

Daniele Gabrich Gueiros

Negociações coletivas transnacionais

e

Acordos Marco Globais

Experiências de reações sindicais à
remercantilização do trabalho



Esta obra discute os limites e as possibilidades de os Acordos Marco Globais (AMGs), contribuir para o debate público sobre direitos sociais e examina experiências de ação sindical, sobretudo em negociações coletivas transnacionais, voltadas à (re)humanização das relações de trabalho e à preservação e ampliação dos direitos dos trabalhadores. Considerando a importância da globalização e das cadeias globais de valor, a tese estuda os novos instrumentos provenientes de negociações coletivas transnacionais – os Acordos Marco Globais negociados e firmados pelo sindicato global IndustriALL Global Union com empresas transnacionais que desenvolvem atividades no Brasil. Com abordagem dialética e método sociojurídico crítico, procedeu-se ao levantamento e à sistematização dos mencionados AMGs para indagar se, da perspectiva dos movimentos sindicais, é relevante negociar acordos dessa natureza. É nesse contexto que a tese busca compreender essas experiências, refletir qual o aprendizado proporcionado pela vivência das negociações transnacionais do ponto de vista dos trabalhadores organizados e participantes, e analisar as rupturas e continuidades desse processo ao longo dos últimos anos. A partir daí, questiona se tais práticas e instrumentos têm potencial para se constituírem em recurso de poder dos trabalhadores organizados nos níveis internacional, nacional e local, a fim de resistir aos processos de mercantilização do trabalho e degradação das instituições trabalhistas.



editora *fi*.org



**NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRANSNACIONAIS
E ACORDOS MARCO GLOBAIS**

Tese de Doutorado, do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFRJ, aprovada em 22 de outubro de dois mil e vinte um, com louvor, recomendação para publicação e indicação para o prêmio Capes, pela Banca Examinadora composta por SAYONARA GRILLO COUTINHO LEONARDO DA SILVA (PPGD/UFRJ – Orientadora/Membro Presidente), ROSANGELA LUNARDELLI CAVALLAZZI (PUC-RIO) CARLOS EDUARDO SOARES DE FREITAS (UNEB) SIDNEI MACHADO (UFPR) RODRIGO DE LACERDA CARELLI (PPGD/UFRJ).

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS TRANSNACIONAIS E ACORDOS MARCO GLOBAIS

EXPERIÊNCIAS DE REAÇÕES SINDICAIS À REMERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO

Daniele Gabrich Gueiros



Diagramação: Marcelo A. S. Alves

Capa: Lucas Margoni



A Editora Fi segue orientação da política de distribuição e compartilhamento da Creative Commons Atribuição-Compartilhável 4.0 Internacional https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.pt_BR



O padrão ortográfico e o sistema de citações e referências bibliográficas são prerrogativas de cada autor. Da mesma forma, o conteúdo de cada capítulo é de inteira e exclusiva responsabilidade de seu respectivo autor.

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

GUEIROS, Daniele Gabrich

Negociações coletivas transnacionais e Acordos Marco Globais: experiências de reações sindicais à remercantilização do trabalho [recurso eletrônico] / Daniele Gabrich Gueiros -- Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2022.

332 p.

ISBN: 978-65-5917-549-9

DOI: 10.22350/9786559175499

Disponível em: <http://www.editorafi.org>

1. Direitos humanos; 2. Direito Coletivo do Trabalho; 3. Negociação coletiva; 4. Acordo Marco Global; 5. Empresa transnacional; 6. Sindicatos; I. Título.

CDD: 340

Índices para catálogo sistemático:

1. Direito 340

A Marília, minha mãe, e João Marcus, meu pai (*in memoriam*)

A João Marcus Júnior, meu irmão.

A Lucas e Thaís, meus filhotes

*nossa turma é alinhada,
Sai no meu bloco pra fazer a patuscada.*

(Gilberto Gil, "Patuscada de Gandhi")

AGRADECIMENTOS

*Aprendi a dizer não, ver a morte sem chorar
E a morte, o destino, tudo, a morte e o destino, tudo
Estava fora do lugar.*

(Geraldo Vandré, “Disparada”)

No período em que escrevi esta tese me despedi de pessoas queridas às quais sou grata pela convivência, pelo sentimento de acolhimento e de amparo que me acompanharam em minha trajetória neste mundo competitivo e desigual. Pessoas com quem aprendi a ser melhor e que me amaram incondicionalmente. João Marcus, meu pai, e minha tia Vera se foram nos primeiros anos do curso de doutorado. Um pouco antes deles, Iracy e Lylia levaram toda minha infância junto com elas. Reafirmei com eles a ideia de que viver é bom, que a esperança é a última que morre e que em nossa passagem por aqui devemos estar conectados com nossos companheiros e companheiras de planeta. Quem dera todos fossem solidários como João e Vera, bem-humorados como Iracy e Lylia.

Também minha prima Gláucia, meus tios Bolinha e Arly se foram. E nos despedimos de Miguel Baldez, de Jorge Gomes, nosso queridíssimo Seu Jorge. Pessoas dignas, fortes, afetuosas; vivem dentro de mim, a saudade é grande. A mesma saudade sentida no mundo inteiro por todas as famílias e amigos dos mortos do capitalismo. Por COVID-19, por racismo, por violenta desumanização milhares se foram, a terra reduziu seu ritmo, virou quase só tragédia, dor e luta.

Na universidade, nos despedimos da Profa. Beatriz Heredia, que tive a sorte de encontrar em poucas aulas no CEBAE/UFRJ e sentir a paixão de ser acadêmica, e da Profa. Cecilia Caballero Lois, nossa coordenadora no Programa de Pós-Graduação que se foi de súbito. Deixo a essas mulheres queridas, grandes professoras e pesquisadoras, o registro de minha homenagem.

São brilhantes e fortes as mulheres da UFRJ. Pessoas raras, como a instigante Profa. Ana Luisa Palmisciano, com quem tanto aprendo e compartilho ideias com a abertura permitida pela confiança, postura ética, sofisticação no pensar e simplicidade no agir, com quem teci laços de companheirismo que seguirão vida afora. Aprendi muito com a inspiradora Profa. Lilian Emerique, com quem tive o prazer de conviver em diferentes momentos de nossas trajetórias, a provocadora Profa. Vanessa Berner, a Profa. Rosângela Cavallazzi, com quem aprendi a pesquisar em coletivos não hierarquizados, as rodas de conversa são um modo de ser e estar no mundo com Rosângela, e a Profa. Sayonara Grillo, orientadora desta tese, a quem admiro e agradeço.

No primeiro ano de doutorado, os intensos e densos debates provocados pela Profa. Sayonara, na disciplina “Globalização, transformações no mundo do trabalho”, abriram agendas de pesquisa diversas, articuladas a laços de afeto e café. Seu olhar crítico, seu compromisso com a excelência acadêmica, sua potência são marcas conhecidas por quem convive com ela. Jurista renomada, Sayonara, desde cedo, ainda na graduação na FND, tornou-se referência para estudantes de sua própria geração, como eu, que a seguem inspirados no aprimoramento acadêmico e prático do Direito.

Aos Profs. Carlos Bolonha e Luiz Eduardo Figueira agradeço os debates nas aulas que, cada um a seu modo, ficarão para a vida.

Agradeço à Profa. Elina Pessanha e aos Profs. Rodrigo Carelli e Carlos Freitas, que compuseram a banca de qualificação desta tese, as críticas que busquei assimilar aqui e as palavras de incentivo.

Sou grata ao Prof. José Sergio Leite Lopes, ao Prof. Antônio Carriço e à Profa. Madiana V. de Almeida Rodrigues, as entrevistas desta tese não teriam sido possíveis sem as ferramentas teóricas e metodológicas, e o diálogo aberto nas aulas e fora delas.

Agradeço a Marília, minha mãe, a forma generosa de pensar, sentir e agir com todos, e por ser meu lar onde eu estiver, a João Marcus Júnior, meu irmão, companheiro de toda a vida, Shyrlene, Júlia e Carol o amor, as aventuras e as alegrias que trazem aos meus dias. A Michelle e Marquinhos, forças da natureza, por entenderem que não vivemos sem vento, sol e mar, e não me deixarem distante disso. A Thaís e Lucas, companheiros, parceiros, meus amores, filhos que cuidaram de mim neste período. Sem seu suporte, imenso carinho e constante incentivo eu não estaria aqui.

Agradeço a Rogério, pesquisador nato, Mara, Yuri e Thales, Eveline, Anginha, Nathalia, Wilsinho, Ívian e Leandro, porque aonde vou e em tudo que faço levo o sentimento de ter com quem contar. Mais Cris, Adriana, Ivanise, Luciana, Nevinha e a todas e todos do ramo dos Oliveiras pelo prazer de serem festa os nossos encontros, abraços e parabéns infinitos. A Fernanda e Tais por todo o carinho e paciência comigo; a Lúcia por nossas risadas. Aos “best friends” Ary, Ercilaide, Erika, Marcos e Rosângela pelo companheirismo que atravessa tempo e espaço, o riso fácil, os conselhos, os alertas, tudo. Denise Trannin T. Silva, queria ter te conhecido desde sempre, muito obrigada por fazer minha vida mais leve. A Cecilia Thumim Boal por me dar as mãos, pelo equilíbrio neste período final. Sorte de quem tem a amizade de vocês.

Agradeço, por meio de nosso presidente Luciano Bandeira, aos companheiros do Conselho da Ordem dos Advogados do Brasil, Seção Rio de Janeiro, e toda a equipe que nos assessora. Por meio de Álvaro Quintão e Nadine Borges, agradeço a todos e todas da Comissão de Direitos Humanos da OABRJ, especialmente a Marta Pinheiro, Luiz Guilherme Queiroz e Virna Plastino, “*eu sou porque nós somos*”.

Em nome de Leonardo Monteiro, Seu Jorge (*in memoriam*), Luiz, Dudu e Amanda, agradeço a todos os trabalhadores e trabalhadoras da Faculdade Nacional de Direito e expresso meu reconhecimento pela competência e dedicação.

Agradeço, em nome do Prof. Marilson Santana, aos membros e membras do Departamento de Direito do Estado e, em nome da Profa. Patrícia Garcia, do Prof. Francisco Ortigão e do Prof. Roberto Litrento, a toda a equipe de professores, professoras, servidores e servidoras do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade Nacional de Direito, com quem pude contar para me dedicar ao doutorado.

Agradeço à PUC-Rio, que me recebeu de braços abertos, em especial ao prof. Carlos Raymundo Cardoso, a Leopoldo Pereira da Fonseca e Sandra Martins, e a toda a equipe do Núcleo de Prática Jurídica pela convivência sempre serena e harmoniosa.

Agradeço a Celimar de Oliveira Barbosa e Maria Sá Xavier pela revisão desta tese, às estudantes do grupo de pesquisa Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT) e, especialmente, a Giulia Valente, Paola Riscarolli, Vanessa Magalhaes Tocantins e Ludmila Fonseca. Também agradeço a Debora Castilho Silva e Fábio Luiz, e aos alunos da PUC-Rio Tamara Anselmo e Rafael Lopes. O meio acadêmico é mágico, mas pode ser também duro, vaidoso e violento, espero que vocês tenham levado o prazer do estudo, da aventura, da partilha das descobertas e o compromisso com os mais vulneráveis. Lembremos o

provérbio africano: “Uma chama não perde nada ao acender outra chama.”. Em nome de Guilherme Imia e Lucas Linder agradeço ao Coral da UFRJ, Núcleo CCJE que deu ritmo na fase fina desta tese.

Sou muito grata aos meus companheiros de escritório Barenco e Gabrich Advogados Associados, Alexandre Barenco, Adriana Tauil, Atila Barbosa, Juliana Lima, João Vitor Rodrigues, Eduardo Andrade e particularmente a Michelle Gabrich, companheira certa, meu porto seguro nas assembleias, greves, protestos, conflitos, casos difíceis. E a Tainara Nascimento que, como poucas profissionais, dialoga de forma horizontal com todos e todas, alia competência e consideração. Muitos anos de convivência leve, aprendizado intenso, trabalho com afeto e verdadeiramente em equipe.

Em nome de Edson Carlos Rocha da Silva, Luiz Cláudio Mendonça Bittencourt, Ronés Correa e Flavio Cezar da Silva Vitorino, agradeço aos metalúrgicos e às metalúrgicas de Niterói pelo exemplo de garra e luta nas circunstâncias mais adversas e cruéis. Sou grata a toda a equipe do Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Informática, Siderurgia, Estamparia de Metais Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos de Plataforma de Petróleo Marítimas, Construção e Reparos de Off-Shore e On-Shore, Manutenção e Reparos de Veículos e Acessórios, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração dos Municípios de Niterói e Itaboraí e Outro (STIMMMENI). Agradeço a Paulo Caires e toda a equipe da Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM/CUT) por me acolherem em seus eventos neste período.

Agradeço muito às lideranças sindicais e suas equipes que, conscientes da importância também da pesquisa acadêmica para a transformação do mundo, cederam seu tempo para contribuir com as reflexões desta tese: sou grata a Eduardo Machado, Edson Rocha,

Maicon Michel Vasconcelos da Silva, Fernando Lopes, Valter Sanches, Kemal Özkan, Anne-Marie Mureau e Tom Grinter, João Antônio Moraes, Fabricio Silva Barbosa.

Aos dirigentes e às equipes de trabalhadoras e trabalhadores da Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros (FISENGE), agradeço nas pessoas de Roberto Luiz Carvalho Freire, Elaine Santana Silva, Carlos Roberto Bitencourt, Eduardo Medeiros Piazero, Fernando Jogaib, Simone Baia Pereira e de Mara Valle e Camila Marins. Por meio de Olimpio Alves dos Santos, Clovis Francisco do Nascimento Filho, Paulo Cesar Mayfeld Granja, Maria Virginia Martins Brandão, Agamenon Rodrigues E. Oliveira, Clayton Guimarães do Vabo, Felipe Ferreira de Araújo, Gunter de Moura Angelkorte, Flávio Ribeiro Ramos, Julio César Arruda de Carvalho, Jorge Saraiva da Rocha, Miguel Santos Leite Sampaio, Vera Bacelar Cantanhede de Sá e Roberto Ricardo de Araújo Góes, e de Luiz Fernando Contreiras, agradeço à categoria, à diretoria e à equipe do Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro (SENGERJ). Por meio de Eduardo Machado, Antonina Mateini e Marcos Gomes da Silva, e de Vera Cristina, agradeço à categoria, diretoria e equipe do Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Energia Hidroelétrica de Niterói (STIEEN).

Agradeço a Anna Lins, minha prima, por nascer no período final desta tese. Venho aprendendo com sua força e desejo de vida. E também a Engels Lupin, grande sapeca, e a Dino, nosso denço. Com tudo fora de lugar, minha esperança é que a geração de Anna seja revolucionária, insurgente.

Sou muito grata pela vida. Sonho que um dia todos possam ter no mínimo a vida boa que tenho vivido. Sempre tive onde morar, um mar por perto, o que comer, amo e sou muito amada, sou até mimada. Queria que todo mundo neste planeta tivesse um mimo de vez em quando, um colo.

LISTA DE SIGLAS

ACCORD	Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh
ACM	Accord-Cadre Mondial
ACV-CSC BIE	The Confederation of Christian Trade Unions
ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ADI	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ADPF	Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
ALLIANCE	Alliance for Bangladesh Worker Safety
AMG	Acordo Marco Global
Aspetro	Associação dos Trabalhadores do Cobep
BEF	Bangladesh Employers' Federation
BGMEA	Bangladesh Garment Manufacturers' Association
BILS	Bangladesh Institute of Labor Studies
CAUCHO	Sindicato del Caucho de São Paulo
CCOO Industry	Confederación Sindical de Comisiones Obreras de Industria
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CDFMM	Conselho Diretor do Fundo de Marinha Mercante
CDRS	Comitê de Diálogo sobre Responsabilidade Social
CEEP	Centro Europeu das Empresas Públicas
CES	Confederação Europeia dos Sindicatos
CFDT	Confédération Française Démocratique du Travail
CFE-CGC	Confédération Française de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres

CGSP–Gazelco	Central Générale des Services Publics – Gazelco (setor de gás, eletricidade e coque)
CGT	Confédération Générale du Travail
CGT–FO	Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière
CIRT	Configurações Institucionais e Relações de Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNM	Confederação Nacional dos Metalúrgicos
CNM/CUT	Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT
CNRQ/CUT	Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT
CNTI	Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria
CNTM	Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos
CNTV/CUT	Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário da CUT
CNV	Comissão Nacional da Verdade
COFIC	Comitê de Fomento Industrial de Camaçari
CONACCOVEST	Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçados
CONFENEN	Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino
CONTRAF	Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro
CPI	Comissão Parlamentar de Inquérito
CSB	Central dos Sindicatos Brasileiros
CSI	Confederação Sindical Internacional
CSJT	Conselho Superior da Justiça do Trabalho
CTB	Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DGB	Confederação dos Sindicatos Alemães
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
EDF	Electricité de France

EDFNF	EDF Norte Fluminense
ENERGISUL	Sindicato dos Eletricitários do Estado do Rio Grande do Sul
ETN	Empresas Transnacionais
FEBRABAN	Federação Brasileira dos Bancos
FEDTRABPAPEL	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Papelão e Cortiça de Guarulhos
FEMCA-CISL	Federazione Energia, Moda, Chimica e Affin – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
FENATEMA	Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente
FEQUIMFAR	Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas no Estado de São Paulo
FETICVERGS	Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul
FETQUIM	Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico da CUT do Estado de São Paulo
FGTB	Fédération Générale du Travail de Belgique
FHB	Fundação Hans Böckler
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FILCTEM-CGIL	Federazione Italiana Lavoratori Chimica Tessile Energia e Manifatture – Confederazione Generale Italiana del Lavoro
FISENGE	Federação Interestadual de Sindicatos de Engenheiros
FITAG-UGT	Industria y Trabajadores Agrarios – Unión General de Trabajadores
FITIM	Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas
FLACSO Argentina	Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Argentina
FLAEI-CISL	Federazione Lavoratori delle Aziende Elettriche Italiane – Confederazione Italiana Sindacati Lavoratori
FMI	Fundo Monetário Internacional

FND	Faculdade Nacional de Direito
FNU	Federação Nacional dos Urbanitários
FS	Força Sindical
FUP	Federação Única dos Petroleiros
GAS	Grupo de Atuação Sindical
GEFM	Grupo Especial de Fiscalização Móvel
GFA	Global Framework Agreement
GMB	General Municipal Boilermakers
ICEF	International Federation of Chemical, Energy and General Workers' Unions / Federação Internacional de Sindicatos de Química, Energia e Trabalhadores Gerais
ICEM	Federação Internacional de Sindicatos de Química, Energia, Minas e Geral / Federação Internacional de Sindicatos do Ramo Químico, Energia, Mineração e Indústrias Diversas / Federação Internacional dos Sindicatos de Minas, Energia, Química e Indústrias Diversas / International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions
IG Metall	Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha
IMEC	Comitê Internacional dos Empregadores Marítimos
IMF	International Metalworkers' Federation
IPM	Inquérito Policial Militar
ITF	Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes
ITGLWF	International Textiles Garment and Leather Workers' Federation / Federação Internacional de Trabalhadores Têxteis, Vestuários e Couros Federação Internacional de Trabalhadores Têxteis e Vestuário de Couro
JICJUR	Jornada de Iniciação Científica da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ
MAB	Movimento dos Atingidos por Barragens
MCA-UGT	Federación de Metal, Construcción y Afines – Unión General de Trabajadores

MIF	Miners' International Federation / Federação Internacional de Mineradores
MP	Medidas Provisórias
MPF	Ministério Público Federal
NCCWE	National Coordination Committee for Workers' Education
NCST	Nova Central Sindical de Trabalhadores
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PDV	Plano de Demissão Voluntária
Petrobras	Petróleo Brasileiro S.A.
PIB	Produto Interno Bruto
PPGD	Programa de Pós-Graduação em Direito
PSI	Public Service International
PT	Partidos dos Trabalhadores
PUC-Rio	Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro
QUIMICOABC	Sindicato dos Químicos do ABC
QUIMICOSP	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas e Farmacêuticas de São Paulo e Região
RELATs	Red Euro-latinoamericana de Análisis de Trabajo y Sindicalismo
RENAPEDTS	Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Extensões em Direito do Trabalho e da Seguridade Social
RH	Recursos Humanos
RIT	Repartição Internacional do Trabalho
RO	Recurso Ordinário
RSC	Responsabilidade Social Corporativa

RSE	Responsabilidade Social Empresarial
SEMA	Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Recursos Naturais do Maranhão
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SENGERJ	Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro
SG	Siemens Gamesa
SIAC/UFRJ	Semana de Integração Acadêmica da UFRJ
SINDBRINQ	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e Brinquedos do Estado de São Paulo
SINDELETRO	Sindicato dos Eletricitários do Estado do Ceará
SINDILOJAS	Sindicato dos Lojistas
SINDIPETRO-BA	Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia
SINDIQUÍMICA-BA	Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico, Petroquímico, Plásticos, Fertilizantes e Terminais Químicos do Estado da Bahia
SINPROQUIM	Sindicato das Indústrias de Produtos Químicos para Fins Industriais e da Petroquímica no Estado de São Paulo
SINTPICC	Sindicato dos Trabalhadores de Pintura e da Construção Civil
SINTRAPEL-LIMEIRA	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Papelão e Cortiça e Artefatos de Limeira e Região
SMC	Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba
SNQ	Secretaria Nacional dos Setores Químicos da Força Sindical
STICAIEIRAS	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça de Caieiras e Franco da Rocha
STIEEN	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Niterói.
STIEENNF	Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários nas Indústrias de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense
STIEP	Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Extração do Petróleo no Estado da Bahia

