec les dernières technologies tant en protection qu'en évitement des accidents et met en œuvre des actions d'éducation et de formation à la sécurité routière pour tous les publics : enfants, adolescents, professionnels, monde académique.

CHAPITRE 5 : PROTECTION ENVIRONNEMENTALE ET MOBILITE DURABLE POUR TOUS

La politique environnementale du groupe Renault s'appuie notamment sur les axes suivants :

Concilier les offres de produits et de services avec la protection de l'environnement

Le groupe Renault s'engage au travers de sa signature eco², à améliorer, de génération en génération, l'empreinte environnementale de ses véhicules, sur le cycle de vie y compris le recyclage, et ce, à travers notamment, la gamme de voitures électriques.

Mettre en œuvre le management de l'environnement sur l'ensemble de l'entreprise

Le groupe Renault est engagé dans la maîtrise des ressources non renouvelables, la réduction des nuisances sonores, la réduction des rejets sur le milieu naturel et le contrôle de l'utilisation des produits chimiques, avec une hiérarchisation des actions combinant les objectifs de l'entreprise et le contexte écologique local. Ses sites de production sont certifiés ISO 14001. Le groupe Renault s'inscrit dans une démarche de progression de ses installations et technologies existantes.

Diffusé par
Planet Labor

Supprimer ou réduire les impacts sur l'environnement

En réponse aux enjeux écologiques, le groupe Renault identifie les sources d'émissions directes et indirectes de gaz à effet de serre, les mesure et met en œuvre des actions de réduction progressive. Le groupe Renault s'engage dans la réduction des autres impacts écologiques que sont l'épuisement des ressources naturelles, l'acidification, et l'eutrophisation. Il s'engage aussi à l'amélioration de la qualité de l'air dans les villes par la mise en place de nouvelles technologies au sein de l'activité automobile et dans l'intérêt des générations futures.

Organiser la communication environnementale.

Pour mettre en œuvre les orientations précédentes, le groupe Renault s'appuie sur l'ensemble de ses collaborateurs. Ces actions nécessitent non seulement de communiquer sur les grands axes de la politique environnement, mais aussi d'adapter les compétences vis-à-vis des évolutions futures de l'automobile et des grands enjeux écologiques en déployant notamment des formations allant du « poste de travail » à une « compréhension des enjeux » et des expertises dans les secteurs clefs.

CHAPITRE 6 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE ET DE SUIVI DE L'ACCORD

La direction et les membres du Comité de Groupe Renault veillent conjointement à la mise en œuvre effective de l'accord, en lien avec IndustriALL Global Union.

Le présent accord est traduit dans les langues des différents pays, et porté à la connaissance de l'ensemble du personnel, et notamment du management, des entités du groupe Renault visées au chapitre 7.

Le suivi de l'accord s'effectue dans le cadre d'un dialogue avec le Comité de Groupe Renault et IndustriALL Global Union :

- Chaque année, à l'occasion de la session plénière du Comité de Groupe Renault, la direction organise une réunion de suivi à laquelle participent les membres titulaires et observateurs du Comité de Groupe Renault et les représentants d'IndustriALL Global Union.
- Cette réunion de suivi est préparée par la commission composée des représentants de la Direction, des membres du Comité de Groupe restreint et des représentants d'IndustriALL Global Union. Dès la signature de l'accord, une première réunion de cette commission se tiendra afin de définir les modalités concrètes du suivi de l'accord.
- Tous les 3 ans, les signataires effectuent un bilan global de l'application de l'accord et examinent à cette occasion les mesures d'ajustement éventuellement nécessaires.

Traitement des difficultés éventuelles

Les parties signataires s'engagent à s'informer mutuellement le plus tôt possible en cas de difficulté constatée dans la mise en œuvre du présent accord et ce, afin de permettre l'adoption rapide d'un plan d'action destiné à trouver une solution dans les meilleurs délais.

Les problèmes locaux portés à la connaissance des parties signataires, sont examinés en premier lieu dans le cadre du dialogue social local. Le groupe Renault s'engage à créer les conditions favorables à un tel dialogue. Si nécessaire, la recherche d'une solution s'effectue au niveau du pays, de la région, puis du groupe Renault.

Diffusé par
Planet Labor

Attentives à préserver un climat de confiance nécessaire en de telles circonstances, les parties signataires s'engagent à privilégier la recherche d'une solution par le dialogue, par rapport à toute autre action, en préservant la confidentialité des échanges.

CHAPITRE 7 : DISPOSITIONS FINALES

Le présent accord est soumis à la loi française ; il s'applique à compter du jour de sa signature et pour une durée indéterminée, aux sociétés du groupe Renault, c'est-à-dire toute société dont Renault s.a.s possède directement et indirectement plus de la moitié du capital.