STIMMME	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Macaé, Rio das Ostras e Casimiro de Abreu
STIMMMENI	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico, Informática, Siderurgia, Estamparia de Metais Construção e Reparos Navais, Construção e Reparos de Plataforma de Petróleo Marítimas, Construção e Reparos de Off-Shore e On-Shore, Manutenção e Reparos de Veículos e Acessórios, Manutenção e Conservação de Elevadores e Refrigeração dos Municípios de Niterói e Itaboraí e Outro
STIUEG	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Goiás
SUP	Sindicato Único dos Petroleiros da Bahia
TRT1	Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região
TRT5	Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFBa	Universidade Federal da Bahia
UFPR	Universidade Federal do Paraná
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UGT	União Geral dos Trabalhadores
UILTEC-UIL	Unione Italiana Lavoratori Tessile, Energia e Chimica – Unione Italiana del Lavoro
UITA	União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins
UnB	Universidade de Brasília
UNHRC	Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas
UNICE	União das Confederações da Indústria e dos Empregadores da Europa
UNISON	The Public Service Union
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	25
(A) MÉTODO DE ABORDAGEM.....	46
(B) MÉTODO DE PROCEDIMENTO.....	48
(C) TÉCNICAS.....	49
1	59
DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E EXPERIÊNCIAS DE AÇÃO E REAÇÃO	
1.1 REDESENHOS INSTITUCIONAIS NO CAMPO DO TRABALHO.....	73
1.2 GLOBALIZAÇÃO E DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO: NOÇÕES CONCEITUAIS.....	106
2	129
DO DIREITO INTERNACIONAL ÀS NEGOCIAÇÕES TRANSNACIONAIS: CONTRAMOVIMENTOS	
2.1 NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS: O DEBATE ATUAL....	130
2.2 NORMATIVA TRANSNACIONAL PRIVADA.....	158
3	176
ACORDOS MARCO GLOBAIS: A EXPERIÊNCIA DA INDUSTRIALL COM INCIDÊNCIA NO BRASIL	
3.1 INDUSTRIALL GLOBAL UNION: ARQUITETURA INSTITUCIONAL. ESTRUTURA, TRAJETÓRIA E REPRESENTATIVIDADE.....	186
3.2 EXPERIÊNCIAS COM OS ACORDOS MARCO GLOBAIS EXISTENTES.....	192
3.2.1 REFERÊNCIAS CONCEITUAIS.....	194
3.2.1.1 ACORDOS MARCO GLOBAIS E CÓDIGOS DE CONDUTA.....	196
3.2.2 TIPOLOGIA.....	197
3.2.3 QUANTO À FORMAÇÃO: AMGS BILATERAIS OU MULTILATERAIS.....	199
3.2.4 QUANTO AO CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS.....	203
3.2.4.1 CLÁUSULAS SUBSTANTIVAS.....	204
3.2.4.2 CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS.....	208
3.2.5 QUANTO À EXIGIBILIDADE: SOFT LAW OU HARD LAW.....	209
3.3 NORMATIVA INTERNACIONAL E NACIONAL APLICÁVEL AOS AMGS.....	213

4

221

ACORDOS MARCO GLOBAIS: ESTUDOS DE CASOS-REFERÊNCIA

4.1 CASO INDUSTRIALL E GRUPO SIEMENS GAMESA ENERGIA RENOVÁVEL (SG).....	222
4.2 CASO INDUSTRIALL E SOLVAY	237
4.3 CASO INDUSTRIALL E GRUPO ELECTRICITÉ DE FRANCE (EDF)	250
4.4 REAÇÕES SINDICAIS À MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO: SÍNTESE ANALÍTICA DAS EXPERIÊNCIAS ESTUDADAS.....	267

CONCLUSÃO

285

REFERÊNCIAS

298

DOCUMENTOS	318
------------------	-----

INTRODUÇÃO

Esta tese objetiva analisar as ações e reações sindicais à remercantilização do trabalho no contexto contemporâneo de fragmentação da cadeia produtiva, a formação de cadeias globais de valor e, particularmente, pretende estudar experiências sindicais nas negociações de Acordos Marco Globais (AMGs) como um meio de assegurar direitos humanos nas relações de trabalho, entendidos como produtos culturais, processos com “resultado sempre provisório da luta que os seres humanos colocam em prática” e plataforma emancipatória para a proteção da dignidade humana (FLORES, 2009, p. 34; GÁNDARA, 2019, p. 98).

A investigação adota como recorte espacial para estudo as experiências de negociações realizadas entre empresas transnacionais com filiais no Brasil e a IndustriALL Global Union, associação sindical internacional criada em junho de 2012 pela fusão de três federações internacionais de trabalhadores, que representa aproximadamente 50 milhões de trabalhadores em 140 países, em diferentes setores como o aeroespacial, automotivo, farmacêutico, elétrico e minerador, entre outros (INDUSTRIALL, 2018, b, c). No Brasil tem filiados com histórico de mobilizações, como a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e a Federação Única dos Petroleiros (FUP).

A motivação para estudar diferentes meios de resistência dos trabalhadores e trabalhadoras ao avanço das políticas neoliberais, com este recorte empírico, foi a convivência com a hostilidade brutal dessas

políticas na assessoria jurídica de diferentes organizações sindicais, a participação em coletivos, a atuação em instituições do campo do trabalho e também a coragem e a força das pessoas que trabalham e militam no enfrentamento desse modelo de sociedade contemporânea. A fragmentação da cadeia produtiva, com redução de direitos para os trabalhadores das pontas da cadeia, foi constantemente percebida nas experiências na assessoria jurídica sindical, assim como nos núcleos de prática jurídica.

Na universidade tivemos acesso e participamos de atividades de pesquisa e extensão que se desviaram das perspectivas dos palanques, dos lugares de poder, para ir ao encontro dos anônimos, ouvir, compreender e aprender com as razões do outro, a fim de trocar conhecimentos de maneira não hierarquizada, com uma disposição acolhedora dos atores sociais e suas diferenças.

Nos anos como professora na Faculdade Nacional de Direito da Universidade Federal do Rio de Janeiro (FND/UFRJ) e, posteriormente, também na Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (PUC-Rio), em sala de aula, nos plantões dos Núcleos de Prática Jurídica Trabalhista, na extensão, na orientação de inúmeras monografias, na participação em diversas bancas e eventos, junto com a assessoria trabalhista e sindical, foram constantes as reflexões sobre as múltiplas formas de convivência com a conflitividade (WARAT, 2004, p. 66). Um tanto dessa vivência preenche esta tese.

O alerta de Bourdieu foi e é lembrado em diversos momentos do desenvolvimento da tese: é dura a luta *nos campos*, e no campo jurídico-trabalhista-sindical não é diferente. As disputas de sentidos das normas e sua aplicação são constantes. Os exemplos são ricos e muitos, como os limites e as possibilidades do exercício do direito de greve, as

controvérsias a respeito da ultratividade das normas coletivas¹ e, apesar do golpe parlamentar ocorrido em 2016 no Brasil², e as alterações legais direcionadas para a fragmentação do movimento sindical, este não “jogou a toalha”. Participa da disputa junto com profissionais de outros campos de conhecimento e leigos (BOURDIEU, 1989, p. 235).

De um retrato dinâmico da realidade brasileira mais recente, formado por acontecimentos sobrepostos, de seguidas rupturas com a normalidade da vida democrática – “impeachment” da presidenta Dilma Rousseff, em 31 de agosto de 2016, reformas trabalhista e previdenciária, ampliação das possibilidades de terceirização de serviços por alteração normativa e por decisões judiciais, propostas de alterações institucionais no campo do trabalho e, mais recentemente, em 2020, a pandemia de COVID-19 –, recortamos das temáticas pertinentes a este campo a reflexão sobre a negociação coletiva transnacional.

A reforma trabalhista nos colocou claramente diante de um “Direito do Trabalho de exceção” (FERREIRA, 2012, p. 75-77), uma

¹ As diferentes redações da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho, TST, expressam esta disputa de sentidos da norma expressa no art. 114, §2º da Constituição.

² Conceito de Wanderley Guilherme dos Santos, para quem o golpe teria sustentação parlamentar, não obstante outros importantes atores que com ele tenham também contribuído: judiciário, mídia, empresariado. O golpe parlamentar seria “uma substituição fraudulenta de governantes orquestrada e executada por lideranças parlamentares” (2017, p. 31), e não se limita a essa substituição, mas se desdobra em alterações legislativas, como a trabalhista. Denominado “golpe branco” por Proner (2016, p. 157). A diferença entre “golpe de Estado” e “golpe branco” está na violência e força utilizadas no primeiro caso para atacar um líder político e derrubar uma ordem constitucional, enquanto no segundo a ruptura com a ordem constitucional se dá por meios que procuram manter a aparência de normalidade. Golpes brancos são também denominados “golpes dentro da lei”, perpetrados por setores do legislativo com apoio de outras instituições do Estado, que promovem diversos atos direcionados ao desgaste do poder constituído, até a ruptura com a ordem constitucional e sua substituição por uma aparente legalidade (PRONER, 2016, p. 155). Outros exemplos de golpe branco na América Latina são o caso de Honduras, em 2009, e do Paraguai, em 2012. Em Honduras, o exílio forçado do presidente Manuel Zelaia resultou em denúncia do Estado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos e pela Organização dos Estados Americanos. No Paraguai, em 2012, o *impeachment* do presidente Fernando Lugo foi considerado ilegítimo pela Comissão Interamericana de Direitos Humanos (PRONER, 2016, p. 157; BAYLOS GRAU, 2016, p. 99-100; DORNELLES, 2016, p. 279).

normativa que inverteu a lógica de proteção do trabalho e, no caso das negociações coletivas, com o discurso oficial de privilegiar as manifestações de vontade individuais e coletivas, institucionalizou um desenho orientado para a fragilização dos recursos de poder dos trabalhadores organizados e das entidades sindicais, assim acentuando a assimetria de poder entre organizações sindicais e empresas. Contou com a reprovação de diferentes desenhistas no campo do trabalho, como as associações de Juízes do Trabalho e do Ministério Público do Trabalho, e de associações de Procuradores do Trabalho e de Auditores Fiscais do Trabalho, Centrais Sindicais, sindicatos de trabalhadores, etc. Os sentidos estão abertos na, e em disputa. Esta tese pretende inserir-se em um conjunto de contribuições acadêmicas conscientes dos desafios epistemológicos a serem enfrentados em um contexto de políticas públicas e normativas hostis ao trabalho. E se é um tanto preocupante, a esta altura, precisar reafirmar o Direito do Trabalho como um direito humano, é ao mesmo tempo prazeroso compartilhar minha trajetória de vida com grupos sociais com perspectivas e reflexões plurais, heterogêneas, abertas, mas que em comum têm a consciência da importância do Direito do Trabalho, das instituições do campo do trabalho, a importância da Universidade e da *indissociabilidade* de pesquisa, ensino e extensão. Adotamos o conceito de “campo” de Bourdieu, “lugar de concorrência” (1989, p. 151), ao nos referirmos a campo sindical. Para nós, não é possível declinar sindicato ou campo sindical no singular, generalizando posturas específicas, como se houvesse um único “movimento sindical”, dada a diversidade de projetos, singularidades de formas de ação e disputas entre os diferentes grupos que compõem este campo. No campo sindical há uma variedade de organizações sindicais que se articulam a movimentos

sociais e cujas reivindicações e ações instituintes representam lutas por direitos, direitos humanos em sentido amplo, tanto no plano nacional quanto em espaços globais, organizações multilaterais ou negociações transnacionais.

A tese utiliza a expressão “reações sindicais” às empresas transnacionais e à remercantilização do trabalho. Não obstante, compreendemos que, para além de uma internacionalização reativa à globalização dos mercados, a ação sindical internacional decorre de orientação política dos trabalhadores e suas lideranças e as interações entre movimentos sindicais de resistência. Deste modo, as experiências sindicais de negociação em instâncias transacionais e a constituição de entidades mundiais ou sindicatos globais constituem-se em estratégias de ação e mecanismos de reação à internacionalização da economia e do trabalho, e proliferação das cadeias globais de valor.

No plano internacional, a literatura que trata dos Acordos Marco Globais e outras ações sindicais, como campanhas por melhores condições de trabalho, pela preservação do meio ambiente e boicote de marcas, vem destacando há tempos a atuação conjunta com outros movimentos sociais, como o conhecido exemplo de boicote de consumidores aos produtos da Nike, após campanha de denúncias por entidades estadunidenses como Global Exchange e National Labor Committee, com grande repercussão, sobre práticas de exploração do trabalho e de trabalho infantil por empresas contratadas no sudeste asiático, além de outras ações, como o envio de milhares de cartas para o então presidente da empresa reivindicando que se contratassem empresas independentes para a fiscalização das condições de trabalho de fornecedoras e prestadoras de serviços no Vietnã. A Nike foi condenada, em maio de 2002, pela Suprema Corte da Califórnia por

propaganda publicitária enganosa diante das condições de trabalho precárias adotadas pelas empresas fornecedoras e prestadoras de serviços no Sudeste da Ásia (entre tantos, cf. BOICOTE, 2001; HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, 2009, p. 327; MAIRA VIDAL, 2012, p. 441). As reações dos múltiplos movimentos sociais, dentre os quais os sindicais, os de consumidores, os por justiça global e por direitos humanos, e contra a atuação, por vezes predatória, de grandes empresas transnacionais são objeto de diversos estudos e pesquisas nos campos dos direitos humanos, direito internacional, sociologia do trabalho e, mais recentemente, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.

No plano interno, no Brasil, a articulação dos movimentos sindicais com os demais atores políticos nacionais (movimentos de bairros, organizações estudantis, partidos políticos, entre outros) não constitui uma novidade histórica – teve potencial pressão e influência na adoção de políticas públicas, na aprovação de leis e regulamentações em âmbito nacional, significativa em diferentes períodos de nossa trajetória.

Citamos a recente experiência da Frente Brasil Popular e da Frente Povo Sem Medo, formadas em 2015, ambas plurais e abrangentes no que tange às organizações sindicais e outras diferentes organizações sociais. Movimentos paredistas também foram exemplos desta eficaz estratégia, como o dos professores de Minas Gerais de 2018, liderado pelo sindicato, que contou também com o apoio e a mobilização dos estudantes e seus pais e responsáveis (SILVA; GUEIROS; GONDIM, 2018, 2020). Inúmeros exemplos dessa interação são encontrados na literatura, em outros períodos.

A relação entre movimentos sindicais, por direitos humanos e demais movimentos sociais não é recente, assim como os estudos que

demonstram a importância da atuação sindical para a conquista, o fortalecimento e a manutenção da democracia no país.³ Por outro lado, os trabalhadores e suas organizações foram brutalmente atacados durante os golpes e interregnos autoritários na história brasileira, Assim como na ditadura militar, as entidades sindicais foram atacadas em primeira hora no golpe parlamentar de 2016. Novamente, os trabalhadores foram os primeiros a sofrer supressão de direitos nos planos individual e coletivo, por meio de amplas reformas trabalhista e previdenciária.

A internacionalização sindical não é novidade na trajetória dos movimentos dos trabalhadores brasileiros, mas não se deu de forma homogênea e linear, como explica Maurício Rombaldi (2012) em sua tese. Tal processo ocorreu com diferentes ritmos, de forma heterogênea, no movimento sindical brasileiro, com particularidades entre as organizações de diferentes categorias. Pode ser identificado um deslocamento na atuação de pouco protagonismo, nos anos 1980, quando, segundo o pesquisador, “os sindicatos ‘consumiam’ relações internacionais – expressas em manifestações de solidariedade de

³ Estudos sobre os metalúrgicos de Volta Redonda, cuja greve de 1988 marcou gerações de movimentos de reivindicações cidadãs e de resistência às formas autoritárias de poder, registram, pelo menos desde os anos 1980, uma abertura do sindicato para outros movimentos sociais no município (associação de moradores, comissão de posseiros, comissão de direitos humanos) – uma articulação que teve apoio da Igreja Católica e que também aponta para continuidades em relação ao período anterior (ESTEVEZ; SANTANA, 2016, p. 102-103). Pesquisas de Estevez e Santana verificaram a articulação entre militares e a CSN nos anos 1960. Em particular, lembraram que, em abril de 1964, foi instaurado Inquérito Policial Militar (IPM) para apurar a greve ocorrida no dia do golpe de Estado de 1964 e a ocorrência de dispensa de trabalhadores que participavam dos movimentos. Concluíram que esse caso reforçou a assertiva do relatório da Comissão Nacional da Verdade (CNV), no capítulo sobre trabalhadores (“os trabalhadores e seu movimento sindical constituíram o alvo primordial do golpe de Estado de 1964”). Entre março e abril de 1964, foram nomeados 235 interventores do Ministério do Trabalho em sindicatos (BRASIL, 2014, p. 58-60), um dos primeiros grupos a sofrer as consequências da perseguição política (ESTEVEZ; SANTANA, 2016, p. 108. Cf. CORRÊA; FONTES, 2016, p. 124, 127-128, 132). Entre 1964 e 1970, o Ministério do Trabalho realizou 536 intervenções em sindicatos (483), federações (49) e confederações sindicais (4), além da cassação de 63 dirigentes sindicais, de acordo com levantamento de Celso Frederico (BRASIL, 2014, p. 60).

organizações de outros países, em convite para visitas e realização de cursos de formação sindical no exterior”, para um período mais atuante, nos anos 2000, no qual é possível verificar maior protagonismo: passam a intervir em “políticas estabelecidas por organizações sindicais internacionais, contribuir de modo significativo nas cotas de filiação bem como a apoiar sindicatos nacionais em problemas enfrentados em outros países” (ROMBALDI, 2012, p. 215). Percebemos no estudo das diversificadas experiências de negociações de AMGs analisadas na tese que esses diferentes ritmos de internacionalização podem impactar seu resultado, quanto ao conteúdo das cláusulas e quanto à efetividade, à previsão de ferramentas de monitoramento e aos canais de comunicação dos trabalhadores de fora da sede das empresas transnacionais.

As três federações sindicais internacionais que se fundiram para formar a IndustriALL Global Union existiam há longos anos, remontam ao século XIX: a Federação Internacional de Sindicatos de Química, Energia, Minas e Geral (ICEM), foi criada por fusões de entidades sindicais existentes desde 1890; a Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM), teve em sua origem entidades sindicais criadas em 1904; e a Federação Internacional de Têxteis e Vestuário de Couro (ITGLWF), é fruto de fusões de entidades sindicais existentes desde 1893 (INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL HISTORY, 2019). Portanto, as origens da formação da IndustriALL denotam a busca por uma internacionalização que precede à intensificação da internacionalização dos mercados e ao fenômeno da globalização. Não obstante, foi longo o processo pelo qual o movimento sindical se desenvolveu no plano internacional, tendo atravessado todo o século XX até a consolidação de redes sindicais e organizações globais

com capacidade de negociar coletivamente fora do âmbito dos respectivos Estados Nacionais.

Contudo, as experiências de negociações transnacionais são relativamente recentes. O primeiro Acordo Marco Global foi firmado em 1988 entre a Danone e a União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA). No mesmo ano de 1988, a liberdade sindical conquistou status constitucional no Brasil, com amplitude normativa histórica no país.

As normas constitucionais tiveram a construção de seu sentido disputada na Constituinte e logo após a promulgação da Constituição. O “pseudoprestígio atribuído à negociação coletiva” nos anos 1990 (SILVA, 2008, p. 325) foi acentuado nestes anos de reformas de austeridade (SILVA, EMERIQUE, BARISON, 2018), pois considerar a validade dos instrumentos resultantes das negociações sem dar importância à formação das vontades, caminhando em direção à perspectiva civilista, apaga a “compreensão de que o reconhecimento da autonomia coletiva como fonte de direito se relaciona a um processo dinâmico no qual haja uma expressão concreta de um poder social” (SILVA, 2008, p. 325).

Entendemos a negociação coletiva como um processo. O ordenamento jurídico brasileiro, como muitos outros, prevê o acordo de vontades como elemento constitutivo central dos contratos individuais, convenções e acordos coletivos de trabalho.⁴ O contrato é o resultado dos procedimentos de formação da vontade coletiva, e o caráter

⁴ Na CLT, art. 442: “Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego”. E 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 (...) § 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria ...” (g.n.).

normativo atribuído aos acordos coletivos e às convenções coletivas de trabalho torna mais importante o respeito à vontade coletiva, mas não se confunde com esses procedimentos e não pode ser considerado legítimo se estes não forem respeitados no processo de negociação, caso em que não será fonte formal de Direito do Trabalho. Essa liberdade contratual também pode ser denominada autonomia privada contratual (ROPPO, 1988, p. 123-128, 142-143) e, pelo exercício dessa autonomia, é possível aos contratantes, em tese, escolher como seriam alteradas suas esferas jurídicas, por meio de cláusulas obrigacionais, e de seus representados – no caso brasileiro, a categoria –, por meio de cláusulas normativas.

O tema da assimetria de poderes contratuais e seus efeitos para a autonomia privada individual e coletiva, particularmente no campo do trabalho, teve sua importância renovada pelas alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017, e a referência expressa da novel normativa ao Código Civil para fins de restrições ao intérprete. A ideia de autonomia da vontade na acepção subjetiva, psíquica, veio caminhando na história com o deslocamento do conceito para uma concepção objetiva, juntamente com uma crise no dogma da autonomia da vontade (ROPPO, 1988, p. 332-333). No plano das relações coletivas, alterações normativas orientadas para a prevalência do negociado sobre o legislado e para a fragilização das organizações de trabalhadores revelam e acentuam a crise de tal dogma: a autonomia coletiva não se limita ao reconhecimento formal de manifestação da vontade coletiva e à verificação da presença dos pressupostos de existência e validade do

negócio jurídico, expressos no art. 104 do Código Civil,⁵ mas depende da liberdade sindical efetivamente assegurada.

A autonomia coletiva implica a existência de condições para que concretamente os trabalhadores possam se constituir como contrapoder ao poder patronal. Somente se constituem como mecanismos hábeis a negociação e o equacionamento de conflitos coletivos se estiverem efetivamente assegurados seus elementos estruturantes, quais sejam autonormação, auto-organização e autotutela. Caso contrário, o resultado das negociações não poderá ser reconhecido pelo sistema jurídico como fonte formal de Direito do Trabalho (SILVA, 2008, p. 242).

Nesta perspectiva, esta tese parte do pressuposto de que o resultado expresso nos Acordos Marco Globais não se confunde com o procedimento do qual eles resultaram. Entendemos ser relevante analisar se, de algum modo, a construção do instrumento negociado com as empresas transnacionais foi ou não submetida à deliberação ou ao debate com os trabalhadores e suas organizações, com as filiais e subcontratadas nas localidades onde trabalham, e também se o desenho institucional de sindicatos globais como a IndustriALL favorece o poder de barganha dos trabalhadores do “sul global” e suas organizações sindicais, sobretudo se verificado que o poder de voto está condicionado à filiação e esta, ao pagamento de contribuições. Pode se questionar se tal previsão teria potencial para limitar a efetiva participação de países como o Brasil, onde os sindicatos enfrentam queda de receita causada pelo fim da contribuição sindical obrigatória.

⁵ Código Civil, art. 104: “A validade do negócio jurídico requer: I - agente capaz; II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável; III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Apesar de todos os problemas nos tempos recentes, as entidades sindicais permanecem com espaço e legitimidade de atuação (KREIN, 2018), ainda que com redução desses espaços na atual conjuntura brasileira e enfraquecimento no período pós-reforma trabalhista de 2017. Nesse contexto, o objetivo geral deste trabalho é analisar as negociações coletivas realizadas no âmbito transnacional e os Acordos Marco Globais delas resultantes, a fim de observar os impactos dessas experiências sindicais para a ação e reação à remercantilização do trabalho contemporâneo.

A tese examinou os limites e as possibilidades dos AMGs como meio de contribuir para o debate público sobre direitos trabalhistas e de verificar a importância da ação sindical, sobretudo nas negociações coletivas com diretriz de (re)humanização das relações de trabalho. Neste estudo observamos que os sindicatos lutam e atuam para a preservação e ampliação de direitos, considerando a cadeia produtiva das empresas transnacionais que negociaram e firmaram AMGs com o sindicato global IndustriALL Global Union e que desenvolvem atividades no Brasil.

Experiências sindicais, ações e práticas jurídicas de resistência à remercantilização do trabalho precisam ganhar visibilidade no campo dos estudos e pesquisas sobre direitos humanos e desenhos das instituições do trabalho. Esta tese se insere nesse esforço para compreender a emergência de novos instrumentos jurídicos que surgem das práticas e ações concretas dos sujeitos coletivos no campo do trabalho. Para entender os novos instrumentos surgidos nos últimos quarenta anos na cena mundial e, em particular, a nova geração de Acordos Marco Globais, com extensão e aplicação no sul global, para além do continente europeu, a pesquisa realizou o levantamento e a

sistematização dos AMGs negociados e firmados entre a IndustriALL Global Union e empresas transnacionais com atividades no Brasil. A partir daí, questiona se, da perspectiva dos movimentos sindicais, é relevante negociar AMGs e, nesse sentido, procura compreender essas experiências e o que esperar delas. Analisa, ainda, na experiência dos trabalhadores organizados participantes das negociações transnacionais, ao longo dos anos, as rupturas e continuidades observadas e o aprendizado proporcionado pela experiência das negociações. Por fim, questiona se os AMGs têm potencial para se constituírem não só como um dos recursos de poder dos trabalhadores organizados nos níveis internacional e local, mas também como possível institucionalização de instrumentos de conquista de direitos e controle social do mercado de trabalho.

Nossa hipótese é que a negociação coletiva no âmbito transnacional se constitui em importante espaço de resistência dos trabalhadores e suas organizações à reorganização produtiva, ao fortalecimento do capital por meio de empresas transnacionais e, especificamente, à reconfiguração do capital em torno de redes empresariais e cadeias globais de valor. Em particular, a tese sustenta que os AMGs negociados pela IndustriALL com empresas transnacionais europeias e *estadunidenses*, com filiais e subcontratadas no Brasil, são instrumentos jurídicos de regulação do trabalho no capitalismo do século XXI.

Embora as convenções coletivas de trabalho fossem, e continuem sendo, importantes meios consensuais de equacionamento de conflitos, instrumentos normativos pactuados originalmente para impor freios à exploração e avançar na conquista de direitos, na medida em que as atividades empresariais se expandem pelo globo tais instrumentos

normativos internos parecem não ser suficientes para responder ao concreto problema do *dumping* social global. Práticas sociais de contraposição ao recrudescimento da desconsideração pela integridade das pessoas que trabalham vêm surgindo e merecendo análise e contribuições acadêmicas.

Do mesmo modo que as convenções e os acordos coletivos, os AMGs estão inseridos no Direito do Trabalho marcados pela ambivalência constitutiva que o caracteriza: a um só tempo expressam a relação capitalista por excelência e são também direito do trabalhador, constitutivos do mercado de trabalho e humanizadores das relações laborais no capitalismo.

O potencial de pressão das interações movimento sindical/movimento de consumidores é dirigido às empresas transacionais, suas marcas globais, às redes e cadeias de produção, mas, para além de instrumentos consensuais, vale analisar se os AMGs teriam poder de influência sobre os Estados e as organizações interestatais para a adoção políticas públicas nacionais e internacionais de proteção ao trabalhador e de respeito à liberdade sindical, ao direito de greve, etc. Especificamente no caso brasileiro, interessa investigar se teriam potencial para apontar uma diretriz de recuperação da autonomia privada coletiva no plano interno – fragilizada pelas alterações normativas que favorecem a fragmentação das negociações; pela supressão abrupta de recursos financeiros em razão da retirada da obrigatoriedade de pagamento da contribuição sindical anual, sem regra de transição ou regulamentação de fonte de receita alternativa, mesmo que transitória; pela vedação da ultratividade das normas coletivas; e pela tentativa de ressignificação da negociação coletiva de

meio de conquista de direitos para instrumento de gestão econômico-empresarial.

Existem muitos desafios a serem superados, pois a efetivação das medidas e dos direitos previstos em AMGs depende, ainda, dos ordenamentos jurídicos nacionais, e a normativa internacional sobre negociação coletiva e liberdade sindical tem por pressuposto, a princípio, os limites do Estado-nação. A tese sustenta que a negociação de AMGs encontra autorização normativa no art. 7º, *caput*, e no art. 8º, III, da Constituição. Ainda que não estejam tipificados como convenções ou acordos coletivos no art. 611 e seguintes da CLT, os AMGs podem ser acolhidos, de imediato, como fontes formais de direito, tendo exigibilidade interna ante o reconhecimento, no campo do Direito do Trabalho, do pluralismo de fontes de produção normativa trabalhista, sendo possível pensar em tratamento análogo aos regulamentos internos de empresas ou às convenções coletivas de trabalho.

Entendemos que a solidariedade internacional, a mobilização obreira global e a implementação de formas criativas de produção normativa são importantes recursos de poder para muitos trabalhadores, acentuadamente os de países periféricos como o Brasil (DRUCK, 2016, p. 40), sobretudo no período posterior à reforma trabalhista de 2017. Deste modo, não se trata de entender os AMGs como instrumentos jurídicos que, por si, seriam solução ou opção para resolver o problema da remercantilização das relações de trabalho, mas entendermos que tais acordos têm potencial para se constituírem em importantes meios de “comprar tempo”⁶ enquanto não se avança para a

⁶ Lembramos a expressão inglesa *buying time*, em seu sentido literal, utilizado por Streeck (2013), cujo significado não necessariamente envolve dinheiro, mas significa adiar um acontecimento iminente, buscando impedir que ele ocorra (STREECK, 2013, p. 18).

institucionalização de outras formas eficazes de humanização do trabalho. Possibilitam, ainda, o debate público sobre formas de efetivação de direitos laborais no globo.

Quanto a delimitação teórico metodológica, lembramos, de início, as reflexões de Lee Epstein e Gary King (2013), para quem são dois os requisitos exigidos para considerarem boas as perguntas de pesquisa: se “elas contribuem ao conhecimento existente e (se) possuem alguma importância para o mundo real” (EPSTEIN; KING, 2013, p. 71).

A fim de responder à primeira questão, em dezembro de 2018 realizamos pesquisa no Catálogo de Teses e Dissertações da CAPES,⁷ no painel de informações quantitativas. Foram utilizadas as seguintes expressões, separadamente: “acordo marco”, “empresas transnacionais”, “responsabilidade social das empresas”, “sindicalismo internacional” e “código de conduta”. Com a expressão de busca “acordo marco”, foram encontradas quatro teses; na busca realizada com a expressão “empresas transnacionais”, foram encontradas 57 teses; e com a expressão “sindicalismo internacional” foram encontradas duas teses. A tese de Helio da Costa (2016), *Responsabilidade social e empresarial e sindicalismo no contexto da globalização*, defendida em 21 de setembro de 2016, no doutorado em Sociologia da Universidade de São Paulo, aparece relacionada no resultado das buscas com as três expressões mencionadas. Com a expressão “responsabilidade social das empresas”, foram encontradas 27 teses. Finalmente, ao utilizar “código de conduta”, foram encontradas 26 teses, sendo quatro com pertinência ao código de conduta empresarial, entre as quais uma fazia referência a transnacionais e a “contrato coletivo”. Com a palavra “transnacional”,

⁷ CATÁLOGOS de Teses e Dissertações. Capes. Disponível em: <https://catalogodeteses.capes.gov.br/catalogo-teses/#/>. Acesso em: 20 dez. 2018.

ante a abertura temática, optamos por “refinar resultados”; assim, além de limitar a escolha a “doutorado”, limitamos o campo da “área de conhecimento” ao Direito, o que resultou em 109 referências, sendo uma das teses encontradas pertinente ao nosso interesse de estudo, a de Wolney de Macedo Cordeiro, defendida em 2013.

Dos resultados obtidos, verificamos seis pesquisas com problematizações concernentes ao tema proposto neste projeto, quais sejam (1) a supracitada tese de Helio da Costa; (2) a tese de Caroline da Graça Jacques (2015), *Trabalho decente e responsabilidade social empresarial nas cadeias produtivas globais: o modelo fast fashion em Portugal e no Brasil*, defendida em 27 de março de 2015, no doutorado em Sociologia Política da Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis; (3) o trabalho de Maurício Rombaldi (2012), intitulado *Internacionalização do sindicalismo no Brasil: um estudo sobre os setores metalúrgico e de telecomunicações*, tese defendida em 1º de julho de 2012, no doutorado em Sociologia da Universidade de São Paulo, São Paulo; (4) a tese de Marcus de Oliveira Kaufmann (2012), *Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho*, defendida em 1º de maio de 2012, no doutorado em Direito da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo; (5) a tese de Wolney de Macedo Cordeiro (2013), *A inserção do contrato coletivo de trabalho transnacional no plano supralegal da ordem jurídica brasileira*, defendida em 14 de outubro de 2013, no doutorado em Ciências Jurídicas da Universidade Federal da Paraíba/João Pessoa, João Pessoa; e (6) a tese de Adriana Leticia Saraiva Lamounier Rodrigues (2017), *Redes sindicais internacionais: uma contribuição ao fortalecimento do Direito do Trabalho na Itália e no Brasil*, defendida

em 20 de janeiro de 2017, no doutorado em Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

Notamos, portanto, um significativo interesse acadêmico no estudo da “responsabilidade empresarial das empresas” e das “empresas transnacionais” (incluindo a busca por “transnacional”). O mesmo não ocorre com o estudo do sindicalismo internacional, dos acordos marco e dos códigos de conduta das empresas transnacionais. Se o sindicalismo internacional não é uma novidade histórica, assim como os códigos de conduta empresariais, o mesmo não se pode dizer dos Acordos Marco Globais, em relação aos quais podemos afirmar ser um campo de estudo para o qual ainda se pode contribuir, uma agenda de pesquisa que pode ser ampliada no país e cujo estudo no campo do Direito Coletivo do Trabalho apenas se inicia.

A princípio, especificamente quanto aos AMGs, tivemos por aporte teórico trabalhos acadêmicos de autores estrangeiros, destacadamente, K. Papadakis (2008), Antonio Baylos Grau (2005, 2006), Juliane Reinecke e Jimmy Donaghey (2015), María del Mar Maira-Vidal (2014) e Marie-Ange Moreau (2017, 2018). O debate europeu e as pesquisas acadêmicas neste continente talvez se relacionem ao fato de a maioria dos AMGs, até o presente, em razão das empresas transnacionais com sede na Europa. E, se nos países centrais a relevância do tema pode ser avaliada pelo número de empresas transnacionais neles sediadas, nos países de capitalismo periférico, como o Brasil, importa o impacto dessas negociações, principalmente, para a cadeia produtiva (MOREAU, 2018, p. 774).

Nas suas diferentes perspectivas, os citados autores têm em comum a centralidade atribuída ao tema dos AMGs. Reinecke e Donaghey (2015) estudaram especificamente o caso “Rana Plaza”.

Explicaram as particularidades do AMG multilateral firmado em relação ao Direito Internacional do Trabalho. Baylos Grau (2016) analisou de forma contextualizada o fenômeno, como Papadakis (2008) e Maira-Vidal (2014). Já Moreau (2018) realizou estudo recente da nova geração de AMGs e suas singularidades.

Quanto ao outro pressuposto indicado por Lee Epstein e Gary King – a importância para o mundo real –, este depende da perspectiva da abordagem. Entendemos ser relevante levantar e sistematizar os AMGs para refletir se tais instrumentos têm potencial para se constituírem como um dos instrumentos que potencializem recursos de poder para reivindicação de direitos por trabalhadores organizados nos níveis internacional e local, considerando o sindicato uma instituição ainda relevante para tal (embora não única), diante da crescente desigualdade no mundo e da implementação de reformas nas normativas trabalhistas que suprimem direitos sociais. A mercantilização da vida, a redução dos direitos sociais, a precarização do trabalho, o aumento da desigualdade, o desequilíbrio de poder, a intensificação da vulnerabilidade (CAVALLAZZI, SILVA, 2019) são questões sentidas de forma mais intensa por países de capitalismo periférico como o Brasil, em que a efetividade dos direitos sociais, em geral, e dos trabalhadores e pessoas em situação de vulnerabilidade, em particular, é desafio histórico, assim como a consolidação da democracia, em geral e, em particular, nas relações de trabalho, exige ação permanente de sindicatos, movimentos sociais, universidades, juristas e segmentos sociais, diante dos contínuos ataques a que estão submetidos.

As reações sindicais à remercantilização do trabalho são analisadas ao longo do desenvolvimento da tese, considerando o termo “sindicato” em sentido amplo, como entidade sindical, abrangendo sindicato,

federações e confederações. No mesmo sentido, a Constituição de 1988 ora utiliza sindicato de forma restrita, ora de forma ampla, incluindo entidade sindicais de grau superior, federações e confederações, como se verifica no art. 8º, incisos I, V e VI.⁸

As relações coletivas de trabalho e a luta por direitos humanos na cadeia produtiva de trabalho são âmbitos importantes para a compreensão das adversidades que as instituições vivenciam e que desafiam as teorias jurídicas contemporâneas. Em uma perspectiva de afirmação da democracia e dos direitos humanos, há que se pesquisar e visibilizar as singularidades das relações de trabalho contemporâneas, assim como meios para assegurar direitos ao trabalhador em um contexto de institucionalização de práticas antes consideradas ilícitas pela normativa trabalhista, justificadas pela concorrência, inclusive normativa, internacional e pela colonização da vida pela economia de mercado (FERREIRA, 2012, p. 75-77; APARICIO TOVAR, 2009; CASTELLI, 2014; SUPIOT, 2014).

Para a reflexão proposta nesta tese, nossa lente é brasileira, mas a compreensão de questões singulares para nós também depende de uma

⁸ Quanto a este último inciso, a interpretação expressa em julgados do Tribunal Superior do Trabalho reconhece a representatividade de federações e confederações para negociar e firmar acordos e convenções coletivas, e considera a legitimidade das entidades de grau superior para o ajuizamento de dissídio coletivo quando se tratar de categorias de âmbito nacional ou interestadual, empresas com quadro de empregados organizados em nível nacional ou interestadual, e o conflito exceder o âmbito de jurisdição de mais de um Tribunal Regional. Cf., entre tantos, Ag-AIRR - 10067-56.2015.5.03.0174, Data de Julgamento: 21/11/2018, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/11/2018, Caulnom - 3355-13.2011.5.00.0000, Data de Julgamento: 10/10/2011, Relator Ministro: João Oreste Dalazen, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 02/03/2012; DC - 7353-86.2011.5.00.0000, Relator Ministro: Márcio Eurico Vitral Amaro, Data de Julgamento: 11/06/2012, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 22/06/2012; E-ED-RR-96000-27.2000.5.15.0032, Relator Ministro: João Batista Brito Pereira, Data de Julgamento: 10/05/2012, Subseção I Especializada em Dissídios Individuais, Data de Publicação: 18/05/2012; RR-7181-54.2010.5.01.0000, Sétima Turma, Rel. Min. Ives Gandra Martins Filho, DEJT de 9/3/2012; RR-310200-14.2005.5.02.0009, Segunda Turma, Rel. Min. Renato de Lacerda Paiva, DEJT de 24/2/2012; RR-700774/2000.8, Rel. Min. Vieira de Mello Filho, DEJT de 5/6/2009. No mesmo sentido interpreta o Comitê de Liberdade Sindical da OIT: "As federações e confederações deveriam poder concluir convenções coletivas." (OIT, 1997, item 783).

contextualização na escala mundial. Como entender o senso comum teórico dos juristas trabalhistas brasileiros ou as culturas jurídicas compreendidas como um conjunto de teorias, doutrinas, ideologias, formas de pensamento sobre o Direito, próprios do campo jurídico, entre acadêmicos e profissionais como advogados, juízes, administradores públicos, o “sentido comum relativo” (BAYLOS GRAU, 2013, p. 18-19; ROMAGNOLI, 2013, p. 44), sem buscar entender ideias que os influenciaram e ainda aparecem em vários manuais, leitura inicial usualmente utilizada pelos que pretendem seguir pelos caminhos do contrato no campo trabalhista?

Concordamos com Adalberto Cardoso: assim como a Europa não pode ser compreendida sem sua periferia, a problematização de nossa trajetória de desigualdade depende de uma análise contextualizada. Ou seja, a periferia do mundo forneceu ao centro o trabalho escravo como matéria-prima, “acolheu os excessos de sua população em fuga da miséria e da fome” (CARDOSO, 2010, p. 20-21) e, ainda hoje, entre outras coisas, promove reformas normativas para se adequar a uma competição em direção ao barateamento e à facilidade de circulação do trabalho, adotando políticas de austeridade (CAVALLAZZI, SILVA, 2019; SILVA, EMERIQUE, BARISON, 2018).

A tese realiza pesquisa exploratória qualitativa que envolveu análise documental, levantamento de fontes secundárias, bem como entrevistas com atores representativos que contaram com experiências práticas em relação ao problema pesquisado (GIL, 2002, p. 41). Para melhor compreensão das perspectivas metodológicas utilizadas, foi empregada a sistematização proposta por Lakatos e Marconi (1992, p. 105-108), considerando-se em diversos planos os métodos de

abordagem, de procedimento e as técnicas específicas de pesquisa. Vejamos:

(A) MÉTODO DE ABORDAGEM

A pesquisa optou pelo método dialético para abordagem do objeto estudado. Logo, nem por conexões ascendentes, com diretriz do particular para a análise mais generalizante, abrangente (método indutivo), nem por conexões descendentes, na diretriz inversa, das generalizações e regularidades para fenômenos particulares. Ao estudar os AMGs como instrumentos jurídicos com potencial para serem um dos recursos de poder sindical que contribuem para a humanização das relações de trabalho, temos por pressuposto que a negociação desses acordos e os acordos em si não rompem, nem pretendem romper, com a ambivalência caracterizadora do Direito do Trabalho. Ao contrário, são instrumentos jurídicos contextualizados teoricamente e nas práticas sociais dos grupos que os negociam e nas contradições próprias desse ramo do Direito. Com o método dialético, portanto, foi possível ter em conta as “contradições inerentes ao fenômeno” estudado (LAKATOS; MARCONI, 1992, p. 106; 2003, p. 86-105). Ademais, nada está acabado, mas sim em movimento e sempre reconhecendo o conflito constitutivo das relações sociais e econômicas, bem como a ambiguidade das formas jurídicas laborais.

Realizamos estudo de três casos-referência, a partir das experiências de negociação da IndustriALL, escolhidos por sua importância e complexidade como paradigmas no estudo.⁹ A literatura

⁹ Sobre caso-referência, base fática, casos concretos para observar a cristalização da pesquisa teórica, cf. Rosângela Cavallazzi, **A plasticidade na teoria contratual**, tese de doutoramento (1993), Rio de Janeiro: UFRJ.

pesquisada nesta tese considerada diferentes fases de negociações dos AMGs, sendo a última marcada pela busca de formalização de normas de monitoramento e meios assegurar efetividade ao acordado, inclusive quanto às empresas prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos. Para a escolha, entre os firmados com empresas transnacionais que desenvolviam atividades no Brasil, consideramos principalmente aqueles que, na percepção dos sindicalistas entrevistados, eram os mais sofisticados e, para além assegurar direitos, estabeleciam formas de monitoramento e equacionamento de conflitos, quais foram Electricité de France (EDF), Rhodia Solvay Group (Solvay) e Siemens Gamesa.

Os Acordos Marco Globais e os casos-referência foram examinados sob um olhar sociojurídico crítico,¹⁰ perspectiva analítica que reúne três aspectos: ter conhecimento da dogmática jurídica; transcender a dogmática jurídica, “no sentido de confrontar as suas construções com a vida mesma”; e problematizar o senso comum teórico dos juristas, ou o *habitus* (BOURDIEU, 1990, p. 97) do campo jurídico, construído e repetido por gerações de juristas, institucionalizado sem o confronto com as experiências da vida e por meio da abstração de conceitos doutrinários,¹¹ além da compreensão, pelo pesquisador, dos vínculos entre direito e poder (FONSECA, 2009, p. 65). Há, pois, que superar o

¹⁰ Maria Guadalupe Piragibe da Fonseca (2009) explica: [...] Três [são os] elementos inseparáveis na atividade de pesquisa no direito: o ponto de partida para a construção do tema da pesquisa: a realidade social, incluindo-se a percepção que os leigos em direito possuem das leis e demais regras jurídicas; o lugar no campo do conhecimento onde se situa a pesquisa do tema: o direito como ordenamento e como conjunto de opiniões teóricas; e o enfoque ou a perspectiva aplicada à análise do tema: olhar que aprofunda o tema, buscando suas raízes históricas e sociais [...]. Este modelo de pesquisa supõe a disposição do pesquisador para descrever, analisar, explicar e compreender até que ponto o direito dito institucionalizado ou positivado ainda serve, até que ponto precisa ser reformado, em que novas bases teóricas e novas regulamentações pode ser proposto e que novos modos de interpretar regras e princípios se ajustam aos fatos emergentes. (FONSECA, 2009, p. 66).