Lorsqu'une nouvelle société entre dans le périmètre tel que défini ci-dessus, les parties signataires examinent ensemble les conditions de son adhésion au présent accord y compris le plan d'action éventuellement associé, à l'exception des droits sociaux fondamentaux mentionnés au chapitre 1 du présent accord, qui s'appliquent sans délai.

Les dispositions du présent accord se substituent à celles de la déclaration des droits sociaux fondamentaux du 12 octobre 2004. En cas de divergence entre les différentes versions linguistiques, la version française fera foi.

Fait à Boulogne-Billancourt, le 2 juillet 2013.

Pour le Groupe Renault :

Marie-Françoise DAMESIN

Directeur des Ressources Humaines Groupe

Pour IndustriALL Global Union :

Jyrki RAINA

Secrétaire Général

Pour le Comité de Groupe Renault :

Jocelyne ANDREU

Secrétaire du Comité de Groupe Renault

Joaquin ARIAS-GALLEGO – CC.OO.

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Diffusé par
Planet Labor

Michel BARBIER – FO

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Manuel CHAVES – CGTP

Suppléant du secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Fred DIJOUX – CFDT

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Claudia HAUTZINGER-BARTOSCH – GPA

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Aziz KHENSOUS – CGT

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Leandro MARTIN-PUERTAS – UGT

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Nicolae PAVELESCU – SAD

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Claudio TARLARINI – FISASCAT-CISL

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

Eric VIDAL – CFE-CGC

Secrétaire adjoint du Comité de Groupe Renault

ANEXO IV – AMG GRUPO RENAULT 2019

CONSTRUIR EM CONJUNTO O MUNDO DO TRABALHO

NO GRUPO RENAULT

"Acordo a nível mundial assente na evolução da vida no trabalho"

O século XXI é marcado por uma aceleração inédita da evolução do mundo do trabalho, quer no plano económico, tecnológico, digital, social ou societal. Estas evoluções permanentes são particularmente evidentes no mundo automóvel, que continuará a viver nos próximos anos uma completa metamorfose.

Para preparar melhor e viver estas mutações, o Grupo Renault atravessa uma etapa decisiva, firmando, juntamente com a IndustriALL Global Union, as federações sindicais francesas e as outras federações sindicais ou sindicatos representados no Comité do Grupo, um novo acordo a nível mundial *"Construir em conjunto o mundo do trabalho no Grupo Renault"*, cujo Comité do Grupo é parte interessada.

Este novo acordo *"Construir em conjunto o mundo do trabalho no Grupo Renault"* vem complementar o acordo a nível mundial assinado a 2 de julho de 2013, *"Compromisso comum em prol de um crescimento e um desenvolvimento duráveis"*, que já integra duas condições prévias fundamentais para o desenvolvimento dos trabalhadores: *"Agir em prol da saúde, da segurança e da qualidade de vida no trabalho"* e *"Promover a diversidade"*.

Descreve uma dinâmica perene que vai para além da questão das condições de trabalho, permitindo mobilizar e desenvolver o potencial dos atuais e futuros trabalhadores e ser um fator real de compromisso para todos.

Aborda assim vários aspetos da vida no trabalho, mais particularmente os que permitem aos trabalhadores conjugar o desempenho e bem-estar.

Esta dinâmica, que envolve todos os trabalhadores do Grupo, assenta em cinco alavancas fundamentais:

- *um diálogo sobre a evolução do mundo do trabalho;*
- *um sistema de gestão colaborativa;*
- *um compromisso sustentável para a inclusão;*
- *um equilíbrio dos tempos de vida;*
- *a adaptação do ambiente de trabalho.*

Este acordo constitui nomeadamente um tema de diálogo social estruturante entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, tanto ao nível do Grupo como a nível local. Oferece a possibilidade e encoraja a tomada de iniciativas, bem como a procura de soluções pragmáticas pertinentes, através da negociação de acordos locais, melhorando a vida no trabalho dos trabalhadores.

Confirma assim a ambição social do Grupo Renault como sendo uma parte integrante da sua estratégia de desenvolvimento sustentável e de competitividade.

1. UM DIÁLOGO SOBRE A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO

O mundo automóvel está envolvido numa forte revolução, articulada em torno do digital, da conectividade e do veículo autónomo e eletrificado. Construir o mundo do trabalho nestas circunstâncias é um desafio coletivo. Estas fortes evoluções tecnológicas têm um impacto na conceção, no fabrico e na comercialização dos veículos e respetivos serviços. Determinadas profissões poderão desaparecer, poderão aparecer novas e outras poderão reaparecer.

Neste contexto, o Grupo Renault confirma os seus compromissos de responsabilidade social e societal*, nomeadamente o de criar condições para que os trabalhadores possam identificar e adquirir as competências indispensáveis para a evolução das suas profissões no ramo automóvel e a sua empregabilidade.