¹¹ Segundo Bourdieu: *habitus* é comportamento, formas de ser, agir e pensar em diferentes circunstâncias, condutas cotidianas (BOURDIEU, 1990, p. 97) – os agentes obedecem de “forma espontânea”, inconsciente, a um esquema prático. “É preciso tomar cuidado para não procurar nas produções do *habitus* mais lógica que existe nelas: a lógica da prática é ser lógico até que ser lógico deixa de ser prático” (BOURDIEU, 1990, p.100).

habitus (BOURDIEU, 1990, p. 97) do campo jurídico, presente em certas pesquisas em direito, construído e repetido por gerações de juristas, institucionalizado sem o confronto com as experiências da vida e por meio da abstração de conceitos doutrinários.

Adotamos abordagem interdisciplinar, com ênfase no Direito Coletivo do Trabalho e no Direito Transnacional do Trabalho. Nesta perspectiva é que pretendemos compreender os AMGs, como instrumentos jurídicos, meios de conquistas de direitos, como “estrutura”, conforme destacou o sindicalista Valter Sanches, Secretário-Geral eleito da IndustriALL Global Union em entrevista, um quadro a servir de base para reivindicações de direitos nos locais onde atuam as empresas transnacionais, em uma construção que leva em conta o campo dinâmico das próprias entidades internacionais participantes das negociações. O conceito de “campo” de Bourdieu, como espaço dinâmico de disputas, tem relevância para nosso olhar sobre a temática pesquisada (BOURDIEU, 1989, p. 212-21).

(B) MÉTODO DE PROCEDIMENTO

Adotamos o estudo de casos-referência dos AMGs negociados pela IndustriALL Global Union, privilegiando os firmados com empresas transnacionais que desenvolvem atividades no Brasil, considerando o texto e o contexto.

Registro que a utilização de uma abordagem sociojurídica crítica e do estudo por casos-referência são opções metodológicas e procedimentos de pesquisa largamente utilizados nas pesquisas do grupo Configurações Institucionais e Relações de Trabalho (CIRT), o qual integramos, e são tributários da nossa inserção, desde a graduação,

em experiências precursoras de pesquisa empírica, aliando *Teorias jurídicas e práticas sociais* na Faculdade Nacional de Direito (FND), inauguradas no Núcleo Interdisciplinar de Direito e Sociedade (NIDS) coordenado pelas professoras Maria Guadalupe Piragibe da Fonseca e Rosângela Lunardelli Cavallazzi no final dos anos 1980. A pesquisa que deu origem a esta tese foi desenvolvida no âmbito do grupo CIRT, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD/UFRJ), que reúne docentes e discentes de diversos níveis de formação em práticas pedagógicas de ensino, pesquisa e extensão que articulam temáticas vinculadas ao mundo do trabalho, na linha de pesquisa Democracia, Instituições e Desenhos Institucionais, em interconexão com as demandas da sociedade por direitos humanos.

(C) TÉCNICAS

A abordagem foi qualitativa, privilegiando como recurso metodológico a escuta de narrativas de sindicalistas sobre o tema do AMG, com amostragem por “bola de neve” (*snowball sampling*), técnica não probabilística que utiliza cadeias de referência dos entrevistados, e análise de documentos (PATTON, 2002, p. 237-238).

A análise de documentos consistiu em levantamento e análise de material bibliográfico, documentos (os AMGs firmados com a participação da IndustriALL) e material legislativo (sobretudo convenções internacionais, pactos, tratados referenciados nos AMGs). Envolveu, ainda, documentação de empresas que desenvolvem atividades no Brasil.

A pesquisa empírica desenvolveu-se ao longo dos últimos quatro anos no âmbito da FND, em especial dos projetos de pesquisa

desenvolvidos no CIRT, as atividades extensionistas articuladas com nossa atuação no Núcleo de Prática Jurídica da FND, alimentando as atividades de ensino em disciplinas que ministramos. Assim, pesquisa, ensino e extensão se retroalimentam, e a presente tese consiste em um dos múltiplos resultados dessa interlocução necessária, que realiza no campo do Direito do Trabalho a função social e constitucional da universidade. Por conseguinte, destaco a seguir fases dessa trajetória e trabalhos realizados e divulgados previamente, principalmente como contribuição do CIRT, no âmbito da Rede Nacional de Grupos de Pesquisas e Extensão em Direito do Trabalho e da Seguridade Social (RENAPEDTS), na Rede Latinoamericana de Terceirização Laboral¹² e nas Jornadas de Iniciação Científica da Universidade (JIC-JUR e SIACs).

Com relação aos AMGs, fizemos levantamentos parciais em outras ocasiões de pesquisa e ensino. Em trabalho apresentado em 29 de setembro de 2016, por meio do CIRT, na II RENAPEDTS, na Universidade Federal do Paraná (UFPR), foram examinados 16 AMGs firmados por trabalhadores metalúrgicos, à época negociados pela extinta FITIM, tendo sido analisado apenas um firmado pela IndustriALL, com o Grupo Renault, em 2 de julho de 2013 (GUEIROS; SILVA, 2016). No ano seguinte, com o CIRT, fizemos nova apresentação coletiva no III RENAPEDTS, realizado na Universidade de São Paulo (USP), com análise centrada no caso paradigmático do AMG multilateral, firmado após o acidente de

¹² Em março de 2018, participamos, com o grupo de pesquisa CIRT, liderado pela Profa. Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva, de evento acadêmico na Argentina, onde conhecemos a rede RELATs (Red Euro-latinoamericana de Análisis de Trabajo y Sindicalismo),¹² coordenada na Europa por Pere Beneyto e José Manzanares, e, na América Latina, por Juan Manuel Chas e Alvaro Orsatti, cuja página eletrônica oferece a possibilidade de realizar levantamento de referências para a problematização do tema. RELATs. Disponível em: <http://www.relat.org/>. Acesso em: 10 dez. 2020.

Rana Plaza, ocorrido em Bangladesh, em 2013 (GUEIROS; SANTOS; SOUZA, 2017).

Realizamos análise parcial do AMG firmado com a ENEL no Seminário Internacional sobre Terceirización Laboral, em março de 2018, organizado pela Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO Argentina).

Novo levantamento parcial foi realizado em disciplina eletiva na FND/UFRJ, que ministrei no primeiro semestre de 2018 (Negociação, Mediação e Arbitragem, Ref. Trab, B, 5045), na qual um dos resultados foi o projeto apresentado pelas estudantes inscritas na referida disciplina na Jornada de Iniciação Científica da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ (JICJUR 2018) e 9ª Semana de Integração Acadêmica da UFRJ (SIAC/UFRJ 2018, de 15 a 21 de outubro de 2018),¹³ tendo sido levantados 44 AMGs, com foco na temática de formas de equacionamento de conflitos, na modalidade autocomposição.

O caso da ENEL foi revisitado em 2019, junto com o Grupo de Pesquisa, desta vez com foco na narrativa da liderança sindical no município de Niterói, Eduardo dos Santos Machado, presidente da Junta Governativa que lidera o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Niterói.¹⁴

¹³ Título do Projeto de Pesquisa: "Trabalhadores em Movimento. Recursos de poder de reação à Reforma Trabalhista no Brasil". Título do trabalho apresentado: **Acordo Marco Global e negociação coletiva**: análise de casos, sob nossa orientação e da professora Ana Luisa de Souza Correia de Melo Palmisciano, das estudantes Ana Beatriz Bueno de Jesus, Giulia Valente Cunha, Paola Bruno Riscarolli, Vanessa Magalhães Tocantins e Ludmila Fonseca Coelho.

¹⁴ Resultando em apresentação desta análise, pelo Grupo, no V RENAPEDTS, realizado no Rio de Janeiro, na FND/UFRJ. Título do trabalho apresentado e publicado nos anais do evento: **Acordo Marco Global**: análise de uma experiência. Em coautoria com as professoras Ana Luisa de Souza Correia de Melo Palmisciano; Bruna da Penha Mendonça Coelho; e as alunas Ana Beatriz Bueno de Jesus, Giulia Valente Cunha de Lacerda, Ludmila Fonseca Coelho, Paola Bruno Riscarolli e Vanessa Magalhaes Tocantins.

Quanto às entrevistas realizadas ao longo da pesquisa empírica na tese, inicialmente foram exploratórias, de mapeamento do campo e troca de ideias e informações (THOMPSON, 1998, p. 254). O início da “bola de neve” foi a entrevista com Edson Rocha,¹⁵ em fins de 2017. Rocha é presidente do sindicato dos metalúrgicos de Niterói, no qual atuamos na assessoria jurídica, conhecia nossas atividades acadêmicas e nosso interesse pelo tema. A entrevista com ele, exploratória e não estruturada, teve o objetivo de encontrar sindicalistas que tivessem informações relevantes sobre as negociações dos AMGs da IndustriALL. Na ocasião foram citados os nomes de Maicon Michel Vasconcelos da Silva, Secretário de Relações Internacionais da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM); Fernando Lopes, Secretário-Geral Adjunto da FITIM, posteriormente da IndustriALL; e Kemal Özkan, Secretário-Geral Adjunto da IndustriALL, eleito em 2012 e reeleito em 2016, e Valter Sanches, atualmente Secretário-Geral da IndustriALL eleito em 2016, ex-Secretário de Relações Internacionais da CNM.

Em agosto de 2018 entrevistamos Maicon V. da Silva, inicialmente por telefone, de forma exploratória e não estruturada. Sobre o tema sugeriu a página eletrônica da IndustriALL para informações sobre o estatuto social da entidade e demais informações sobre sua estrutura formal, assim como o conteúdo integral de todos os AMGs firmados pelo sindicato global. Em sua avaliação, os AMGs eram mais eficazes onde o

¹⁵ Edson Rocha também é presidente do Instituto Integrar, Secretário de Administração e Finanças da CNM e Coordenador do Setor Naval da CNM/CUT, conselheiro do Conselho Diretor do Fundo de Marinha Mercante (CDFMM), do Ministério dos Transportes, do Conselho Estadual de Saúde (CONSEST) e da CME - Comissão Municipal de Emprego de Niterói-RJ (CNM, 2018). Participou em duas ocasiões de atividades do Núcleo de Prática Jurídica da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ (NPJ/FND/UFRJ): em 17/10/2017, na atividade “Diálogos interinstitucionais”, recebeu no sindicato os estudantes de Direito da UFRJ, da PUC/RJ, da UCAN e os da Faculdade de Educação da UFF. Em 18/05/2018 participou da atividade “Roda de Conversa” no NPJ/FND/UFRJ, e tinha conhecimento de nossas atividades como professora e pesquisadora, e de nosso interesse pelo tema dos Acordos Marco Globais.

movimento de trabalhadores era mais forte, mobilizado. Citou o nome de Valter Sanches. Entrevistamos Sanches que, além de outros entrevistados, sugeriu-nos também o nome de Kemal Özkan para ser entrevistado.

A coleta de dados foi também beneficiada por nossa imersão na 5ª Conferência da CNM, organizada pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT)¹⁶ e pela Fundação Hans Böckler (FHB),¹⁷ em parceria com o Instituto Integrar¹⁸ e o Sindicato dos Metalúrgicos da Alemanha (IG Metall). A conferência “Expressões da Globalização: o futuro do trabalho e da organização dos trabalhadores na geopolítica mundial” ocorreu em Guarulhos-SP, entre os dias 12 e 14 de dezembro de 2018, comparecemos a convite de Rocha. Nessa ocasião foi realizada a entrevista com Valter Sanches.

Prosseguimos com as entrevistas consoante nomes que surgiram na cadeia de referências (*snowball sampling*) e, em janeiro de 2020, por meio de Skype, entrevistamos Fernando Lopes. Como ele também ele mencionou Kemal Özkan como detentor da maior experiência na operacionalização das negociações de AMGs, fizemos contato com Özkan, que entrevistamos por meio de troca de mensagens eletrônicas. Realizamos, ainda, entrevista com João Antônio Moraes, liderança sindical dos petroleiros e um dos atores-chave da negociação do AMG

¹⁶ A Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) é filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), e tem “69 sindicatos de trabalhadores(as) metalúrgicos(as) filiados integrados a quatro federações estaduais ou interestaduais de metalúrgicos”. Abrange os setores automotivo e autopeças, aeroespacial, naval, siderúrgico e metalurgia básica e alumínio, eletroeletrônico e bem de capital (CNM/CUT, 2018).

¹⁷ A Fundação Hans Böckler é ligada à Confederação dos Sindicatos Alemães (DGB) para fins de apoio à educação e de pesquisas referentes ao mundo do trabalho (FUNDAÇÃO, 2018)

¹⁸ O Instituto Integrar foi fundado em 15 de março de 1999 pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM), filiada à Central Única dos Trabalhadores (CUT), voltado para formação profissional (INSTITUTO, 2006).

firmado entre a IndustriALL e a Petróleo Brasileiro S.A. (Petrobras), em 2011 e 2014.

A ideia inicial de estudar o impacto dos AMGs nas empresas prestadoras de serviços no Brasil, abrangendo a cadeia de valor das empresas transnacionais que firmaram tais acordos, mostrou-se de difícil execução para uma pesquisadora individual, em face da complexidade do levantamento empírico e, sobretudo, porque, em um levantamento preliminar, focado na experiência do grupo ENEL, verificamos um grande número de empresas,¹⁹ por vezes representações sindicais distintas e substituições no tempo, a demonstrar um campo fértil para novas pesquisas e outros estudos.

Deste modo, reorientamos a análise e a pesquisa, e recortamos o estudo de casos- referência em três experiências contemporâneas de negociação de empresas transnacionais com a IndustriALL. Em especial, como mencionamos, escolhemos como caso-referência os AMGs firmados com a Siemens Gamesa, com o grupo Electricité de France (EDF) e com a Solvay.

A estrutura da tese articula capítulos, no primeiro capítulo realizamos reflexões sobre os desafios impostos pelos redesenhos institucionais implementados em tempos recentes, com ênfase no Brasil, porquanto verdadeira garatuja institucional (GUEIROS, 2020) foi

¹⁹ Somente no âmbito de três ações civis coletivas ajuizadas pelo sindicato da categoria profissional com base territorial em Niterói-RJ, constam 18: Endicon Engenharia de Instalações e Construções LTDA., JVP Construções e Empreendimentos LTDA., JMR Engenharia e Construções LTDA., Indica Assessoria e Serviços LTDA. e Delta Eletrificação e Serviços LTDA. (cf. 0001015-76.2012.5.01.0245); Compel Construções, Montagens e Projetos Elétricos LTDA., Soter Sociedade Técnica de Engenharia, Medral Serviços de Engenharia e Infraestrutura LTDA., Gemon Geral de Engenharia e Montagem S/A e Cet Engenharia LTDA. (cf. 0000578.06.2010.5.01.0245); Cam Brasil Multiserviços LTDA., Engelmig Elétrica LTDA., Nova Montacon Projetos e Construções LTDA., Personal Service Recursos Humanos Assessoria Empresarial LTDA., Montacon Engenharia LTDA., Transforluz Comercial e Instaladora LTDA. – ME, Evoluti Tecnologia e Serviços LTDA., Provider Soluções Tecnológicas LTDA. e Inovare J.F.L. Comércio e Serviços LTDA. - ME (cf. 0000649-08.2010.5.01.0245). Algumas dessas empresas contratam outras prestadoras de serviços, e assim sucessivamente.

instituída por seguidas alterações normativas ocorridas no período de elaboração desta tese, sem previsão de trégua, e ainda sem que se possa, por ora, dimensionar a gravidade de seus efeitos no campo do trabalho, embora seja claro o projeto de fragilização das instituições trabalhistas, destacando-se o antigo Ministério do Trabalho transformado em secretaria, recriado por medida provisória,²⁰ e as entidades sindicais, cuja supressão de importante fonte de receita, sem qualquer regra de transição, a realização de acordos individuais para diversificadas matérias desde que a pessoa tenha o nível salarial e de escolaridade diferenciados, conforme a previsão legal do art. 444 da CLT.

No âmbito nacional, portanto, a erosão da legislação protetiva do trabalho ampliou a remercantilização do trabalho humano e contribuiu para o deslocamento das discussões sobre temas relevantes para a relação de emprego do âmbito das relações coletivas para as relações individuais. Em um contexto como tal, marcado pela fragmentação e individualização crescente das relações laborais, afirmar a possibilidade de Acordos Marco Globais que buscam disciplinar e estabelecer diretrizes para empresas transnacionais e suas coligadas desponta em sua importância para reafirmar o papel dos instrumentos coletivos de trabalho e a atuação sindical em múltiplos níveis e diferentes espaços de disputas.

O segundo capítulo está estruturado de maneira a apresentar e discutir noções conceituais relevantes para as reflexões desta tese, como Direito Internacional do Trabalho, Direito Transnacional do Trabalho, Acordos Marco Globais, bem como analisar os movimentos de disputa por normas de proteção aos direitos humanos dos

²⁰ Medida Provisória 1.058 de 27 de julho de 2021.

trabalhadores e trabalhadoras e, nesse contexto, lançar um olhar para o papel da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a luta pela instituição do Tratado dos Povos e a participação das entidades sindicais globais na criação de normas em negociação com grupos empresariais transnacionais, aplicáveis em todas as regiões do globo onde desenvolvem atividades.

O terceiro capítulo se volta para o estudo dos AMGs. Examina questões conceituais dos acordos marco e a morfologia de tais ferramentas de formalização de conquista de direitos. Explicitamos a delimitação da abrangência do estudo empírico, recortada nas experiências consideradas mais sofisticadas de acordos marco resultantes de negociações entre a IndustriALL e empresas transnacionais com presença formal no Brasil, da perspectiva dos atores entrevistados.

A arquitetura institucional, formal, da IndustriALL Global Union consta do referido capítulo,²¹ que apresenta em seu estatuto a fusão das três federações internacionais da qual resultou sua criação. Foi possível traçar uma linha de entidades sindicais pretéritas, de longa trajetória, algumas remontam fins do século XIX e início do século XX. Demonstramos, assim, que a internacionalização da organização dos trabalhadores e suas instituições não ocorreu por mera reação às políticas neoliberais, embora a intensificação de sua atuação por meio das negociações coletivas ocorra em reação à remercantilização do

²¹ No fim de 2020, sindicatos de trabalhadores do setor industrial da base da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e da Força Sindical criaram a IndustriALL-Brasil, inspirados na IndustriALL Global Union. Essa nova entidade não será objeto de nossa análise nesta tese. CUT e Força Sindical lançam a IndustriALL Brasil. IndustriALL Brasil unifica as discussões e ações sobre política industrial das entidades dos trabalhadores na indústria da CUT e da Força: metalúrgicos, químicos, construção civil, têxtil/vestuário, energia e alimentação. Rede TVT, 17 nov. 2020. 1 vídeo (84 min). Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=rskCRZmi04w>. Acesso em: 20 dez. 2020.

trabalho no final do século XX e início do século XXI. Por meio de análise do estatuto da entidade foi possível verificar os limites e possibilidades de sua representação e atuação, a existência de medidas orientadas para a redução de desigualdades de gênero nas instâncias internas de poder, e como normatizaram a representatividade das deliberações coletivas da entidade por região, consideradas as diferentes localidades componentes da base territorial de representação da IndustriALL.

No quarto capítulo, estudamos a trajetória normativa de cada experiência de AMG resultante de negociação entre IndustriALL e as empresas transnacionais Siemens Gamesa, EDF e Solvay (Rhodia), como meio de ação e reação à mercantilização das relações de trabalho. Para tanto, analisamos documentos – os acordos marco negociados nos casos especificamente estudados – entrevistamos dirigentes sindicais locais e examinamos as demandas trabalhistas judicializadas e as noticiadas pelas organizações sindicais regionais. Especificamente no caso brasileiro, interessou-nos refletir se tais instrumentos constituem uma diretriz ou significam um potencial espaço para recuperação da autonomia coletiva dos trabalhadores, fragilizada no plano interno pelas alterações normativas que favorecem a fragmentação das instâncias negociais, com reformas que buscam enfraquecer os sindicatos com a tentativa de ressignificar a negociação coletiva: de meio de conquista de direitos para instrumento de gestão econômico-empresarial.

Da análise circunstanciada das experiências concretamente vivenciadas, a tese estuda e reflete sobre o aprendizado para trabalhadores, trabalhadoras e suas organizações, seus limites e potencialidades. Finalmente, no caso das negociações desenvolvidas com a participação da IndustriALL, observamos que estas se

desenvolvem de forma não substitutiva das negociações locais, mas, sim, como meios de ação e reação à remercantilização das relações de trabalho, complementares e impulsionadoras da formação sindical, potencializadoras das lutas locais e sua articulação com outros movimentos nacionais e internacionais de solidariedade.

Como resultado da pesquisa, emerge a conclusão de que a negociação coletiva no âmbito transnacional constitui espaço de disputa emergente para a atuação dos sindicatos na reorganização produtiva e no fortalecimento do capital por meio de empresas transnacionais. Nesse sentido, as experiências dos AMGs podem ser compreendidas como reações sindicais à reconfiguração do capital em torno das cadeias globais de valor e como práticas de resistência, ao afirmar a voz coletiva dos trabalhadores por meio de suas organizações na nova ordem global e a luta permanente para preservação e aquisição de direitos humanos.

1

DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E EXPERIÊNCIAS DE AÇÃO E REAÇÃO

As políticas neoliberais podem ser identificadas por estarem voltadas para interesses particulares de agentes financeiros, acionistas de grandes corporações e investidores, pregando uma ruptura da economia com as realidades sociais. Com o objetivo de obter rentabilidade a curto prazo, a adaptação das empresas às exigências dos mercados implicou, no campo das relações de trabalho, práticas de flexibilidade das normas das modalidades tradicionais de contratação, privilegiando de forma crescente os contratos a prazo determinado; concorrências entre equipes internas das próprias empresas por meio de premiações, e entre trabalhadores individualmente, com remunerações diferenciadas vinculadas à produtividade individual, e promoções com critérios de merecimento, por méritos individuais, intensificando uma gestão voltada para o envolvimento dos assalariados, com sua responsabilização pela produtividade que, somada aquelas concorrências, dificultam a solidariedade e as ações coletivas. Tal ordem econômica, subjacente ao manto da liberdade individual da pessoa que depende do trabalho, conta com a violência estrutural do desemprego e do medo de ficar desempregado, ou de formas de trabalho precário. O desemprego, em si, isola e rompe com a solidariedade (BOURDIEU, 1998, p. 83).