Esta gestão dinâmica e esperada das competências, que se aplica em todos os países do Grupo, associada a espaços de diálogo entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores sobre as transformações futuras é um dos principais desafios para que cada um seja ator da sua evolução profissional.

Por outro lado, o Grupo Renault confirma a sua vontade de associar os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores na preparação destas mudanças. Mais particularmente, as mudanças que afetariam significativamente as profissões dos trabalhadores poderiam ser objeto de trocas de ideias prévias ou procedimentos de informação e consulta com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores locais.

Para além destes compromissos, o Grupo Renault deseja também acompanhar a transição, propondo aos seus trabalhadores uma evolução dos seus modos de organização, apoiada por uma gestão ágil e colaborativa, equipas aprendizes e margens de iniciativa e autonomias aumentadas.

2. UM SISTEMA DE GESTÃO COLABORATIVA

No Grupo Renault, cada trabalhador deve enfrentar várias mutações: globalização das trocas de ideias, transformação digital, aparecimento das redes sociais, novas gerações e evolução das relações profissionais.

Neste contexto, indicar o âmbito e a natureza das relações entre os atores da empresa é um fator-chave para a realização profissional dos trabalhadores.

* *Acordo a nível mundial de 2013*

2.1. OS GESTORES, PRIMEIROS ATORES DA QUALIDADE DAS RELAÇÕES PROFISSIONAIS

Os gestores têm um papel essencial no equilíbrio e na qualidade das relações de trabalho nas equipas e na empresa. A sua função integra o controlo do desempenho, a animação das equipas e o desenvolvimento das competências, respeitando os comportamentos éticos.

O sistema de gestão do Grupo Renault dá a todos os seus trabalhadores um âmbito de ação comum: favorece nomeadamente a colaboração e a responsabilização, a escuta e o respeito mútuo, a honestidade, bem como a tomada de decisões transparente e rápida.

Reúne pontos fundamentais da gestão:

- um bom conhecimento da visão do Grupo Renault e da sua estratégia, para que qualquer decisão tomada ao nível das equipas participe ativamente na implementação desta estratégia e seja significativa;
- a definição do papel de cada um para atingir objetivos, para que cada colaborador saiba tanto o valor que criou para a empresa como o desenvolvimento pessoal encontrado;
- a identificação dos temas e níveis de delegação para facilitar a autonomia e responsabilização das equipas, permanecendo tolerante ao erro, uma fonte de aprendizagem, nomeadamente na tomada de iniciativas;
- o desenvolvimento de métodos de trabalho que favorecem a escuta recíproca, partilha, agilidade, criatividade, participação, cooperação, etc.

Este sistema de gestão encontra as suas raízes na confiança que a empresa coloca em cada um dos seus trabalhadores para o desenvolvimento do Grupo Renault e dos seus colaboradores, bem como na exemplaridade de cada um. Torna a empresa mais ágil, mais reativa, com uma satisfação do cliente e um desempenho acrescidos.

Assenta no desenvolvimento permanente de competências-chave, tanto ao nível dos gestores como dos colaboradores, quer se trate de saber-fazer ou de saber estar, assente mais particularmente na dinâmica dos grupos, gestão da informação e comunicação, pesquisa de soluções e tomada de decisões.

A segurança, a saúde e a ergonomia são consideradas pré-requisitos essenciais em todas as profissões para que os trabalhadores se sintam bem no seu posto de trabalho e para que o desempenho seja sustentável.

O conjunto destes elementos é objeto de trocas de ideias, a nível local, entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores.

2.2. CADA TRABALHADOR TEM UM PAPEL ATIVO NO SUCESSO DA EMPRESA E NO SEU PERCURSO PROFISSIONAL

Cada trabalhador tem uma visão clara e precisa do seu papel e das suas responsabilidades, nomeadamente através da sua definição de função e da sua entrevista individual anual, que são objeto de um diálogo com o seu gestor.

A entrevista individual anual associada a *feedbacks* regulares permite acordar objetivos individuais e coletivos, bem como trocar ideias sobre as margens de autonomia de que o trabalhador dispõe ao seu nível para cumprir, da melhor maneira, com a sua missão com toda a responsabilidade.

Estas trocas de ideias também permitem aos colaboradores aprofundar os seus projetos profissionais e permitem aos gestores identificar as oportunidades de emprego, em coerência com as competências adquiridas e as que devem ser desenvolvidas.

A entrevista individual dá assim a oportunidade de adquirir novas competências e programar as ações de formação correspondentes, nomeadamente num mundo automóvel em plena mutação onde todas as possíveis ações de desenvolvimento e adaptação devem ser empreendidas para continuar a favorecer o emprego.

2.3. CADA TRABALHADOR CONTRIBUI PARA O AMBIENTE DE VIDA NO TRABALHO

Cada trabalhador, através da sua atitude e do seu comportamento, nomeadamente nas suas relações com o seu gestor, colegas de trabalho, colaboradores de outros setores, fornecedores, parceiros externos e clientes, oferece a sua contribuição para um ambiente de vida no trabalho convivial e de respeito uns pelos outros.

Poder exprimir-se livremente numa equipa sobre o que constitui as satisfações e insatisfações no dia-a-dia é um elemento libertador e um fator de melhorias.

São efetuadas sistematicamente reuniões de equipa a intervalos regulares para favorecer o diálogo e para que cada um se possa exprimir. Permitem aos gestores a troca de ideias, com prazos adaptados, com os membros da equipa, acerca dos objetivos a serem atingidos, bem como a distribuição equilibrada e razoável da carga de trabalho. Permitem igualmente trocar ideias sobre as melhorias dos processos e das condições nas quais os membros da equipa exercem as suas missões.

Dispositivos de inquéritos junto dos trabalhadores permitem conhecer a sua perceção no que diz respeito às condições necessárias para ter sucesso. Estes dispositivos de escuta, associados a um diálogo regular com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores,

permitem desenvolver planos de ação adequados, bem como ferramentas de progresso para as equipas e a empresa.

2.4. PROCURAR A SIMPLICIDADE E A EFICÁCIA

Cada um, no seu dia-a-dia, procura reduzir a complexidade dos processos e os incómodos associados para torná-los mais simples, mais assimiláveis e para permitir uma maior celeridade na execução. Aliás, as reuniões de equipa podem ser a oportunidade de trocar ideias para melhorias.

2.5. CELEBRAR E PARTILHAR OS SUCESSOS

O envolvimento e compromisso dos trabalhadores, o seu talento e sentido de inovação ao serviço do desempenho sustentável são fontes de valor acrescentado para a empresa.

Os sucessos, quer sejam individuais ou coletivos, são regularmente celebrados nas equipas. São formalizados e implementados programas de reconhecimento profissional, monetários ou não, a nível local e através das profissões.

Permitem valorizar as contribuições individuais e coletivas, tendo em conta os costumes de cada um dos países onde a Renault se encontra implementada.

O Grupo Renault também procura que as etapas importantes de uma vida profissional, como a chegada a uma equipa, a mobilidade para outro setor ou a reforma, sejam a oportunidade para um momento de convívio personalizado.

2.6. CULTIVAR O CONVÍVIO NAS EQUIPAS

O convívio é uma condição essencial para conjugar o desempenho coletivo e o bem-estar profissional. Os gestores e colaboradores do Grupo Renault procuram organizar, a nível local, eventos festivos, respeitando as culturas, que favorecem os elos sociais.

Eventos anuais permitem aos trabalhadores e respetivas famílias conhecerem melhor o mundo profissional do automóvel.

São implementados, a nível local, serviços de testes ou empréstimos de veículos para que os trabalhadores conheçam os produtos e as ofertas de serviços do Grupo e para que sejam os nossos melhores embaixadores.

3. UM COMPROMISSO SUSTENTÁVEL PARA A INCLUSÃO

O Grupo Renault está convencido de que apenas as mudanças concretas das práticas irão contribuir para uma economia e uma sociedade mais positivas, mais inclusivas e responsáveis. Ao assumir um compromisso para com a inclusão, o Grupo Renault favorece um modelo de crescimento solidário, assente na diversidade, no empreendedorismo social e na educação.

A política de inclusão do Grupo Renault tem como objetivo criar um ambiente de confiança e compreensão mútua, permitindo a cada pessoa na empresa, seja qual for o seu sexo, idade, condição física, género, orientação sexual, origem, religião, opinião política, compromisso sindical, ascendência nacional ou origem social, sentir-se à vontade e ser ela própria para exprimir todo o seu potencial individual ao serviço do desempenho coletivo.

3.1. RECEBER OS RECÉM-CHEGADOS NAS EQUIPAS

O modo como os recém-chegados são integrados nas equipas, quer se trate de novas contratações ou mobilidade interna, deve ser um exemplo de encorajamento para a diversidade e convergência geracional.

Os gestores organizam um percurso de integração no seu estabelecimento e/ou no seu país de origem e, num espírito de solidariedade e abertura, os membros das equipas facilitam, no dia-a-dia, a compreensão da cultura, dos valores e dos modos de funcionamento do Grupo.

Este percurso de integração permite também aos recém-chegados apresentarem a sua própria experiência profissional e enriquecerem as práticas do Grupo, graças a uma nova abordagem.

3.2. PARTILHAR E TRANSMITIR OS CONHECIMENTOS

O Grupo Renault encoraja as iniciativas de partilha de conhecimentos. Favorece o desenvolvimento de qualquer ferramenta ou método, como as plataformas colaborativas, redes sociais internas, clubes de trabalhadores ou *benchmarks* internos e externos, para se apoiar em comunidades de competências ou interesses e para favorecer a abertura de espírito, uma fonte de criatividade.