Adotamos concepção de Perry Anderson, para quem era possível falar, nos anos 1990, em “hegemonia neoliberal contínua”, uma hegemonia como forma de dominação de classe adequada às relações econômicas, sociais e ideológicas contemporâneas, um consenso em torno de ideias que fixam parâmetros para essas relações e que, no caso do neoliberalismo, continua produzindo intensa desintegração social (ANDERSON, 1995, p. 149). Tais ideias ganharam força após a crise econômica dos anos 1970, nos países de capitalismo avançado, e seus defensores apontaram os sindicatos, as reivindicações, as conquistas do movimento de trabalhadores e o Estado de Bem-Estar Social como as “raízes da crise” (ANDERSON, 1995, p. 149; BAYLOS GRAU, 2016, p. 96). Mas esse pensador aponta relevante lição ensinada pelo neoliberalismo: a “de não aceitar nenhuma instituição com imutável”.

Quando o neoliberalismo era um fenômeno politicamente menosprezado e marginal, durante o grande auge do capitalismo dos anos 50 e 60, parecia ao consenso burguês daquele tempo inconcebível criar desemprego de cerca de 40 milhões de pessoas nos países ricos, sem provocar transtornos sociais; parecia impensável redistribuir renda abertamente, em alta voz, dos pobres aos ricos, em nome do valor da desigualdade; parecia inimaginável privatizar não somente o petróleo, mas também a água, a receita, hospitais, escolas, até prisões. Mas como sabemos, tudo isso se comprovou factível, quando a correlação de forças mudou com a longa recessão. A mensagem do neoliberalismo foi, neste sentido, eletrizante em sociedades capitalistas. Nenhuma instituição, por mais consagrada e familiar é, em princípio, intocável. (ANDERSON, 1995, p. 149).

Ainda é possível defender valores e políticas públicas de maior proteção social e alterações no direito de propriedade, aprofundar e aperfeiçoar a democracia. A crise mundial gerada pela pandemia de

COVID-19 recolocou, claramente, a partir do ano de 2020, a importância do Estado e das políticas públicas para a proteção da saúde e da vida.

Um pouco antes da referida pandemia, nos anos posteriores à crise financeira, capitalista, de 2008, pensadores de diferentes campos do conhecimento apontavam para uma crise de legitimidade do neoliberalismo e vinham revisitando a obra de K. Polanyi, **A grande transformação**, escrita pelo austríaco, refugiado na Inglaterra nos anos 1940, durante a Segunda Guerra (por todos, cf. BOLTANSKI; CHIAPIELO, 2009, p. 77; CANGIANI, 2012; STREECK, 2013; FRASER, 2012). Quais contribuições o pensamento de Polanyi poderia nos oferecer para a compreensão dos conflitos e crises contemporâneas, com foco nas relações de trabalho? Polanyi estudou período histórico anterior ao seu para entender que uma organização social estruturada com o ideal de um mercado autorregulado era desagregadora, destruidora das solidariedades sociais. Sua teoria concerne a sistemas econômicos e à atividade econômica, em si, “como social e historicamente caracterizada” e, com esta orientação, refere-se à organização social ou integração da economia como “um processo estabelecido” (CANGIANI, 2012, p. 13). Em um contexto de crise multidimensional, vivenciada pela humanidade contemporaneamente – financeira, ecológica, sanitária, social e política –, a ideia de mercadoria fictícia auxilia reflexões teóricas e práticas emancipatórias que levem em conta estas variadas e entrelaçadas dimensões (FRASER, 2012, p. 4).

A pergunta que ele formula é: de que modo a atividade econômica individual é valiosa e significativa, ou, a rigor, definida e possível, num dado sistema social? E, inversamente, como podem os sistemas sociais reproduzir-se mediante a reprodução de uma divisão do trabalho corrente e duradoura? Diversas formas de organização social são possíveis. Uma delas, o sistema

de mercado, caracteriza-se pelo fato de que, tornando-se troca a “forma de integração” prevalente, **o mercado** se transforma na **instituição** específica **pela qual a economia se organiza socialmente**. (CANGIANI, 2012, p. 13, grifo nosso).

E é neste contexto conceitual e teórico, no qual Polanyi define os traços mais gerais da economia de mercado em comparação com as demais formas sociais, que ele desenvolve a ideia de economia enraizada ou desenraizada. Concebe a economia capitalista como sistema social específico, uma sociedade de mercado estabelecida como desenraizada e dotada de uma dinâmica limitadora do desenvolvimento de toda a sociedade e sua “transformação de uma ‘estrutura institucional’ em outra” (CANGIANI, 2012, p. 40).

Polanyi compreende mercadoria como bem produzido para venda em um mercado, local de compra e venda, e explica que terra, trabalho e dinheiro, “elementos essenciais da indústria”, três bases fundamentais da vida social (FRASER, 2012, p. 4) que não são bens “produzidos para a venda”, foram mercantilizados, transformados em mercadorias comuns, fictícias. “Trabalho é apenas um outro nome para a atividade humana que acompanha a própria vida”, e a vida não é produzida para venda; a “terra é apenas outro nome para a natureza, que não é produzida pelo homem.” (POLANYI, 2000, p. 94). Por razões históricas, políticas e sociais, as relações de mercado passaram a ser dominantes após a Revolução Industrial.

Comprendemos o mercado como uma criação histórica, institucional.

Numa conceituação empírica, mercadoria é algo produzido para a venda, que está sujeito, portanto, a ser trocado entre compradores e vendedores, com a intermediação de um preço. Neste sentido empírico, terra, trabalho e dinheiro não são mercadorias, porquanto não são produzidos com

objetivos de serem vendidos: a terra não é produzida pelo homem, é a natureza, o dinheiro ‘é apenas um símbolo do poder de compra, como regra, ele não é produzido, mas adquire vida através do mecanismo dos bancos e das finanças estatais; o trabalho é a atividade humana, inerente a vida. Nenhum deles é produzido para a venda. **A descrição do trabalho, da terra e do dinheiro como mercadorias é inteiramente fictícia’ [...]**a **organização do trabalho é apenas um outro termo para as formas de vida do povo comum**, isto significa que **o desenvolvimento do sistema de mercado seria acompanhado de uma mudança na organização da própria sociedade.** (POLANYI, 2000, p. 93-94; 97, grifo nosso).

A sociedade de mercado organizou em mercados o que originalmente não era mercadoria, produzindo uma inversão: ao invés de a economia estar enraizada nas relações sociais, estas estão enraizadas no sistema econômico, significando uma “ruptura violenta” com o que ocorria nas sociedades pré-modernas, “a maneira como a economia se estabelece a torna autônoma, e sua autonomia lhe confere uma posição dominante na sociedade” (CANGIANI, 2012, p. 14).

Na visão de Polanyi, o que importa no tocante ao mercado formador de preços, não é a formação de preços como tal, dentro de estruturas de mercado mais ou menos competitivas, mas o fato de que um sistema social específico é definido dessa maneira: um modo específico de organizar as atividades econômicas e toda a sociedade. É uma dada forma de sociedade, numa dada situação institucional, que o comportamento econômico do indivíduo adquire a forma de uma escolha racional, do economizar, do almejar a maximização do resultado, entendido em termos monetários quantitativos (...) o sustento e a segurança dos indivíduos não mais são garantidos por laços comunitários; suas obrigações recíprocas e suas necessidades já não são definidas tradicionalmente, por meio de instituições de parentesco, religiosas e políticas. Por isso todos devem “economizar” e “maximizar”, seja seu objetivo aumentar o capital, seja ganhar a vida (...) Na sociedade moderna, **a integração social das pessoas**

depende de sua atividade produtiva, que consiste em sua capacidade de fornecer uma mercadoria ao mercado – seja ela o produto de seu trabalho, seja o uso de sua força de trabalho. (CANGIANI, 2012, p. 19-21, grifo nosso).

Polanyi entende que, para instalar-se, manter-se e expandir-se, o liberalismo econômico precisou da intervenção do Estado, e constata que os contramovimentos foram respostas pragmáticas para problemas práticos, causados pelo liberalismo econômico, “sem qualquer prevenção teórica ou intelectual” (POLANYI, 2008, p. 182) e, muitas vezes, adotados por pessoas, grupos, instituições que não eram socialistas ou coletivistas. Com o sistema econômico – fundamentado nas instituições de mercado e na produção capitalista – desenraizado, a tendência é que este somente esteja aberto a novas informações, outros modos de ser e estar no mundo, se puder assimilá-las, “se puder reconhecê-las e elaborá-las de acordo com os aspectos mais gerais de sua própria organização, no intuito de preservá-los” (CANGIANI, 2012, p. 29). O risco do fascismo é tido como permanente. A referência ao reenraizamento tem o significado de um “controle social dos processos econômicos, capaz de preservar e desenvolver as liberdades modernas e de questionar a limitação institucional imposta pelo sistema de mercado” (CANGIANI, 2012, p. 31, 40).

Nos anos 1940, portanto, sem ter conhecido o neoliberalismo, Polanyi contrapunha as relações de mercado às relações sociais e advertia que aquelas têm a tendência a se expandirem sem limites, com potencial destruidor da natureza e das pessoas, se não forem restringidas pelo poder político (POLANYI, 1947, 2000, p. 89-98). Contemporaneamente, com os desafios vivenciados por desastres ambientais, uma profunda desigualdade econômica e social, e ainda uma pandemia, suas reflexões se mantêm importantes para a

compreensão da sociedade contemporânea: além da desnaturalização do mercado, a ideia de trabalho, terra e dinheiro como mercadorias fictícias.

O passo crucial foi o seguinte: o trabalho e a terra foram transformados em mercadorias, ou seja, foram tratados como se fossem produzidos para venda. Claro, eles não eram realmente “commodities”, já que não eram produzidos como tal (como terra) ou, se assim for, não para venda (como trabalho). No entanto, nunca foi inventada nenhuma nova ficção tão efetiva [...] não há diferença entre a sociedade primitiva e civilizada a este respeito. Se nos voltarmos para a cidade-estado antiga, o império despótico, o feudalismo, a vida urbana do século 13, o regime mercantil do século XVI, a regulação do século XVIII – invariavelmente, o sistema econômico encontrado se fundiu no social. (POLANYI, 1947, p. 110, tradução nossa).

Se por um lado as semelhanças entre o período estudado por Polanyi (liberalismo do século XIX) e o neoliberalismo contemporâneo merecem consideração, também as diferenças interessam, sobretudo quanto às novas tecnologias da informação e comunicação, as funções do Estado, sua atuação e a forma de expressão e representação de diferentes grupos.

O reenraizamento no âmbito da organização capitalista de mercado não seria possível, ante a sua capacidade de se reproduzir por meio de contínua renovação das instituições econômicas, políticas e culturais desse modo de organização (CANGIANI, 2012, p. 33).

Também as ideias de dinamismo, de duplo movimento, de expansão do mercado que desencadeia um contramovimento, de proteção das pessoas, dos recursos naturais e das empresas produtivas,

uma reação contra a desagregação social, do “moinho satânico”¹ (POLANYI, 2000, p. 95 e 161), são lembradas pelos que o revisitam. Instituições econômicas e sociais são construções políticas, construções humanas, historicamente situadas, e ao mesmo tempo têm efeitos nos humanos – teriam um duplo movimento, portanto (RODRIGUES, 2018).

Na perspectiva do duplo movimento, as políticas sociais surgem como mecanismo de autoproteção da sociedade. De um lado, estariam os defensores do livre mercado e de outro, os protecionistas sociais, o que levou a um impasse político, ao aparecimento do fascismo e à Segunda Guerra Mundial (FRASER, 2012, p. 5). Por exemplo, Polanyi refere-se à Organização Internacional do Trabalho como tendo sido criada para uniformizar “as condições de competição entre as nações de tal forma que o comércio pudesse ser liberado sem perigo para os padrões de vida” (POLANYI, 2000, p. 43) e, embora não utilize as expressões “*dumping* social” ou “equilíbrio sistêmico”, podemos compreender a criação da OIT como meio de equacionamento do problema do desequilíbrio sistêmico causado pela competição desenfreada entre as nações, incentivadora de *dumping* social.

As reflexões de Polanyi ajudam a iluminar os debates mais recentes porque consideram dimensões entrelaçadas da crise – econômica, política, ecológica e social. Podemos estar diante de uma nova Grande Transformação, porquanto o que entendemos por neoliberalismo lembra o “mercado autorregulado”, que desencadeou a crise narrada

¹ Em suas palavras, “despojados da cobertura protetora das instituições culturais, os seres humanos sucumbiriam sob os efeitos do abandono social; morreriam vítimas de um agudo transtorno social, através do vício, da perversão, do crime, da fome [...] os mercados de trabalho, terra, trabalho e dinheiro são, sem dúvida, essenciais para uma economia de mercado. Entretanto, nenhuma sociedade suportaria os efeitos de um tal sistema de grosseiras ficções, mesmo por um período de tempo muito curto, a menos que sua substância humana natural, assim como sua organização de negócios, fosse protegida contra os assaltos desse moinho satânico”. (POLANYI, 2008, p. 95).

pelo pensador, e os contramovimentos para proteger o meio ambiente, as pessoas e a economia, em nível global, com a utilização de tecnologias da informática em movimentos emancipatórios, contra-hegemônicos (FRASER, 2012, p. 5-6; SANTOS, 2001, p. 11-36). Fraser propõe uma leitura não ontológica da “mercantilização fictícia” de terra, trabalho e dinheiro, para seguir por uma interpretação que evidencie sua historicidade, pois nenhum desses três elementos é encontrado “puro”; ao contrário, são formatados pela atividade humana, significantes impregnados de significados culturais, normativos, que uma leitura ontológica de Polanyi não considera. Tais elementos têm formas codificadas de dominação anteriores à sua mercantilização fictícia, como, no feudalismo, a escravidão e o patriarcado. Interpretações do pensamento de Polanyi que não consideram que a própria mercantilização teve efeitos emancipatórios na história, marcadamente para mulheres e ex-escravos, levam a uma perspectiva conservadora de reação do contramovimento.

Ao invés disso, Fraser defende uma interpretação estrutural de “mercantilização fictícia”: terra, trabalho e dinheiro como conceitos construídos socialmente, emaranhados com dominação, entrelaçados, e sujeitos à contestação. Sua chave estrutural evidencia o caráter autocontraditório do capitalismo de mercado, aquilo que é gerado e intensificado por ele o torna insustentável, com degradação da natureza e desintegração social. Ao invés de enfatizar no pensamento de Polanyi uma crítica tridimensional de insustentabilidade do capitalismo, Fraser propõe uma leitura conectada à crítica da dominação e à superação do que chamou de “ponto cego” daquele autor – ele não teria percebido que a construção do trabalho, ou da força de trabalho, como mercadoria fictícia teve por base a construção do “trabalho de cuidado” ou “trabalho

afetivo”² como uma “não mercadoria”. Deste trabalho não pago, “reprodutivo”, dependia aquele trabalho mercantilizado, “produtivo”, evidenciando a divisão de gênero que marcou tal divisão do trabalho com a subordinação das mulheres, uma estrutura de dominação de gênero (2012, p. 8-9).

Por causa desse “ponto cego”, não só quanto às mulheres mas também quanto aos dominados, pobres, favelados, sem-terra, negros, colonizados, que se contrapunham e se contrapõem às proteções opressivas que os impediam e impedem de vender sua força de trabalho, sem que se tornassem defensores do livre mercado, Polanyi não viu o “triplo movimento”: além de um lado estarem os defensores do livre mercado e de outro os protecionistas sociais, movimento duplo que o autor abordou, existiam os que reivindicavam emancipação. A chave de Fraser está orientada para integrar as motivações dos protecionistas sociais, dos movimentos de emancipação e o valor da liberdade negativa que orienta os princípios liberais (FRASER, 2012, p. 9-10; 12).

Em estudo publicado em 2005, Streeck e Thelen focaram em pesquisas empíricas de mudanças institucionais³ graduais em países

² Fraser prefere “capacidades humanas disponíveis para criar e manter laços sociais”, como o trabalho de socialização dos jovens, a reprodução dos sentidos compartilhados na comunidade, afetos, valores nos quais se apoiam a solidariedade e a coesão social (2012, p. 4). E lembra que, de outro giro, parte das atividades indesejadas de “reprodução” está cada vez mais mercantilizada, com o crescente mercado de creches, asilos de idosos e serviços sexuais, em direção à proletarização dos que executam esse tipo de trabalho, com menos proteção social e, em geral, realizado por mulheres mais pobres para mulheres mais ricas. As mais pobres, por sua vez, transferem os cuidados de sua responsabilidade para outras mais precarizadas, numa “cadeia global de cuidados”, com consequências econômicas, sociais e ambientais, elementos que permanecem entrelaçados, numa leitura estrutural da crise capitalista (2012, p. 10).

³ Recortaram o conceito de instituição para considerar no estudo as instituições formais, enquanto regras formalizadas e exigíveis, não enfocando, portanto, as informais, consideradas as construções de ordem social, padrões previsíveis e confiáveis de comportamento. Excluíram também os pactos e convenções os quais somente se tornariam instituições formais na medida em que sua estabilidade deixar de depender exclusivamente do comportamento e interesses próprios das pessoas diretamente envolvidas e tornam-se questões de interesse público. Em sua abordagem, compreenderam instituição como regime social, um conjunto de regras que estipulam comportamentos esperados e descartam comportamentos considerados indesejáveis (STREECK; THELEN, 2005, p. 9-10).

democráticos, ricos, na maioria ocidentais (cinco casos), e concluíram, naquele período, pela existência de mudanças orientadas para a liberalização das instituições do capitalismo organizado por meio de modificações graduais e transformadoras. Uma das características marcantes das estruturas sociais capitalistas é o sistema de mercado de trabalho cuja força de trabalho é considerada mercadoria e, embora a interação entre capital e trabalho, no mercado, seja uma relação de poder, a reação dos participantes desta relação não é necessariamente unificada e direcionada ao enfrentamento dos que dominam. É comum que as diferentes formas de reação criem conflitos entre os próprios dominados – “os trabalhadores podem ser compensados parcialmente pelas perdas que sofrem como resultado das relações de produção exploradoras nas quais se encontram, ou podem engajar-se em conflitos entre si próprios”, criando uma clivagem entre os que suportam os maiores ônus dos custos da exploração e os que saem dessas interações como “o perdedor-vencedor” (OFFE, 1994, p. 8-9).

Streeck e Thelen resgataram Polanyi, para quem, como vimos, a liberalização vem envolvida em algum tipo de contramovimento da sociedade. Verificaram que as mudanças estavam associadas a uma renegociação significativa da economia social de mercado regulada do período do pós-guerra, direcionado a tornar o capitalismo mais adaptado ao mercado, ao buscar liberar de forma crescente as transações econômicas do controle público, político, e transferir esse controle para contratos privados. Identificaram que foram as mudanças contínuas e graduais, incrementais, que produziram resultados transformadores.

Transformações “condicionadas e restringidas pelas mesmas instituições do pós-guerra que estavam reformando ou dissolvendo”

(STREECK; THELEN, 2005, p. 2-4). Uma crise de hegemonia, tal como conceituado por Gramsci, explicada por Nancy Fraser: designa um processo por meio do qual uma classe dominante torna natural sua dominação “ao instalar sua cosmovisão como o sentido da sociedade em seu conjunto”, a coalisão de diferentes forças sociais reunidas pela classe dominante constitui o “bloco hegemônico” (FRASER, 2019, p. 24). As classes dominadas, para se contrapor à naturalização daquele modo de ser e estar no mundo, devem construir um sentido comum diferente e persuasivo, uma contra-hegemonia. “[...] e uma nova e mais poderosa aliança política, o bloco contra-hegemônico [...]” (FRASER, 2019, p. 24).

O Brasil não está entre os países ricos, de capitalismo central, e tem muitas diferenças e particularidades a serem consideradas, inclusive quanto à efetividade da normativa institucionalizada no campo do trabalho. No entanto, antes da reforma abrupta de 2017, contou com transformações graduais direcionadas para a liberalização verificada em alterações normativas, sobretudo por meio de decisões judiciais de tribunais superiores. Para o nosso olhar, da perspectiva da periferia do mundo, em um país com experiência de quatro séculos de escravidão, sucessivos períodos autoritários, duas décadas de ditadura civil-militar, a chave de leitura de Fraser nos dá essa abertura analítica para abordagem integrada, considerando um triplo movimento, integrando as reações contra-hegemônicas de classe, gênero, raciais e coloniais.

Com foco nas relações de trabalho, ainda que os esforços múltiplos e heterogêneos, mas voltados para a humanização das relações de trabalho e o respeito ao meio ambiente, tenham resultados limitados diante dos avanços liberalizantes, a compreensão de ferramentas criadas pelos movimentos sociais com tal orientação, em que pese o

risco constante de serem assimiladas para justificação de práticas opressoras, permanece relevante.

[...] Por que a vitória final de uma tendência deverá ser considerada capaz de provar a ineficácia dos esforços destinados a desacelerar seu progresso? **E por que não ver que foi precisamente naquilo que obtiveram (ou seja, a desaceleração do ritmo de mudança) que tais medidas atingiram seu objetivo? Nessa perspectiva, o que é ineficaz para deter uma evolução não é completamente ineficaz.** Muitas vezes o ritmo da mudança não tem menos importância do que sua duração; mas embora seja frequente que esta não dependa de nossa vontade, pode muito bem acontecer que de nós dependa o ritmo no qual possibilitaremos que a mudança ocorra. (BOLTANSKI; CHIAPIELO, 2009, p. 77, grifo nosso).

Para nossa reflexão, neste capítulo, abordamos questões referentes a delimitações conceituais de globalização e “cadeia global de valor” (VERCHER; PALPACUER, 2013, p. 38-43), sendo esta útil como ferramenta analítica para dar transparência ao pressuposto, adotado por nós, da existência de relações de poder, de interesses inconciliáveis, estruturantes da organização das trocas e distribuição de valor pela cadeia, em que pesem eventuais acordos negociados. Adotamos concepção de pluralismo jurídico, entendendo como tal não apenas a pluralidade de fontes de produção normativa que contribuem para o conjunto denominado de nova *lex mercatoria*, marca dos regimes geopolíticos neoliberais, hostis ao trabalho (EVANS, 2015), mas também formas contra-hegemônicas de regulação das relações socioeconômicas e ambientais (SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2007). Tais concepções serão nossas bases teóricas para analisar as disputas envolvendo a aprovação e a norma vinculante sobre direitos humanos e empresas

transnacionais, bem como negociações transnacionais e direitos humanos.

Inúmeras reformas trabalhistas foram implementadas em diferentes países, com propostas de redesenhos das instituições do campo do trabalho (ADASCALITEI; MORANO, 2015). Contemporaneamente, vivenciamos a tendência de expansão do mercado com a mercantilização de tudo (SUPIOT, 2014, p. 53-67; SILVA, 2016) e a adoção de reformas na regulamentação do trabalho, em países diversos, na direção da ampliação da flexibilidade do mercado de trabalho, por meio do aumento das formas contratuais (contrato temporário, por prazo determinado, terceirização, contrato de trabalho intermitente, contrato de trabalho autônomo, além do tradicional contrato por prazo indeterminado) e do conhecido e controvertido ranqueamento adotado pelo Banco Mundial para servir de referência a investidores (**Doing Business**⁴), o qual cria nova ficção de mercadoria – as normas internas dos países – e divulga quadros comparativos para auxiliar os “consumidores de direito a fazerem sua escolha neste mercado de normas” (SUPIOT, 2014, p. 59). A relevância do relatório pode ser exemplificada no plano interno por sua referência na justificativa como “uma das principais métricas para aferir a competitividade de negócios de um país em escala global”, em projetos legislativos voltados para a supressão de direitos dos trabalhadores, como o que propõe, entre outras medidas, a revogação da previsão de

⁴ Da publicação de 2018, **Reforming to Create Jobs**, constaram informações sobre os indicadores: “Flexibility in employment regulation and aspects of job quality”, com o quadro “Labor Market Regulation Data” (THE WORLD BANK, 2018, p. 20, 208-221). A reforma trabalhista do Brasil de 2017 ainda não constou do relatório publicado em 2018.

piso salarial de engenheiros, químicos, arquitetos, agrônomos e veterinários (Lei nº 4.950-A/1966).⁵

Nesse contexto, com problemas agravados em 2020 pela crise sanitária da COVID-19, é relevante refletir sobre os desenhos e redesenhos institucionais do mercado de trabalho, com foco nas relações coletivas de trabalho e, considerando a diversidade de “desenhistas”, incluindo entre estes os trabalhadores e suas organizações. Igualmente, estudar os recursos de poder com potencial para impor limites à desumanização das relações de trabalho e concretizar a Constituição de 1988, que manteve a unicidade sindical,⁶ mas estabeleceu diretriz de progressividade na conquista de direitos (art. 7º, *caput*), além da vedação do retrocesso (art. 4º, II, e 5º, §§ 2º e 3º, art. 60, § 4º (REIS, 2010, p. 143-152)), e vedou a interferência e intervenção estatais na organização dos trabalhadores (art. 8º, I).

1.1 REDESENHOS INSTITUCIONAIS NO CAMPO DO TRABALHO

Nestes tempos de austeridade e afirmação de um Direito do Trabalho de exceção (FERREIRA, 2012, p. 75-77⁷) – o qual prevê alteração radical das questões relacionadas ao tempo de trabalho e descanso, a

⁵ A justificativa da MPV nº 1040, de 29 de março de 2021, destaca o objetivo de adequar a normativa interna para que o Brasil se torne um “melhor ambiente de negócios” seguindo os parâmetros adotados pelo *Doing Business*. No parecer proferido em plenário da Câmara dos Deputados pelo Relator, a orientação foi clara: “É com pesar que verificamos que o Brasil, entre 190 economias objeto do relatório, nunca esteve no top 100 global. Atualmente, pelo *Doing Business 2020*, ocupamos a 124ª posição [...] O objetivo da MPV é o de contribuir para que o Brasil finalmente ingresse no top 50 global de economias com os melhores ambientes de negócios.” 29 mar. 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01brwzdf4n8y7o15v9ojknxyp4z26060037.node0?codteor=2033280&filename=Parecer-MPV104021-23-06-2021. Acesso em: 27 jun. 2021.

⁶ A Convenção 87 da OIT não foi ratificada pelo Brasil, mas está incluída entre as convenções constitutivas da Declaração de Direitos Fundamentais de 1998.

⁷ Sobre o conceito de austeridade, cf. também CAVALLAZZI; SILVA, 2016, p. 8; EMERIQUE; DANTAS, 2018, p. 32-42.

facilitação do processo de despedimento e a minimização do papel da negociação coletiva –, a orientação das políticas públicas neoliberais, desagregadora das relações coletivas de trabalho e precarizante das relações individuais, interpretações e inovações normativas, vem seguindo um rumo de “descoincidência” entre o *law in the books* e o *law in action*, ao fundirem no Direito do Trabalho de exceção o aprofundamento da flexibilidade legal e a institucionalização de práticas sociais ilegítimas (FERREIRA, 2011, p. 37; 90; 2012, p. 30-31).

Adotamos concepção de que as instituições trabalhistas têm caráter ambivalente, constitutivo do mercado e protetor do trabalhador (POLANYI, 1947 e 2000, p. 89-98; SILVA; FIGUEIRA, 2012; CARDOSO; LAGE, 2006, p. 161). Isso porque o trabalho (mercadoria fictícia), a força de trabalho, não se separa da pessoa do trabalhador (assim como a terra e o dinheiro, o ser humano não é produzido para a venda, mas transformado em mercadoria com preço). O Direito do Trabalho, ao mesmo tempo em que é elemento de reprodução do capitalismo, ao assegurar direitos/condições para a troca trabalho x salário “reduz a disparidade de poder entre capital e trabalho no mercado: ele ‘desmercantiliza’ a força de trabalho”, porque parte de seu valor será decidido pela política; “como já se insinuou, o direito penetra as relações privadas, impedindo o império da lei do mais forte” (CARDOSO, 2003, p. 144-145).

Após longos anos, pelo menos três modelos de desenhos institucionais no campo trabalhista podem ser sistematizados em uma abstração para fins didáticos, na síntese de Baylos Grau (2013): (1) o do Estado Social, a dimensão pública do Estado, que regulamenta estas relações e estabelece institucionalmente as delimitações desta exploração, a fim de que ela seja aceitável; (2) a fórmula da Constituição,

com a constitucionalização do trabalho, com a criação de uma cidadania: um garantismo dos direitos individuais dos trabalhadores por meio de tutela individual e de tutela coletiva; (3) a constituição de mercado e não constituição de trabalho: desenho que conduz a uma acentuação da despolitização do trabalho, deslocando-o do centro do valor político da democracia, como o que permite a divisão de poder e riqueza.

Além disso, nesse terceiro modelo de desenho institucional ocorre uma remercantilização do trabalho sobre a lógica das liberdades fundamentais, orientada para a lógica da livre empresa, buscando estreitar vínculos de padrões de vida e condições de trabalho com o crescimento econômico. Como consequência desta vinculação, quando a economia enfrenta problemas, as propostas de solução são direcionadas para o sacrifício de direitos. Na crise, os direitos sociais são os primeiros a serem sacrificados. Este modelo é o que vem se institucionalizando em diferentes partes do globo.

Desafios para a organização de trabalhadores e trabalhadoras, empregados ou não, já exigiam criatividade, reflexão, e pressão com e sobre as entidades sindicais tradicionais, organizadas seguindo o critério de aglutinação por categorias. Os problemas existentes, decorrentes do desenho institucional da estrutura sindical brasileira (contribuição sindical compulsória, unicidade sindical), foram agravados – o número crescente de entidades sindicais e a crescente terceirização das atividades empresariais resultava em pulverização da organização dos trabalhadores, fragilizadora das negociações coletivas.

Pesquisas empíricas anteriores à reforma de 2017 constatavam que melhores reajustes nas remunerações foram conquistados em negociações mais amplas, envolvendo toda a categoria em uma

localidade, por meio de convenções coletivas, do que por negociações de sindicatos com uma ou mais empresas, formalizadas em acordos coletivos de trabalho (DIEESE, 2017, p. 12; 2017b, p. 14-15). O resultado desta pesquisa mostra a importância do acompanhamento acadêmico dos efeitos concretos das alterações normativas recentes dos art. 444, parágrafo único, e art. 620 da CLT, os impactos concretos para a manutenção de direitos conquistados em negociações coletivas anteriores à esta alteração, e dos limites e dificuldades de negociação de novas demandas, como as decorrentes do teletrabalho.

Nos anos 1990-2000, o Brasil adotou alterações normativas em direção à diminuição e flexibilização de direitos, bem como implementou mudanças no direito processual. Exemplificativamente, podemos citar a Emenda Constitucional nº 28/2000 (prescrição de cinco anos para o trabalhador rural, mantido o limite de dois anos após a extinção do contrato); a Lei nº 9.958/2000, que instituiu as Comissões de Conciliação Prévia (forma extraprocessual de solução de conflitos); a Lei nº 9.957/2000, que instituiu o procedimento sumaríssimo (para causas até vinte vezes o valor do salário mínimo); e a Lei nº 10.101/2000 (participação nos lucros e resultados sem caráter salarial), entre outras.

Na direção de maior proteção ao trabalhador, foi alterada regulamentação do trabalhador aprendiz pelas Lei nº 10.097/2000, e a Lei nº 9.029/1999 assegurou proteção face a conduta discriminatória, após o Brasil ter sido denunciado à OIT, no início dos anos 1990, pela exigência, por parte de empresários, de atestado de laqueadura para contratação de mulheres. O jurista Arnaldo Süssekind foi chamado pelo então presidente Itamar Franco para atuar na defesa; com a aprovação da referida normativa, a denúncia foi arquivada. A história é curiosa e exemplifica o contramovimento e seu sentido prático. O próprio

Süssekind conta que, certo da condenação do Brasil pela OIT, verificou a existência de um projeto de lei da Câmara dos Deputados a respeito da matéria, cuja demora na tramitação no Senado se justificaria por ter sido de iniciativa da então Deputada Benedita da Silva, do Partido dos Trabalhadores (PT) (GOMES, 2002, p. 8-9; DALAZEN, 2010, p. 32-33; GOMES; MOREL; PESSANHA, 2004, p. 153-155).

“Não tive dúvida”, conta Süssekind, “pedi ao então ministro do Trabalho, Marcelo Pimentel, que informasse pelo telefone ao Presidente da República que a condenação seria fatal, a menos que pudesse declarar que o governo brasileiro se empenharia para que o projeto fosse aprovado com urgência. Obtida a garantia fiz um trabalho de bastidor junto aos técnicos do Departamento de Normas Internacionais e entrei com minha defesa.” (GOMES; MOREL; PESSANHA, 2004, p. 154).

Para além da normativa, deve ser considerado, ainda, seu cumprimento/descumprimento e lembrar que a tendência legislativa liberalizante vivenciada no Brasil dos anos 1990 foi revertida, em alguma medida, nos anos 2000-2015 (QUEIROZ, 2014). Após o golpe parlamentar de 2016⁸ (SANTOS, 2017, p. 31), os projetos de alteração da legislação trabalhista e previdenciária que se seguiram voltaram a ter aquela antiga orientação, e a reforma trabalhista prevista na Lei nº 13.467/2017 resultou mais ousada se comparada à dos anos 1990 quanto à implementação, mas não quanto ao projeto, porquanto envolveu

⁸ Como explicado na Nota 2, golpe parlamentar como “uma substituição fraudulenta de governantes orquestrada e executada por lideranças parlamentares” (SANTOS, 2017, p. 31), e não se limita a essa substituição, mas se desdobra em alterações legislativas, como a trabalhista. Denominado “golpe branco” por Proner (2016, p. 157). Segundo ele, enquanto no golpe de Estado são utilizadas a força e a violência para romper com a ordem constitucional e instaurar uma nova ordem autoritária, no “golpe branco” ou “golpe dentro da lei”, a ordem constitucional é rompida por meios que pretendem simular a normalidade institucional, mantendo uma aparência de legalidade (PRONER, 2016, p. 155-157. Cf também BAYLOS GRAU, 2016, p. 99-100; DORNELLES, 2016, p. 279).

antigas propostas do chamado “negociado sobre o legislado” e soluções extraprocessuais de conflitos trabalhistas individuais.

Tal projeto veio sendo aprofundado: inúmeros projetos de lei foram apresentados no sentido da institucionalização de uma autonomia individual da vontade (im)possível entre contratantes com poderes desiguais, além das seguidas Medidas Provisórias (MPs) editadas ao tempo da pandemia de COVID-19, declarada pela Organização Mundial da Saúde (OMS) em 11 de março de 2020, em meio ao estado de calamidade pública, reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 06/2020. Vale mencionar a Leis nºs 13.979/2020 e 13.982/2020 e as MPs nºs 927/2020, 928/2020, 936/2020, 944/2020 e 946/2020, entre outras recentes alterações ou tentativas de alterações normativas emergenciais. Em 12 de agosto de 2021, a Câmara dos Deputados aprovou o Projeto de Lei de Conversão nº 17/2021, oriundo da MP nº 1.045/2021, com inúmeras emendas e novas e múltiplas alterações instituindo maior precarização da contratação do trabalho e dificuldades para o acesso à Justiça e à organização coletiva. No entanto, o PLV 17 foi rejeitado pelo Senado Federal em 1º de setembro de 2021, após intensos e diversificados contramovimentos.⁹

Na direção oposta dos projetos de alteração normativa, o direito à organização e a manifestações coletivas continua a ser considerado importante para significativo percentual de pessoas no Brasil, acentuadamente o direito de greve e de filiar-se a um sindicato (LÚCIO, 2021).¹⁰

⁹ Cf. SENADO derruba MP com minirreforma trabalhista. **Senado Notícias**. 1 set. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/01/senado-derruba-mp-com-minirreforma-trabalhista>. Acesso em: 2 set. 2021.

¹⁰ Em junho de 2021, a Confederação Sindical Internacional (CSI), presente em 150 países, divulgou pesquisa realizada em dez deles: Austrália, Brasil, Estados Unidos, França, Grã-Bretanha, Índia, Indonésia,

Nossas escolhas também estão influenciadas pelas escolhas do passado, consolidadas nas instituições; dependem de onde estamos e de como chegamos até ali. Esta influência do passado sobre o presente é o que resulta central para o institucionalismo (GOODIN, 2003, p. 25).¹¹ Como instituições estamos entendendo padrões de conduta recorrentes e repetitivos, valiosos e estáveis, normas e papéis construídos socialmente e condutas socialmente prescritas, criados através do tempo, dentro das instituições e por causa delas. A nós interessa a abordagem que leva em conta os processos pelos quais as organizações e os procedimentos adquirem valor e estabilidade, muito embora não sejam imutáveis, como já destacamos: “a paisagem institucional é muito mais maleável do que se crê” (ANDERSON, 1995, p. 149).

Neste sentido, no plano internacional, há muito diferentes atores individuais e coletivos – instituições – vêm defendendo uma regulamentação das atividades das empresas transnacionais, seja por meio de propostas de tratados internacionais, seja por meio de

Itália, Japão e México. Foram entrevistados mais de doze mil trabalhadores sobre sua opinião a respeito da importância de sete direitos trabalhistas e sindicais para a vida pós-crise sanitária causada pela pandemia de COVID-19, em comparação com o período anterior. A greve e a negociação coletiva foram consideradas importantes para mais de 80% das pessoas entrevistadas no Brasil, e o direito de filiação, para mais de 60% (LÚCIO, 2021).

¹¹ As bases do novo institucionalismo sistematizadas por R. E. Goodin (2003, p. 25): (1) agentes e grupos individuais perseguem seus respectivos projetos em um contexto coletivamente restrito. Entre as formas muito diversas que tais restrições tomam, em certa medida, pode-se dizer que (2) tais restrições assumem a forma de instituições: padrões organizados de normas e papéis socialmente construídos, bem como comportamentos socialmente prescritos que se esperam daqueles que desempenham tais papéis, que são criados e recriados com o tempo em execução. Além disso, (3) por mais estritas que sejam, essas restrições são, no entanto, vantajosas em vários outros aspectos para indivíduos e grupos em termos de realização de seus próprios projetos mais específicos. Isso é verdade em muitos aspectos, mas em parte é porque (4) os mesmos fatores contextuais que restringem as ações do indivíduo e do grupo também moldam os desejos, as preferências e as motivações desses mesmos agentes individuais ou grupais. Aprofundando a natureza dessas restrições, é possível, pelo menos, afirmar o seguinte: (5) tais restrições têm, de forma distinta, raízes históricas, como artefatos residuais das ações e escolhas do passado; e (6) tais restrições incorporam, conservam e dão recursos de energia diferenciados em relação a diferentes indivíduos e grupos. Em conclusão, no entanto, (7) a ação individual e grupal, muito restrita pelo contexto e socialmente moldada, constitui a força motriz que orienta a vida social.

negociações de acordos globais, entre outras alternativas de construção de desenhos institucionais voltados para a efetiva proteção dos direitos humanos.

Um mapa geral das teorias sobre “desenho institucional” por diferentes correntes de pensamento e disciplinas foi traçado por R. E. Goodin, buscando princípios elementares, elásticos, com o objetivo de contribuir para a identificação de abordagens institucionalistas, reconhecendo a diversidade na construção teórica sobre as interações entre estrutura e agência (GOODIN, 2003, p. 13). Nesta perspectiva, na síntese de Goodin, em uma abordagem tradicional, comumente as instituições apareciam personificadas. Assim, para os historiadores, o Estado estava personificado na figura do príncipe, reis e suas cortes, etc. As reflexões estavam mais focadas nas questões políticas do que nas sociais e econômicas. No século XX, a história social foi ganhando espaço e, sobretudo nos anos mais recentes, as reflexões sobre as instituições foram sendo deslocadas para o impacto que as estruturas sociais têm sobre a vida privada das pessoas reais. A contribuição da história para o institucionalismo, conclui Goodin, está principalmente no estudo do passado, particularmente na forma pela qual o passado modela o presente e o futuro (GOODIN, 2003, p. 16). Entre os teóricos do institucionalismo contemporâneo existem os que concebem as instituições exercendo um poder oculto sobre os indivíduos e grupos marginalizados, os quais ficam, então, indefesos, bem como outros que interpretam as ações de indivíduos e grupos como moldadas pelas instituições onde se situam e, com isso, valorizam instituições intermediárias como a família. A variável do institucionalismo na sociologia, destacada por Goodin, está na problematização a respeito do modo pelo qual o pertencimento a grupos mais amplos molda a conduta

do indivíduo, e como a conduta deste pode também moldar as instituições (GOODIN, 2003).

Na economia, o movimento institucionalista se construiu como crítica ao pensamento neoclássico e aos agentes livres idealizados que se relacionam em um mercado livre e idealizado por tal abordagem. A crítica à ideia de “livre mercado” considerava que, realizada numa economia real, o mercado era dominado por empresas, classes, bancos centrais ou quaisquer outros atores com poder para moldar os efeitos do mercado. Tais atores teriam poder, por exemplo, para alterar os preços relativos aos bens e recursos (GOODIN, 2003, p. 23). O novo institucionalismo na economia propõe mostrar as diversas maneiras pelas quais o funcionamento real do livre mercado dentro da economia neoclássica exige e pressupõe uma estrutura institucional prévia, porquanto as instituições reduzem os custos de transação e facilitam os intercâmbios, promovem as transações comerciais, o comércio, e facilitam alguns tipos de comércio mais que outros.

O poder é categoria-chave na abordagem do novo institucionalismo para a ciência política, as causas e consequências da luta pelo poder político, o problema da capacidade de uma pessoa ou grupo controlar as ações de outras pessoas e grupos, ou de alcançar objetivos desejados independentemente da ação de pessoas ou grupos (GOODIN, 2003, p. 31). Na mesma perspectiva, com recorte nas instituições trabalhistas. David Kucera e Janine Berg conceituam instituições de forma ampla, abrangentes em suas normas duradouras, práticas e políticas, tanto formais quanto informais, escritas, que afetam o funcionamento do mercado de trabalho, algumas das quais têm sido consideradas direitos universais, mas também práticas informais, leis temporárias, políticas de curto prazo, circunstanciais

(KUCERA; BERG, 2008, p. 11), entre as quais incluímos os Acordos Marco Globais.

Na ideia de desenho (e redesenho) institucional está a ênfase na intencionalidade, ainda que o resultado não seja intencional (GOODIN, 2003, p. 46). Com frequência, as instituições resultam de intenções que se descaminham, subprodutos imprevisíveis, consequências de ações intencionais que se sobrepõem, ou são mal direcionadas, ou resultam simplesmente de erro (GOODIN, 2003, p. 45).

Deve-se levar em conta a multiplicidade de desenhistas, a pluralidade de planos e projetos para a construção de instituições que se cruzam, se intercalam. Muitas das instituições do mercado de trabalho no plano internacional, com a criação da Organização Internacional do Trabalho em 1919, a Declaração de Filadélfia de 1944 e a Declaração de Princípios de 1998, suas convenções e recomendações, assim como no plano interno de diferentes países foram criadas e funcionam pela, e com, a atuação inter cruzada de governos, trabalhadores e empregadores (KUCERA; BERG, 2008; SILVA, 2008). Mas o risco de se adotar uma concepção “criacionista” pode e deve ser evitado, lembrando-se que o pressuposto da abordagem institucionalista é o de que os legados do passado limitam, menos ou mais, as atividades dos múltiplos desenhistas (GOODIN, 2003, p. 48 e 63).

Especificamente quanto às instituições trabalhistas, alterações da normativa em diferentes países vêm sendo realizadas dentro do terceiro modelo de desenho institucional (BAYLOS, 2013), de constituição de mercado e não constituição de trabalho, ou seja, como meio privilegiado de equacionar problemas decorrentes da crise econômica pós-2008, agravados a partir de 2020 pela pandemia de COVID-19. Daí a relevância de estudos acadêmicos que problematizem o

senso comum que atribui a essas instituições o mau desempenho da economia e busca institucionalizar tal perspectiva com base na valorização das liberdades individuais e empresariais, e na alteração de instituições de proteção social que pareciam sólidas em partes do mundo, eram um parâmetro normativo a ser efetivado em outras partes e uma expectativa de conquista distante em tantas outras (KUCERA; BERG, 2008; ADASCALITEI; MORANO, 2015; BAYLOS, 2013).

A experiência da América Latina quanto às instituições trabalhistas foi objeto de pesquisa de Grasiela Bensusán, com abordagem institucionalista, em meados dos anos 2000. No estudo abrangente de quatro países latino-americanos, Bensusán direcionou seus questionamentos para a relação entre “custos de cumprimento das normas trabalhistas ou não cumprimento e probabilidade de detecção”, a fim de problematizar o desempenho institucional, e não só seu desenho. Realizou recorte em normas e fatos – mais restrito, portanto, que Kucera, Berg e Goodin. O pressuposto adotado foi que, para manter constante a efetividade das normas e, com isso, a credibilidade das instituições, o custo do não cumprimento e a probabilidade de detecção deveriam ser crescentes (BENSUSÁN, 2006, p. 12, 38).