Também favorece qualquer iniciativa que permita um melhor trabalho entre pessoas de diferentes setores para que cada um compreenda melhor as implicações e restrições individuais.

Por fim, facilita a transmissão de conhecimentos e competências nas equipas e entre gerações, no dia-a-dia, especialmente durante a integração de novos membros nas equipas ou antes de uma mobilidade interna ou saída do Grupo.

3.3. EXPRESSAR A SUA SOLIDARIEDADE A NÍVEL INTERNO E EXTERNO

São implementados, a nível local, dispositivos que permitem aos trabalhadores doar dias de descanso a outros trabalhadores cujos filhos a seu cargo ou cônjuges sofram de uma doença, sejam portadores de uma deficiência ou sejam vítimas de um acidente de certa gravidade, em concertação com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores e respeitando as legislações locais. Esta concertação pode dar origem a acordos locais entre a direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores.

O Grupo Renault também apoia as iniciativas que contribuem para que cada um encontre o seu lugar na sociedade e possa envolver-se com ou junto de associações e empresas solidárias. É assim que são definidos e organizados, a nível local, programas de ação e solidariedade "fora de paredes".

O conteúdo destes programas e as condições para os trabalhadores participarem são objeto de uma troca anual e local de ideias com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores. Estas trocas podem igualmente resultar em acordos locais.

Mais particularmente, os trabalhadores que desejem comprometer-se dispõem de modalidades específicas, respeitando as legislações locais, podendo o tempo dedicado a estas atividades ser considerado como tempo de trabalho.

3.4. RESPEITAR AS PESSOAS

O Grupo Renault tem na linha da frente dos seus valores a proteção dos direitos sociais fundamentais das pessoas, promovendo o respeito por estes direitos, evitando possíveis transgressões, ajudando as pessoas a resolverem os seus diferendos, tratando as queixas e corrigindo ou sancionando qualquer conduta repreensível, respeitando as legislações locais. Confirma assim os compromissos* já assumidos durante a assinatura do acordo a nível mundial "*Compromisso comum em prol de um crescimento e um desenvolvimento duráveis*".

O respeito pela proteção de dados pessoais constitui também um valor fundamental do Grupo Renault.

As partes signatárias rejeitam qualquer manifestação de violência no trabalho, assédio em todas as suas formas e, em especial, sexual ou moral, ou discriminação contra os trabalhadores.

O Grupo Renault compromete-se a aplicar, tão depressa quanto possível e respeitando as legislações locais, os meios adaptados, nomeadamente através dos Comitês de Ética e dos Recursos Humanos, para acompanhar as pessoas agredidas, impedir quaisquer agressões e sancionar qualquer conduta inaceitável.

* Acordo a nível mundial de 2013 - Capítulo 1 - Normas universais - Respeito pelos direitos sociais fundamentais

Todos os trabalhadores do Grupo Renault têm acesso a um sistema de alerta profissional que garante a confidencialidade e a proteção do autor do alerta de boa-fé e desinteressado.

No dia-a-dia, os gestores e colaboradores certificam-se, a título individual e coletivo, de que nenhuma falta de consideração no trabalho, quer se trate de relações internas ou externas, infringe as regras de cordialidade e respeito mútuo.

São implementadas ações de sensibilização e formação acerca destes temas, adaptadas aos níveis de responsabilidade, no Grupo Renault.

4. TEMPOS DE VIDA EQUILIBRADOS

A transformação digital passou a influenciar fortemente as práticas sociais e profissionais. Em especial, permite aceder à informação a qualquer momento, seja onde for, criando assim novas expectativas dos trabalhadores em termos de organização do trabalho.

Consciente destas expectativas e com base numa confiança mútua, o Grupo Renault deseja oferecer aos seus trabalhadores, respeitando os pontos obrigatórios de funcionamento da empresa, a satisfação dos seus clientes e as legislações locais, modalidades de trabalho mais suaves, com mais liberdade na organização das atividades, um ganho de transporte no dia-a-dia e a consideração das restrições pessoais e/ou familiares. Assim, as ferramentas tecnológicas permitem associar o progresso técnico e o progresso social.

Os dispositivos propostos aos trabalhadores permitem respeitar os tempos legais de trabalho e garantir uma carga de trabalho razoável para cada um.

Podem integrar períodos experimentais, nomeadamente nos setores industriais, mais constrangidos em termos de organização.

São objeto de concertações locais com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo estas concertações dar origem a acordos locais.

4.1. SUAVIZAR AS MODALIDADES DE TRABALHO

O Grupo Renault deseja oferecer aos seus trabalhadores horários adaptados que lhes permitam ter um maior equilíbrio entre a sua vida profissional e vida pessoal.