Dragos Adascalitei e Clemente Pignatti Morano, em pesquisa publicada pela OIT em outubro de 2015, organizaram inventário das reformas trabalhistas no globo, abrangente de 111 países, no período de crise econômica, entre 2008 e 2014. A reforma trabalhista ocorrida no Brasil em 2017 foi, portanto, posterior a tais estudos.

Os impactos das reformas foram analisados a curto prazo, limitaram os estudos dos impactos da regulação, crescente ou decrescente, no desempenho do mercado de trabalho no ano seguinte das implementações. Os pesquisadores investigaram as determinantes

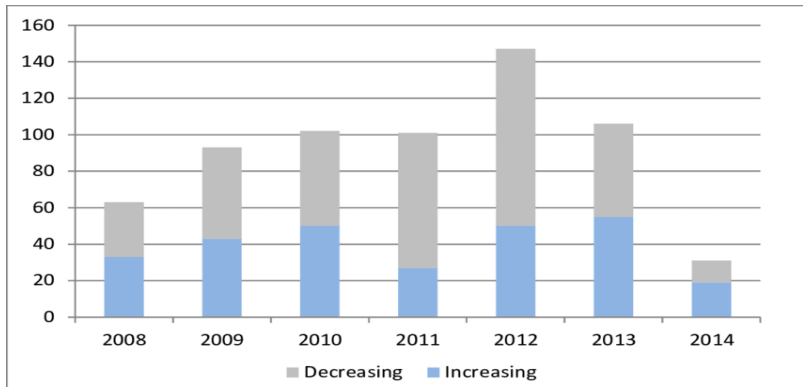
macroeconômicas das respectivas reformas e sua eficácia para a melhoria de qualidade do mercado de trabalho, quanto à redução do desemprego e à qualidade do emprego. Com este objetivo específico, levantaram dados empíricos sobre: (1) número de reformas aprovadas por ano; (2) direção da reforma, se reduziu ou ampliou a proteção dos trabalhadores; e (3) “o domínio político em que a reforma ocorreu”, classificado como (3.1) despedimentos coletivos; (3.2) contratos permanentes; (3.3) contratos temporários; (3.4) horário de trabalho; (3.5) negociação coletiva; e (3.6) outras formas de trabalho.

Verificaram, ainda, se as reformas promovidas nos países estudados ocorreram por diversificadas alterações normativas (*reform packages*, como ocorreu no Brasil da década de 1990) ou se uma única alteração normativa promoveu várias alterações na legislação anterior (*umbrella laws*, como no Brasil de 2017). A pesquisa concluiu que, no caso dos países desenvolvidos, majoritariamente, a queda das taxas de crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) e o aumento do desemprego foram determinantes para as propostas de reformas trabalhistas direcionadas para a redução da proteção dos trabalhadores.

Tanto países desenvolvidos quanto em desenvolvimento verificaram aumento do índice de desemprego no ano seguinte às reformas. Com base em ampla pesquisa empírica, constataram que as reformas que diminuem a regulamentação do emprego têm um efeito negativo e estatisticamente significativo nas taxas de emprego no ano seguinte, tanto nas economias desenvolvidas como em desenvolvimento. Desta forma, confirmamos os resultados da literatura anterior sobre os possíveis efeitos negativos a curto prazo das reformas estruturais (ADASCALITEI; MORANO, 2015, p. 2).

O gráfico a seguir sistematiza a quantidade de alterações na regulamentação do mercado de trabalho, nos 111 países, por ano de implementação, com redução do nível de proteção dos trabalhadores (em cinza) e com aumento da proteção (em azul).

Gráfico 1 – Alterações normativas. Diminuição/crescimento do nível de proteção dos trabalhadores



Nota: Os dados para 2014 são preliminares.

Fonte: Cálculos dos autores com base em Natlex, EPLex, Eurofound, LABREF e OIT (2012) (ADASCALITEI; MORANO, 2015, p. 3).

Em 2008, das 63 reformas analisadas, 30 reduziram o nível de proteção. O número de reformas atingiu o pico em 2012: foram 147 reformas, das quais 97 reduziram o nível de proteção do trabalhador. Os pesquisadores constataram divergências entre analistas nos estudos levantados sobre a relevância estatística da relação entre reforma trabalhista e redução do índice de desemprego, com análises concluindo pela afirmativa desta correlação e outros tantos pela negativa (ADASCALITEI; MORANO, 2015).

A divergência também aparece em outros estudos. A publicação do Banco Mundial do **Doing Business**, de 2018, indica que, em períodos de crise econômica, a maior escolaridade pode ser um fator nocivo sobre

as oportunidades de emprego, agravado nos países – chamados de “economias” – com normas trabalhistas mais rígidas de proteção. Menciona estudos que concluem que se graduar durante um período de condições econômicas adversas tem um efeito persistente e prejudicial sobre as oportunidades de emprego. A persistência desse efeito negativo é mais forte nas economias com uma legislação mais rígida em matéria de proteção ao emprego. Esta também pode trazer consequências distributivas negativas. Um estudo sobre o Chile, por exemplo, verificou que a rigidez das regras de segurança do trabalho estava associada a menores taxas de emprego para jovens, trabalhadores não qualificados e mulheres (THE WORLD BANK, 2018, p. 20).

Em sentido contrário, pesquisadores latino-americanos da análise de dados da década de 1990, em publicação de 2006, organizada por Bensusán, sobre desenhos e desempenhos institucionais no Brasil, México, Argentina e Chile, concluíram que não existe evidência empírica de que os custos do não cumprimento das normas trabalhistas seriam a causa limitadora do crescimento do emprego formal (BENSUSÁN, 2006, p. 422).

Dentro da delimitação temporal proposta por Adascalitei e Morano, de 2008 a 2014, e impactos no ano posterior à implementação, o estudo revelou que, nos países desenvolvidos, os períodos de baixo crescimento econômico são propensos a um maior número de reformas trabalhistas em direção à diminuição da regulamentação. Quanto aos países em desenvolvimento, o estudo apurou um maior número de reformas nos períodos de crescimento econômico, em direção ao aumento da regulamentação. Da análise do conteúdo das alterações, foram constatadas mudanças na regulamentação das dispensas coletivas (52), das horas de trabalho (85) e outras formas de contratação

(51). Os pesquisadores apuraram um maior número de reformas incidentes nos contratos permanentes dos países desenvolvidos e um número significativo de mudanças nas regras da negociação coletiva nos países em desenvolvimento. Os dados foram sistematizados na tabela a seguir.

Tabela 1 – Número de mudanças na regulamentação do mercado de trabalho por região geográfica e área de intervenção política (2008-2014)

	Dispensas coletivas	Contratos permanentes	Contratos temporários	Horas de trabalho	Outras formas de emprego	Negociação coletiva
União Europeia	39	123	62	75	44	75
Economias não desenvolvidas na UE	0	12	2	2	2	8
Europa Central e do Sudeste (não UE) e CEI	6	16	8	3	2	14
Sul da Ásia	1	2	1	1	0	7
Sudeste Asiático e Pacífico	1	6	3	2	0	21
Ásia Leste	1	2	1	0	0	4
América Latina e Caribe	0	11	3	0	1	19
Norte da África	2	4	2	2	1	8
África Subsaariana	2	17	5	0	1	19
Total	52	193	87	85	51	175

Nota: Os dados para 2014 são preliminares.

Fonte: Cálculos dos autores com base em Natlex, EPLex, Eurofound, LABREF e OIT (2012) (ADASCALITEI; MORANO, 2015, p. 4).

Parece ser o objetivo dessas adaptações legais oferecer a normativa trabalhista como mercadoria no mercado internacional, o *law shopping* a que se refere Supiot (2014, p. 59; SILVA, 2016).

No mencionado estudo coordenado por Bensusán na década de 1990, restrito a quatro países (Brasil, México, Argentina e Chile), os pesquisadores buscaram problematizar “a brecha entre as normas e fatos”, avaliar o nível de efetividade das normas trabalhistas e das instituições que atuam em sua aplicação (BENSUSÁN, 2006, p. 12), entender como os desenhos institucionais funcionam concretamente, estudar o funcionamento das diferentes instituições entre si e sua diversidade no ambiente em que estão situadas. Também analisaram a diversidade de interpretações jurisprudenciais a respeito do sentido atribuído às normas e o nível do seu cumprimento. No período marcado pelas políticas neoliberais, os pesquisadores apontaram problemas de desenho e as melhores práticas institucionais na região, entre as quais o seguro-desemprego.

O Programa Seguro-Desemprego¹² foi objeto de avaliação externa pela Universidade de Brasília (UnB) em 2009 e, entre outros dados, das entrevistas com beneficiários obtiveram sugestões de aumento do

¹² Criado pela Constituição de 1946, Decreto nº 2.283/1986, regulamentado pelo Decreto nº 92.608/86, o Programa Seguro-Desemprego foi recepcionado pela Constituição, art. 7º, II, e ampliado por legislação posterior (Lei nº 7.998/1990, Lei nº 8.900/1994 e Lei nº 13.134/2015) para o empregado dispensado sem justa causa, para o trabalhador comprovadamente resgatado de regime de trabalho forçado ou da condição análoga à de escravo (Lei nº 10.608/2002), para o empregado doméstico dispensado sem justa causa (Lei nº 10.208/2001 e Lei Complementar nº 150/2014). Para o pescador artesanal (Lei nº 10.779/2003 e, posteriormente, Lei nº 13.134/2015), pelo tempo de duração do defeso da espécie que captura, regulamentada por portarias quanto à região, ao tempo e à espécie, no valor de um salário mínimo. Também é garantido o direito para fins de “Bolsa Qualificação Profissional” para trabalhadores com contrato de trabalho suspenso, em conformidade com o disposto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, matriculado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador (Medida Provisória nº 2.164-41/2001, vigente de acordo com o art. 2º da Emenda Constitucional nº 32/2001, art. 476-A da CLT).

tempo de pagamento das parcelas; contudo, não pretendiam que tivesse longa duração ou fosse por tempo indeterminado, contrariando a percepção de que o benefício estimularia a inatividade voluntária (MARINHO; BALESTRO; WALTER, 2010, p. 96). Durante a pandemia de COVID-19, em 2020, o valor do seguro-desemprego foi utilizado como base de cálculo para apuração do Benefício Emergencial de Preservação do Emprego e da Renda para os empregados que tiveram redução de salário ou suspensão do contrato de trabalho, como medida de enfrentamento das consequências da pandemia de COVID-19, na forma da MP nº 936/2020, de 1/4/2020, convolada na Lei nº 14.020/20, e da MP 1.045/2021.

O desequilíbrio de poder entre trabalhadores e empregadores (e outros tomadores de serviços), próprio de suas relações, seja no plano individual ou coletivo, foi acentuado pela reforma trabalhista de 2017 e outras medidas legislativas modificadoras de normas trabalhistas no Brasil. Alguns dispositivos adotados nas alterações foram a explicitação normativa de sentidos apontada por decisões proferidas por ministros do Supremo Tribunal Federal, a exemplo da interpretação atribuída às normas constitucionais para decidir pela redução do tempo de prescrição para o FGTS, ou sobre a ultratividade.

A Lei nº 13.467/2017, aprovada em regime de urgência e sancionada em julho, alterou mais de cem artigos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), modificou a regulamentação da duração do trabalho, das negociações coletivas, o processo do trabalho, introduziu novas formas de contratação, a parametrização da indenização por danos

morais, a terminação do contrato e a previsão de arbitragem de conflitos individuais, entre outras alterações.¹³

Permaneceram problemas de desenho institucional, como dos meios de equacionamento de conflitos individuais e coletivos trabalhistas. Outros foram acentuados, uma vez que a lei buscou transformar a negociação coletiva em meio privilegiado de supressão, limitação, mitigação de direitos, com a justificativa oficial de promover a modernização da normativa trabalhista.¹⁴

Entendemos que o redesenho normativo da Justiça do Trabalho, resultante da reforma de 2017, ainda não foi suficientemente testado quanto à efetividade e aos eventuais conflitos decorrentes das formas extrajudiciais de equacionamento de disputas individuais trabalhistas. A operacionalização da homologação de acordos extrajudiciais pela Justiça do Trabalho, instituída no art. 652, f, art. 855-B e seguintes da CLT, tem sido objeto de controvérsias na doutrina trabalhista, inclusive quanto à natureza da jurisdição voluntária, se ato administrativo (SCHIAVI, 2017, p. 66) ou jurisdição (BEBBER, 2017, p. 263; DELGADO; DELGADO, 2017, p. 351), se a decisão que homologa o acordo tem eficácia de título executivo (BEBBER, 2017, p. 263) ou não (BRANCO, 2017), se faz

¹³ O projeto de lei original previa menos de dez alterações na CLT e na Lei nº 6.109/1974. A tramitação do referido projeto na Câmara dos Deputados durou menos de seis meses e, no Senado Federal, menos de quatro. Cf. http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?jsessionid=3A4FEB231115EE55C61171EFB70DA52F.proposicoesWebExterno2?codteor=1520056&filename=Tramitacao-PL+6787/2016. Acesso em: 18 jun. 2018.

¹⁴ O então Ministério do Trabalho, em sua página oficial na internet, divulgou cartilha com perguntas e respostas sob a denominação de “modernização trabalhista” (Perguntas e respostas sobre a proposta de modernização trabalhista, p. 2, 4, 10. Disponível em: http://trabalho.gov.br/imagens/Documentos/ASCOM/cartilha_modernizacao.pdf. Acesso em: 19 jun. 2017.), e não explicitou, por exemplo, a supressão do pagamento da hora de deslocamento dispendida pelo trabalhador para local de difícil acesso não servido por transporte público regular, caso o empregador forneça condução (art. 58, § 2º, alterado pela lei). Ao invés disso, adotou evasivas, sem mencionar a supressão do direito: “a empresa e o sindicato laboral poderão definir a forma de remuneração ou de compensação pelo tempo gasto pelo trabalhador no percurso para chegar ao local de trabalho e para retornar para sua casa” – a supressão do direito é apresentada pela instituição governamental como afirmação da autonomia para conquista do direito suprimido. Silencia sobre dispensas individuais e coletivas.

coisa julgada material, sendo irrecorrível, somente destituível por ação rescisória, salvo art. 832, §§ 4º e 5º, da CLT (BEBBER, 2017, p. 263), ou não, porque mantido inalterado o art. 876 da CLT, sendo necessário o ajuizamento de ação trabalhista em caso de descumprimento (BRANCO, 2017), se da decisão que indefere a homologação do acordo cabe recurso ordinário (DELGADO; DELGADO, 2017, p. 351) ou não (BRANCO, 2017).

No âmbito dos meios de equacionamento de conflitos endoprocessuais, em todos os conflitos trabalhistas, individuais e coletivos, a CLT privilegia a solução consensual desde sua redação original (art. 764 da CLT).¹⁵ No campo das relações individuais, o Conselho Superior da Justiça do Trabalho (CSJT) interpretou, por meio de Resolução nº 174/2016, que não seria aplicável regulamentação da Mediação e Conciliação extraprocessual pelo CPC às relações de trabalho (art. 7º, § 6º, da Resolução nº 174 CSJT). Os trabalhadores portuários têm a mediação prevista em sua lei própria (Lei nº 12.815/2013), sendo o mediador uma comissão paritária, além da previsão de possibilidade de solução de conflitos por meio de arbitragem. Por previsão na Lei Complementar nº 75/1995 o Ministério Público do Trabalho tem atribuição de atuar como mediador de conflitos e como árbitro, tanto em conflitos individuais como coletivos, como

¹⁵ As soluções de disputas individuais sem a presença de um juiz eram interpretadas de forma restritiva pela jurisprudência trabalhista. Em 1999 foi extinta a representação classista na Justiça do Trabalho (EC 24/99) e, no ano seguinte, aprovada a Lei nº 9.958/2000, instituindo as Comissões de Conciliação Prévia (CCPs), e reconhecendo Núcleos Intersindicais de Conciliação Trabalhista (art. 625-H CLT) para o equacionamento de conflitos individuais, como requisito de admissibilidade das ações trabalhistas, cuja aplicação foi cercada de controvérsias doutrinárias, jurisprudenciais, amplos debates. O tema foi apreciado pelo Supremo Tribunal Federal (ADI 2139 MC/DF e ADI 2160 MC/DF) tendo sido julgado que a passagem do conflito individual trabalhistas pelas CCPs era facultativa. Quanto à eficácia do termo de conciliação, o mérito não foi conhecido, e este seguiu sendo considerado título executivo trabalhista, com como previsto no dispositivo legal que o instituiu, art. 876 da CLT, alterado pela referida Lei nº 9.958/2000.

também explicitado na Resolução Conselho Nacional do Ministério Público nº 118/2014.

Adotamos postura cautelosa para com o entusiasmo contemporâneo com os meios extraprocessuais de solução de conflitos, assim como Kim Economides (1997). Isso porque a resolução de disputas pode não ser necessariamente equiparada ao acesso à justiça, pois existe o perigo de serem oferecidas aos cidadãos soluções pacíficas, possivelmente até soluções com as quais possam ficar extremamente contentes e felizes, que, no entanto, permanecem aquém do resultado passível de ser obtido caso os direitos legais fossem exercidos por intermédio do sistema judiciário formal.¹⁶

A alteração normativa promovida pela Lei nº 13.932/2019 no tempo de prescrição das pretensões aos depósitos ou diferenças de depósitos do FGTS¹⁷ ocorreu quando o Supremo Tribunal Federal há muito havia decidido sobre o tema, em sentido contrário à jurisprudência consolidada pelo Tribunal Superior do Trabalho. O tempo de prescrição da pretensão aos depósitos não realizados pelo empregador foi fixado em trinta anos pela Lei nº 8.036/1990, art. 23, § 5º. Em decisão publicada em 2015, o STF declarou a inconstitucionalidade *ex nunc* do citado dispositivo de lei, com efeito vinculante, e interpretou pela prescrição

¹⁶ Quanto à relevante questão do acesso à justiça, para além das clássicas três ondas da conhecida metáfora de Mauro Cappelletti e Briant Garth (1988), Economides (1997) acrescenta uma quarta onda, pertinente à formação dos diferentes sujeitos que atuam para concretizar esse acesso, e pergunta a quem chega à Faculdade de Direito como são formados advogados, servidores, juízes e procuradores, com vistas a essa concretização do acesso à justiça, visando a superar desafios não econômicos. Para análise crítica das ondas de acesso à justiça, conferir também Galanter (2015) e Junqueira (1996).

¹⁷ Criado pela Lei nº 5.107/1966, implicou flexibilização do regime de estabilidade decenal previsto na CLT e produziu uma geração de “optantes pelo FGTS” pela instituição de um duplo regime normativo, dependente de escolha dos candidatos à admissão a emprego, entre o regime da estabilidade decenal e o do FGTS. A Constituição de 1988 universalizou o regime do FGTS, passando a abranger também os rurais. Suprimiu do ordenamento jurídico a possibilidade de opção para o trabalhador urbano, que de fato não era exercido (entre muitos, cf. CARVALHO, 2011, p. 340-341). Posteriormente à Constituição, foi regulamentado pela Lei nº 8.036/1990.

quinquenal (ARE 709.212. Rel. Ministro Gilmar Mendes, DJE 19/2/2015).¹⁸ Durante a pandemia de COVID-19, entre as medidas legais emergenciais, foi editada a Medida Provisória nº 946/2020, a qual autorizou o saque de valor até o limite de R\$ 1.045,00, cercada de controvérsias jurisprudenciais quanto ao limite de valor autorizado para liberação aos trabalhadores e a competência material para apreciar e julgar as controvérsias (PALMISCIANO, 2020; PALMISCIANO *et al.*, 2020).

Quanto ao teletrabalho, previsto pela reforma de 2017 no Capítulo II – A, art. 75-A e seguintes da CLT, vale argumentar que o trabalho fora do estabelecimento do empregador não é novidade. O art. 6º, que prevê o trabalho em domicílio, está presente na CLT desde sua origem e, ainda antes da reforma, em 2011, foi alterado para incluir o parágrafo único¹⁹, e em 2001 foi modificado o art. 458 da CLT²⁰. A Lei nº 13.467/2017 pouco contribuiu para a regulamentação segura desta forma de trabalho, contudo, ficou evidenciada uma preocupação do legislador da reforma em excluir as horas extras deste regime de trabalho, expressa no inciso III inserido no art. 62 da CLT. O repouso semanal remunerado

¹⁸ Tal decisão da Corte Suprema declarou a inconstitucionalidade do art. 23, § 5º, da Lei nº 8.036/1990 e do art. 55 do Decreto nº 99.684/1990, e rompeu com a interpretação conferida pelo Tribunal Superior do Trabalho, consolidada na Súmula 362 (“é trintenária a prescrição do direito de reclamar contra o não recolhimento da contribuição para o FGTS, observado o prazo de 2 (dois) anos após o término do contrato de trabalho”). (STF, ARE 709212/DF. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=301000550&ext=.pdf>. Acesso em: 3 maio 2020).

¹⁹ Não se distingue entre o trabalho realizado no estabelecimento do empregador, o executado no domicílio do empregado e o realizado a distância, desde que estejam caracterizados os pressupostos da relação de emprego. Parágrafo único. Os meios telemáticos e informatizados de comando, controle e supervisão se equiparam, para fins de subordinação jurídica, aos meios pessoais e diretos de comando, controle e supervisão do trabalho alheio. (Lei nº 12.551, de 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/l12551.htm. Acesso em: 3 maio 2020).

²⁰ Para os efeitos previstos nesse artigo, não serão consideradas como salário as seguintes utilidades concedidas pelo empregador: (Redação dada pela Lei nº 10.243, de 19.6.2001)

I – vestuários, equipamentos e outros acessórios fornecidos aos empregados e utilizados no local de trabalho, para a prestação do serviço. (CLT, art. 458, § 2º. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 3 maio 2020)

permanece assegurado pela Constituição, art. 7º, XV. O sentido da norma deverá ser alvo de disputas no Judiciário, além das práticas contratuais e das negociações coletivas.