Os colaboradores que o desejem podem aceitar, acordando com o seu responsável hierárquico e respeitando as legislações e os acordos locais em matéria de planeamento do tempo de trabalho, entrar ou sair do seu posto de trabalho em diferentes horários e, em setores do tipo industrial, ser colocados numa única equipa.

É dada especial atenção aos pais de crianças pequenas ou que tenham a seu cargo pessoas dependentes.

4.2. OTIMIZAR OS TEMPOS DE TROCAS DE IDEIAS ENTRE TRABALHADORES

Os tempos de reuniões, quer sejam reuniões de equipa ou reuniões de trabalho, são indispensáveis para favorecer a partilha de ideias e criar sinergias entre os membros das equipas e entre equipas multifuncionais e multiculturais.

Assim, para que cada um possa participar, os gestores estão atentos à sua planificação e ao seu posicionamento no dia de trabalho, nomeadamente quando se trata de reuniões entre instalações ou entre países.

Quando a presença física a estas reuniões não for necessária ou for impossível devido ao afastamento geográfico, o Grupo Renault disponibiliza meios de videoconferência e/ou plataformas digitais para que cada um se possa exprimir e dar a sua contribuição.

4.3. DIVERSIFICAR OS LOCAIS DE TRABALHO

Dispositivos de deslocação permitem aos trabalhadores, de acordo com a respetiva atividade, trabalhar parcial e/ou pontualmente a partir de casa ou em instalações do Grupo Renault, noutros locais, desde que respeitem as regras de confidencialidade e sigilo dos negócios.

Uma carta de utilização dos meios informáticos e ferramentas digitais foi divulgada em todos os países de implementação.

Estes dispositivos de deslocação podem ser organizados com diferentes formatos: um trabalho à distância regular, programado com antecedência, com um número de dias fixos, dias variáveis, à semana ou ao mês, e um trabalho à distância ocasional.

No caso de circunstâncias excecionais, a empresa implementa dispositivos adaptados para garantir a continuidade da atividade e a proteção dos trabalhadores.

Estes dispositivos de deslocação podem ser objeto de uma concertação a nível local com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo esta concertação dar origem a acordos locais.

4.4. DESLOCAÇÕES E ESPÍRITO DE EQUIPA

Na organização local do trabalho à distância, os gestores procuram manter o trabalho em equipa, nomeadamente antecipando e indicando os tempos de trabalho em que é necessária a presença física nos locais de trabalho (por exemplo, reuniões de equipa).

Num universo internacional em que todos os fusos horários estão ativos, o Grupo Renault dá aos seus trabalhadores o direito de escolherem aceder ou não à *Internet* fora do seu tempo de trabalho habitual e durante os seus períodos de férias, devendo os seus acessos à *Internet* ser limitados a uma utilização nos horários aplicáveis para o exercício da sua missão profissional. Nestes mesmos períodos, não são obrigados a responder a *e-mails* ou telefonemas, sejam de quem for, e garantem

limitar os seus próprios envios e chamadas a situações de emergência excepcionais, limitando-se aos que tenham um impacto na segurança dos trabalhadores e/ou dos clientes.

Gestores e colaboradores garantem dar o exemplo: permanecem atentos e alertam no caso de excesso de tempo de trabalho e/ou desrespeito pelos tempos de descanso.

Estas regras de utilização dos meios de comunicação podem ser objeto de uma concertação a nível local com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo esta concertação dar origem a acordos locais.

4.5. FACILITAR A VIDA NO DIA-A-DIA

O Grupo Renault favorece o desenvolvimento de dispositivos que facilitem o equilíbrio entre o tempo profissional e pessoal. Estes dispositivos também podem ser objeto de uma concertação com os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, podendo esta concertação dar origem a acordos locais.

Esta concertação permite, em especial, definir as prioridades de ação, tendo em conta as expectativas dos trabalhadores e as legislações locais (transporte, creches, salas de amamentação, teleconsulta médica, espaço desportivo, salas de descanso, gama de serviços do tipo portaria da empresa).

Por último, o Grupo Renault presta especial atenção aos efeitos das mobilidades profissionais na esfera familiar. No caso de afastamento significativo do lar, propõe ao cônjuge, trabalhador do Grupo, uma transferência para as mesmas instalações de atividade.

5. A ADAPTAÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO

O mundo do trabalho está em mudança, os espaços de trabalho evoluem para acompanharem, da melhor maneira, estas mudanças e responderem às diferentes necessidades dos trabalhadores. Sejam quais forem os progressos consideráveis que a tecnologia permita ou vier a permitir, o crescimento sustentável do Grupo continuará assente nos talentos dos seus trabalhadores e na sua capacidade de criar uma inteligência coletiva. É neste sentido que uma adaptação dos espaços de trabalho está no cerne da evolução da própria prática do trabalho.

5.1. UM ECOSISTEMA COLABORATIVO NO CERNE DOS NOVOS ESPAÇOS DE TRABALHO

Os novos espaços de trabalho são o reflexo das necessidades singulares dos trabalhadores e respetivas atividades. Têm em conta as necessidades das pessoas portadoras de deficiência. O Grupo Renault deseja assim associar, à medida que novos locais são adaptados ou readaptados a

partir de locais mais antigos, os peritos em profissões abrangidos, trabalhadores, sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores para uma reflexão prévia.

Os novos espaços de trabalho facilitam tanto o trabalho em comum como o trabalho individual, e integram espaços de concentração e descanso.

O respeito pelos padrões de implementação permite a cada um reconhecer-se na cultura da empresa.

É dada especial atenção à ergonomia, cores, iluminação, acústica, ventilação e regulação térmica, nomeadamente nos ambientes do tipo industrial.

5.2. ALIMENTAÇÃO SAUDÁVEL

O Grupo Renault tem em conta o interesse que os seus trabalhadores demonstram pela nutrição e procura propor modelos alternativos de restauração nos locais de trabalho, como espaços de restauração, cafetarias, espaços dedicados às equipas, nomeadamente nos estabelecimentos industriais e/ou modalidades de distribuição automática ou venda para levar.

Estas modalidades de restauração são definidas tendo em conta as expectativas dos trabalhadores e as restrições locais. Também podem integrar ofertas de entrega por organismos especializados, juntamente com as direções dos estabelecimentos.

É prestada especial atenção à qualidade da oferta alimentar (frutos e legumes, produtos e especialidades locais), à diversidade e à renovação dos menus, oferecendo nomeadamente alimentos biológicos ou antialérgicos.

Os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores poderão ser, a nível local, associados à elaboração de planos de saúde e nutrição.

Os trabalhadores podem aceder aos locais de restauração fora das horas das refeições, de acordo com os horários de abertura das instalações e a organização das equipas, permitindo-lhes assim ter espaços de trabalho e convívio mais descontraídos.

5.3. O DIGITAL AO SERVIÇO DO SER HUMANO

O aumento da força do digital transforma e continuará a transformar o mundo do trabalho. Neste contexto, é primordial o modo como os trabalhadores assimilam os novos ambientes digitais. Ainda que a inteligência artificial ocupe uma parte cada vez mais importante nos nossos processos, é evidente que o ser humano deve manter o controlo do jogo. Preservar esta parte humana num mundo em completa digitalização encontra-se entre os nossos desafios.

O Grupo Renault disponibiliza aos seus trabalhadores diferentes ferramentas digitais que lhes permitem, no dia-a-dia, libertarem-se das restrições espaciais e acederem, de qualquer local e em qualquer tipo de terminal, incluindo dos seus próprios terminais, aos sistemas da empresa de que

necessitem. É assim que, de acordo com a sua atividade, os trabalhadores podem ter um computador portátil ou *tablet* e que todos os trabalhadores itinerantes podem ter um *Smartphone*.

Nos setores industriais, a automatização inteligente e a conectividade dos *softwares*, dados e equipamentos criam progressivamente os esboços para a fábrica do futuro. Esta nova paisagem digital permite nomeadamente tornar mais fluido o acesso à informação em tempo real e facilitar assim a tomada de decisão. Também permite aos trabalhadores acederem a qualquer momento às informações sociais que lhes digam respeito, incluindo a partir do seu *Smartphone*, caso o desejem.

6. MODALIDADES DA IMPLEMENTAÇÃO E DE CUPRIMENTO DO ACORDO

As partes signatárias comprometem-se, respeitando as respetivas responsabilidades, a apoiar e a contribuir para a implementação, nas melhores condições operacionais, do acordo a nível mundial "*Construir em conjunto o mundo do trabalho do futuro*".

6.1. PROMOVER O ACORDO

O presente acordo está traduzido nas línguas dos diferentes países de implementação do Grupo e foi dado a conhecer a todos os seus trabalhadores. Está disponível na *Intranet* do Grupo.

As sessões de informação e troca de ideias sobre a sua aplicação, às quais poderão participar os membros locais do Comité do Grupo Mundo, serão organizadas em cada país com os Diretores dos Recursos Humanos responsáveis pela correta aplicação deste acordo nos respetivos países e estabelecimentos.

6.2. CONTRIBUIR PARA A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL LOCAL

A nível local, o diálogo entre os representantes da direção, os membros do Comité do Grupo Mundo, os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores permite trocar ideias acerca dos planos de ação prioritários e respetivas modalidades de implementação.

É este diálogo que permite nomeadamente criar as condições para negociar acordos específicos locais.

São organizadas, a nível local, reuniões de acompanhamento dos dois acordos a nível mundial, associando os peritos em profissões locais, membros do Comité do Grupo, sindicatos representativos e/ou representantes dos trabalhadores.

Serão implementadas ações específicas de sensibilização e formação sobre os diferentes temas abordados neste acordo.

Quando for necessário, serão organizadas fases experimentais.

6.3. ACOMPANHAR A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL GLOBAL

Poderão ser organizados, durante a sessão plenária posterior à assinatura do referido acordo, *workshops* de trocas de ideias para facilitar a assimilação dos temas desenvolvidos neste acordo, preparados em conjunto com o Comité do Grupo restrito.

Nos meses posteriores à assinatura do presente acordo, serão definidos com as partes signatárias indicadores a integrar e/ou a complementar os indicadores de implementação do acordo a nível mundial de 2013. Será dada uma especial atenção aos artigos que possam ser aplicados aos trabalhadores das empresas exteriores que trabalhem em instalações do Grupo.

Será organizada uma reunião anual de acompanhamento a integrar o acompanhamento do acordo a nível mundial de 2013, por altura da sessão plenária, com os membros do Comité do Grupo Mundo e o representante da IndustriALL Global Union.

Será dada ênfase aos testemunhos das melhores práticas para favorecer a implementação a grande escala das iniciativas locais.

Por último, o programa anual de atividades do Comité do Grupo restrito irá integrar deslocações nas instalações, completamente dedicadas à implementação deste acordo. De acordo com as circunstâncias, poderão participar todo ou parte do Comité do Grupo restrito, bem como determinados membros titulares do Comité do Grupo Mundo.

6.4. MANTER A DINÂMICA DE PROGRESSO

As partes signatárias comprometem-se a informar-se mutuamente o mais brevemente possível caso surja uma divergência quanto à interpretação ou desrespeito por este acordo para procurarem juntas uma solução eficaz e construtiva, no interesse de todas as partes e num prazo razoável.

Os problemas locais dados a conhecer às partes signatárias são primeiramente examinados no âmbito do diálogo social local. O Grupo Renault compromete-se a dedicar as condições favoráveis a um diálogo nesse sentido. Se necessário, a procura de uma solução efetua-se ao nível do país, da região e, depois, do Grupo Renault.

Estas discussões são levadas a cabo, respeitando o *memorandum* celebrado em janeiro de 2018 para a resolução das potenciais dificuldades e antes de qualquer comunicação externa de alguma das partes signatárias e das partes abrangidas pelo diferendo.

7. DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente acordo é regido pela lei francesa. No caso de divergência entre as diferentes versões linguísticas, apenas prevalecerá a versão francesa.

Aplica-se a partir do dia da sua assinatura e por período indeterminado aos trabalhadores das empresas do Grupo Renault, ou seja, qualquer empresa da qual a Renault s.a.s. possua, direta ou indiretamente, mais de metade do capital.

Constitui uma base convencional vinculativa para os acordos locais futuros, devendo os acordos locais futuros cumprir e respeitar os princípios e compromissos assumidos neste acordo.

Quando uma nova empresa se enquadrar no perímetro acima definido, as partes signatárias examinam em conjunto os planos de ação a implementar tendo em vista a boa aplicação do presente acordo.

Quando uma empresa deixar de cumprir com os critérios acima definidos, o acordo deixa de ser aplicado no final do exercício contabilístico em curso.

Feito em Boulogne-Billancourt, a 9 de julho de 2019

Pelo Grupo Renault,

Sr. Thierry BOLLORE, Diretor-geral do Grupo Renault

Pela IndustriALL Global Union,
Sr. Valter SANCHES, Secretário-geral

Pelas federações sindicais francesas
Pela Federação FO da Metalurgia, Sr. Didier AMBROISE,

Pela Federação de Metalurgia CFE-CGC, Sr. Patrick GAGLIO,

Pela Federação Geral de Minas e Metalurgia - CFDT, Sr. Jean-Michel TISSEYRE,

Pela Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos - CGT, Sr. Fabien GACHE

Pelas outras federações sindicais ou sindicatos representados no Comité do Grupo

Pela Confederacion Sindical de Comisiones Obreras CC OO, Sr. Esteban

CHAMORRO ROJO

Pela Central Nacional de Trabalhadores - CNE, Sr. Gaëtan DE HEMPTINNE

Pela Federação AUB Die Unabhängigen e.V. - AUB, Sra. Heike KUEMPEL

Pela Federação Sindical IndustriALL BNS, Sr. Nicolae PAVELESCU

Pela Zveza delavskih sindikatov Slovenije - Solidarnost, Sr. Slavko PUNGERSIC

Pela Federação da Indústria, Construção e Agroalimentar da União Geral dos Trabalhadores (UGT FICA), Sr. Javier VAZQUEZ GARCIA

Pelo Comité do Grupo Renault,

Sr. Eric VIDAL, Secretário do Comité do Grupo Mundo