Aliás, a Carta Magna delimita as possibilidades e os limites da flexibilização de direitos por meio de acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho no Brasil, no art. 7º, IV, XIII, XIV, XXVI, mas a Reforma Trabalhista de 2017 acrescentou o art. 611-A, VIII, da CLT e explicitou a possibilidade de o teletrabalho ser objeto desses instrumentos normativos.²¹

O tema do teletrabalho também permanece uma agenda de pesquisa aberta, sobretudo pós-pandemia, para compreender e construir seu significado, seus limites e possibilidades, sua diversidade para as diferentes categorias de trabalhadoras e trabalhadores, a atuação sindical, questões de saúde e segurança do trabalhador, segurança das informações, produtividade, direito a desconexão, outras problematizações e estudo empíricos para compreender o impacto do teletrabalho nas diversas dimensões da vida no Brasil, e reflexões, no plano normativo interno, inclusive sobre controvérsias jurídico-processuais, como competência territorial,²² e ônus da prova de duração

²¹ Em levantamento realizado por nós na página eletrônica oficial, Sistema Mediador delimitamos o período de vigência entre 11/11/2017 e 11/11/2018, posterior à reforma e anterior à pandemia de COVID-19, com a palavra-chave "teletrabalho". Encontramos 268 instrumentos negociados, e sistematizamos as matérias regulamentadas por meio de autocomposição: (1) regulamentação de limites e possibilidades de responsabilidade sobre custos de aquisição de ferramentas de trabalho; algumas normas coletivas com: (2) detalhamento dos custos, apontando valores e equipamentos; e (3) sua manutenção; (4) limitação de horários de trabalho; (5) regulamentação de visitas técnicas para fiscalização pelo empregador das regras de ergonomia, saúde e segurança do trabalho, com prévia autorização do empregado; (6) responsabilização do empregado por preservar seu ambiente familiar e íntimo da possibilidade de captura de câmera durante reuniões de trabalho; (7) proteção da imagem do empregado, com vedação de ativação remota da câmera pelo empregador para qualquer fim; (8) informação ao sindicato profissional sobre a contratação de empregados para o teletrabalho; (9) fornecimento ao sindicato do endereço eletrônico dos teletrabalhadores. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>. Acesso em: 27 fev. 2020.

²² Entendemos que a CLT oferece solução para questões referentes à competência territorial, em tempos de deslocalização do trabalho ou de multiterritorialidade (HAESBAERT, 2019. p. 22 e 32): o art. 651 da CLT dispõe a

do trabalho. No plano normativo internacional, a Convenção 155 da OIT, a qual estabelece, no art. 21, que “as medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores”, foi ratificada pelo Brasil. A Convenção 177 da OIT, sobre trabalho a domicílio, teve baixo número de ratificações, e não foi ratificada pelo Brasil, mas temos diretrizes normativas lançadas pela Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, um compromisso no plano internacional de respeito e promoção de um trabalho decente, e a possibilidade de negociação de Acordos Marco Globais.

A interpretação das possibilidades e dos limites de dispensa coletiva foi controvertida no campo jurídico e, na Reforma Trabalhista de 2017, um novo dispositivo legal, o art.4-A da CLT, buscou o fim dos debates ao institucionalizar a ficção jurídica de equiparação entre dispensas coletivas e individuais. Todavia, dispensas coletivas e individuais são fatos diferentes, e têm impactos diferentes em intensidade e abrangência.²³ A ficção de ausência de diferenças criada pela alteração legal não muda a realidade da vida, mas pode contribuir para a adoção de soluções jurídicas injustas em experiências concretas.

De acordo com a literalidade dos dispositivos da reforma, a dispensa por ato unilateral do empregador, individual, plúrima ou coletiva, em regra, pode ser realizada sem prévia negociação coletiva e

respeito, se considerarmos que não é possível abstrair que a pessoa que trabalha existe fisicamente e está fisicamente localizada – em algum local físico estará a pessoa que trabalha e suas ferramentas eletrônicas.

²³ Nas dispensas coletivas ocorridas na categoria de trabalhadores metalúrgicos no município de Niterói-RJ, a partir do ano de 2015, por exemplo, o comércio recebeu o impacto, com significativas perdas noticiadas pelo Sindicato dos Lojistas (Sindilojas), que apresentou reivindicação ao poder público municipal para que obras realizadas pelo município de Niterói priorizassem a contratação de trabalhadores demitidos dos estaleiros, diante do impacto para o consumo, com prejuízo para o comércio na região. Os respectivos bairros se esvaziaram, ocorreu fechamento de parte do pequeno comércio local, sendo previsível o impacto nos serviços públicos em geral, escolas, rede de hospitais e nos municípios vizinhos, como São Gonçalo (MELLO; AMIN, 2015; MELLO, 2016).

sem motivação, com comunicação aos órgãos competentes (art. 447, *caput*), sem assistência sindical ou outra na homologação de parcelas devidas, sendo válida a quitação de parcelas constantes do recibo de quitação, sem ressalvas (art. 447, § 2º mantido), pagamento em dinheiro, em depósito bancário (este também para o empregado analfabeto ou cheque visado (art. 477, § 4º), com prazo unificado de dez dias da data do término do contrato para entrega de documentos e pagamento. A referida reforma normativa ampliou o início do prazo no caso de dispensa com ausência de aviso prévio, indenização do aviso ou dispensa de seu cumprimento – antes “da data da notificação da demissão”, alterada para “a partir do término do contrato”, art. 477, § 6º.

Os fundamentos adotados na justificativa do projeto de lei foram sintéticos quanto a esta matéria, limitados a afirmar a equiparação entre dispensas individuais, plúrimas e coletivas para “harmonizar” diferenças de tratamento em “decisões conflitantes” com a Justiça do Trabalho. Outros temas constantes das justificativas contaram com transcrição de trechos de decisões do Supremo Tribunal Federal, citações de autoridades do Judiciário, economistas e professores universitários, sendo digno de nota que a palavra “produtividade” aparece mais de trinta vezes no relatório do Senador Ricardo Ferraço do PSDB-ES, a expressão “direitos fundamentais” uma vez, e a expressão “direitos humanos” não é mencionada.

O acórdão regional proferido neste caso paradigmático pelo Tribunal Regional da 15ª Região, reformado em parte pela decisão citada acima, merece ser mencionado pela densa fundamentação – referiu a doutrina de Orlando Gomes, em obra escrita em 1973, concebendo serem diferentes as dispensas individual e coletiva quanto aos efeitos, cabendo

ao menos a dilação do aviso prévio. A fundamentação do voto condutor, do Desembargador José Antonio Pancotti, fez análise de regulamentação estrangeira, normativa da OIT (Convenção 158, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 68 de 17/09/92 e denunciada em 20/11/96 pelo Poder Executivo, sendo objeto da ADI nº 1.480-3/97, ainda não julgada), citou diretivas da União Europeia e regulamentação em diferentes países (Diretivas 75/128/CEE de 17/02/1975 e 92/56/CCE de 24/06/1992), legislação espanhola (Real Decreto Legislativo nº 1/1995), portuguesa (Lei nº 7/2009, que aprovou a revisão do Código do Trabalho, art. 359), mexicana (Ley Federal del Trabajo, arts. 433 a 436 de 1º/04/1970, DOF de 17/01/2006) e argentina (Lei Argentina nº 24.013/1991).

Na jurisprudência trabalhista encontramos julgados que conceituavam e delimitavam a matéria, construindo dessemelhanças entre dispensa individual de um lado e dispensa coletiva ou em massa de outro. Com base em julgados, poderíamos indicar constâncias de interpretações quanto à configuração e aos efeitos da dispensa coletiva: (1) quanto à sua configuração, esta poderia ocorrer: (a) quando o(s) empregador(es) demite(m) simultaneamente um grande número de empregados, por motivo singular e comum a todos, sejam econômicos, pela adoção de novas tecnologias, ou estruturais, e que causem impacto econômico, social, político e assistencial na região onde ocorre (exemplos: RO-60900-44.2012.5.13.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, SDC, DEJT 19/02/2016; RO-1000191-61.2014.5.02.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, SDC, DEJT 29/04/2016); (b) pela rescisão de todos os contratos de emprego pela empresa ou de parte deles. Não verificamos a fixação de um critério numérico objetivo para configuração da dispensa em massa; nos julgados encontramos

exemplos dessa configuração em um caso de 28 demitidos em um único mês, em empresa com 358 empregados, com a finalidade de redução de custos (exemplo: RO-1000191-61.2014.5.02.0000, Relatora Ministra Kátia Magalhães Arruda, SDC, DEJT 29/04/2016); (c) o padrão de rotatividade de mão de obra na empresa e no setor econômico, em dado período, também pode ser considerado elemento relevante para a configuração (exemplos: RO-60900-44.2012.5.13.0000, Relatora Ministra Dora Maria da Costa, SDC, DEJT 19/02/2016). (2) quanto aos efeitos, (a) o direito ao pagamento de indenização compensatória e manutenção do plano de saúde são reconhecidos em muitos julgados da Justiça do Trabalho (RO-6155-89.2014.5.15.0000, Relatora Ministra Maria de Assis Calsing, 22/02/2016, SDC DEJT 26/02/2016, RO-5020-42.2014.5.15.0000, Relator Ministro Mauricio Godinho Delgado, SDC, DEJT 13/05/2016), assim como (b) o direito de preferência na contratação dos demitidos, em caso de retorno das atividades da empresa.

O A alteração promovida pelo art. 620 da CLT, por meio da qual os acordos coletivos de trabalho passam a prevalecer sobre as convenções coletivas de trabalho “sempre”, e não mais quando for mais benéfico, aponta para a intensificação da flexibilização de direitos por mais esta via. O novo desenho institucional das negociações coletivas sinaliza sua fragmentação, porquanto, além da alteração do citado dispositivo celetista, o parágrafo único do art. 444 da CLT alterado autoriza a realização de acordo com grupos de trabalhadores ou com a pessoa empregada individualmente, portadora de diploma de nível superior, com salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. Tais exigências de

qualificação profissional e nível salarial não são previstas para os acordos de banco de horas de até seis meses (art. 59, § 5º, da CLT).²⁴

Das análises empíricas é possível constatar a concreta orientação das alterações para facilitar a flexibilização de direitos por acordo coletivo ou individual. Dados do DIEESE demonstram que, quanto maior a abrangência da negociação, melhores as possibilidades de aumento salarial. No primeiro semestre de 2017, os reajustes em convenções coletivas foram maiores que nos acordos coletivos (DIEESE, 2017, p. 12). Mesmo nas negociações de 2016, consideradas das mais desfavoráveis aos trabalhadores nos últimos vinte anos, as convenções coletivas tiveram resultados menos desfavoráveis que os acordos coletivos (DIEESE, 2017b, p. 14-15). Tal característica se manteve nos anos seguintes (DIEESE, 2019, p. 10).²⁵

Foram ajuizadas inúmeras Ações Diretas de Inconstitucionalidade (ADIs), ante as alterações normativas promovidas pela Reforma Trabalhista. O fim da contribuição sindical obrigatória teve a constitucionalidade questionada em diversas ações diretas.²⁶ Em síntese, as ações alegavam violações aos arts.: 8º, *caput* e incisos III e IV;

²⁴ As compensações de horário no mesmo mês passaram a ser expressamente autorizadas também por acordo individual tácito (art. 59, § 6, da CLT).

²⁵ Nas negociações de 2020, o DIEESE verificou significativo aumento de negociações com reajuste de zero por cento (8,8% das negociações de 2020 – 1.036 casos em números absolutos –, sendo que em 2019 isto ocorreu em apenas 0,3% – 39 casos em números absolutos) (DIEESE, 2021, p. 5), possivelmente por dificuldades agravadas pelos impactos da pandemia de COVID-19.

²⁶ Todas distribuídas para a relatoria do Ministro Edson Fachin: ADI 5912, ADI 5923, ADI 5859, ADI 5865, ADI 5813, ADI 5885, ADI 5887, ADI 5913, ADI 5810, ADC 55, ADI 5811, ADI 5888, ADI 5892, ADI 5806, ADI 5815, ADI 5850, ADI 5900, ADI 5950 e ADI 5945, todas apensadas à ADI 5794. O Ministro Relator foi voto vencido; para ele o modelo jurídico-constitucional sindical brasileiro deveria ser considerado em sua integralidade, mantendo-se hígida a obrigatoriedade da contribuição sindical. Segundo sua interpretação, a mudança de um desses pilares era desestabilizadora de todo o regime sindical brasileiro, de modo que não poderia ocorrer de forma parcial e isolada em relação aos seus elementos básicos (STF – ADI 5794, Relator Ministro Edson Fachin, Redator para o acórdão Ministro Luiz Fux, Plenário, DJe 1/8/2018). Ainda sobre contribuição sindical, foi ajuizada a ADPF 498, pela Confederação Nacional das Profissões Liberais e União Geral dos Trabalhadores (UGT), questionando a Súmula 666 do STF, distribuída ao Ministro Celso de Mello, não conhecida (6/5/2020).

47, *caput*; 59, *caput* e incisos II e III; 61, *caput*, § 1, alínea b; 69, *caput*; 146, *caput*, inciso III e alíneas “a” e “b”; 149, *caput*; e 150, *caput* e § 6º da Constituição Federal; bem como os arts. 3º, *caput*, e 217, *caput* e inciso I, estes do Código Tributário Nacional; e ainda a Convenção 144 da OIT. As ações declaratórias de inconstitucionalidade foram julgadas improcedentes e a declaratória de constitucionalidade, procedente.²⁷

A contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical foram apontadas como os mais importantes problemas de desenho institucional pertinentes às relações coletivas de trabalho.

A unicidade, por criar um mito da não competitividade (CARDOSO; LAGE, 2006, p. 180), facilmente contraditado por dados oficiais, os quais mostram um número crescente de sindicatos no país²⁸ – em 2016 somavam-se 16.491 organizações sindicais (5.251 de empregadores e 11.240 de trabalhadores) registradas no Ministério do Trabalho, sendo 15.892 sindicatos (10.817 de trabalhadores), 549 federações, 43 confederações e 6 centrais sindicais com certificado de representatividade, na forma da lei 11.648/2008 (Central Única dos Trabalhadores (CUT), Força Sindical (FS), União Geral dos Trabalhadores (UGT), Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB), Nova Central Sindical de Trabalhadores (NCST) e Central dos Sindicatos

²⁷ Acórdão. 29/6/2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15339959032&ext=.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2019.

²⁸ Conferir série histórica do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) sobre os sindicatos de empregados, de empregadores e de profissionais liberais: 1931, 44 sindicatos; 1941, 1.091 sindicatos; 1951, 2.014 sindicatos; 1961, 2.826 sindicatos; 1971, 5.602 sindicatos; 1979, 7.252 sindicatos; 1987, 9.118 sindicatos; 1988, 9.120 sindicatos; 1990, 10.705 sindicatos; 2001, 15.961 sindicatos. IBGE Séries Históricas e estatísticas. A maior parte com base municipal. (IBGE, Séries Históricas e Estatísticas. Disponível em: https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/lista_tema.aspx?op=0&de=24&no=7. Acesso em: 9 jan. 2018). Cf. Ainda dados mais recentes sistematizados pelo IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (CAMPOS, 2016).

Brasileiros (CSB)) (CAMPOS, 2016, p. 9-10),²⁹ – contribui, de fato, para a pulverização das negociações coletivas, questão agravada pela terceirização de serviços, como já apontavam análise empíricas.³⁰

A contribuição sindical obrigatória inicialmente foi chamada pela CLT de “imposto sindical”, sendo o nome alterado pelo Decreto-Lei nº 229 de 1967, considerada recepcionada pela Constituição de 1988, no art. 8º, IV, 2ª parte, e art. 149.³¹ A Lei nº 8.906/94, no art. 47, isentou os advogados e, por previsão na Lei Complementar nº 123/06, art. 13, § 3º, as micro e pequenas empresas optantes do Simples Nacional ficaram isentas do pagamento de contribuição sindical patronal.³²

A Reforma Trabalhista de 2017 suprimiu, sem regra de transição, sua obrigatoriedade para as pessoas não associadas aos sindicatos.³³ Os

²⁹ Sem reconhecimento formal podem ser citadas a CSP-CONLUTAS e a CGTB, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil. A lei 11.648/2008 estabelece requisitos mínimos para o reconhecimento formal das centrais, como o referente às filiações: 100 sindicatos nas cinco regiões do país; três regiões do país com 20 sindicatos em cada; sindicatos em cinco setores de atividade econômica; representar 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. As entidades reconhecidas tinham direito de receber até 10% do valor da contribuição sindical dos trabalhadores.

³⁰ Entre tantos, cf. DIEESE, 2017.

³¹ Cf. RE 146.733, Moreira Alves, RTJ 146/684, 694; RE 180.745, Rel. Min. Sepúlveda Pertence, j. 24-3-1998, 1ª T, DJ de 8-5-1998.

³² Cf. ADI 2522, Relator Ministro Eros Grau, Tribunal Pleno, DJ 18/08/2006; ADI 4033, Relator Ministro Joaquim Barbosa. Julgamento: 15/09/2010. Tribunal Pleno. DJ 07-02-2011.

³³ Outras formas de receita foram interpretadas de forma restritiva quanto à abrangência. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) consolidou jurisprudência a respeito dessa matéria no Precedente Normativo 119 e na Orientação Jurisprudencial da SDC-TST nº 17. No STF, conferir Súmula 666 e, depois, a Súmula Vinculante nº 40 com o mesmo teor: contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Transcrevemos: TST, PN-119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS – INOBSERVÂNCIA DE PRECITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) DEJT divulgado em 25/8/2014. “A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.” Histórico: (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20/8/1998).

TST, OJ-SDC-17 CONTRIBUIÇÕES PARA ENTIDADES SINDICAIS. INCONSTITUCIONALIDADE DE SUA EXTENSÃO A NÃO ASSOCIADOS (mantida) DEJT divulgado em 25/8/2014. As cláusulas coletivas que estabeleçam contribuição em favor de entidade sindical, a qualquer título, obrigando trabalhadores não sindicalizados, são

dispositivos legais sobre a forma de partilha, os valores com os percentuais destinados às entidades de grau superior e centrais sindicais, e para a União, e a previsão de datas de recolhimento não foram revogados (arts. 580, 582, 583, 587 e 589 da CLT).

Também foi mantido sem alteração o art. 588 da CLT, o qual estabelece a operacionalização do recolhimento da contribuição e da partilha pela Caixa Econômica Federal. Assim, os profissionais liberais, salvo advogados por previsão no Estatuto da Ordem, permanecem com direito de opção entre contribuir para o sindicato da categoria preponderante ou para o que represente a profissão liberal. Tal opção, em nossa percepção, é contraditória com a interpretação da jurisprudência dos tribunais trabalhistas sobre a representação sindical de profissionais liberais – esta categoria vem sendo tratada de forma semelhante à categoria diferenciada em inúmeros julgados e, conseqüentemente, são excluídos do âmbito de representação dos sindicatos da categoria preponderante quando eventual conflito é judicializado. Se a jurisprudência interpreta que as normas coletivas negociadas pelos sindicatos das categorias preponderantes não se aplicam ao profissional liberal empregado, tal como ocorre com os empregados pertencentes à categoria diferenciada, a opção de financiamento para sindicato que não o representa seria, em princípio, incoerente.

ofensivas ao direito de livre associação e sindicalização, constitucionalmente assegurado, e, portanto, nulas, sendo passíveis de devolução, por via própria, os respectivos valores eventualmente descontados. Histórico: Redação original - Inserida em 25/5/1998.

STF, Súmula 666: A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Aprovada em 24/09/2003.

STF, Súmula vinculante 40: A contribuição confederativa de que trata o art. 8º, IV, da Constituição Federal, só é exigível dos filiados ao sindicato respectivo. Aprovada em 11/03/2015.

Por um lado, a instituição da contribuição sindical obrigatória criou um desincentivo à filiação e à organização de trabalhadores no mercado informal; por outro lado, a revogação da obrigatoriedade, sem previsão de uma regra de transição nem de regulamentação de outra contribuição e/ou das contribuições já existentes, gerou dificuldades financeiras por vezes insuperáveis para as estruturas das entidades sindicais.

Quanto à ultratividade, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) interpretava que a eficácia das cláusulas sociais previstas nas convenções e acordos coletivos de trabalho poderia ultrapassar o limite temporal da vigência. O tema era controvertido, e a Súmula 277 do TST teve sua redação alterada mais de uma vez.³⁴ A última redação da referida Súmula antes da aprovação da reforma trabalhista de 2017 teve a constitucionalidade questionada por meio de Ação de Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF), ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), com pedido liminar, argumentando que a supracitada Súmula feria o princípio da separação dos poderes (arts. 2º e 60, § 4º, inciso III, CF) e o

³⁴ Inicialmente, foi editada com o seguinte conteúdo: “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos” (1º de março de 1988).

Tal redação foi alterada, e passou a expressar entendimento diverso: “Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. II - Ressalva-se da regra enunciada no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001” (16 de novembro de 2009).

A última redação da Súmula 277 do TST antes da Reforma Trabalhista de 2017 era: “Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho (alteração feita pela Resolução n. 185, de 14 de setembro de 2012).”

da legalidade (art. 5º, *caput*, CF). O Ministro Relator, Gilmar Mendes, desqualificou a interpretação do Tribunal Superior do Trabalho como possível “fraude hermenêutica”, denominou de “jurisprudência sentimental”, comparada a “forma panfletária”, “ativismo *naïf*”, desfundamentada juridicamente (DECISÃO, 2016. ADPF 323 MC/DF/STF). Voltamos a Bourdieu em um de seus clássicos, *A força do direito* (1989, p. 235),³⁵ no qual o autor cita o exemplo do Direito do Trabalho como o que costuma ser mais desqualificado/desvalorizado no campo jurídico por ser mais aberto a outros campos do conhecimento e aos leigos.

A decisão liminar proferida pelo Ministro Relator ainda não foi apreciada pelo Pleno do STF, mas produziu efeitos como o sobrestamento da tramitação das ações trabalhistas, as quais restaram paralisadas, salvo as que estavam em fase de instrução ou de execução (ADPF nº 323).

Em síntese, fragmentação da representação sindical, pulverização das negociações coletivas, dificuldade de incluir pessoas que trabalham na informalidade, de forma autônoma e em contratos precários, eram antigos problemas do desenho institucional de relações sindicais no Brasil. A supressão da obrigatoriedade do pagamento de contribuição para o sindicato era reivindicação de parte do próprio movimento

³⁵ “Dentro da mesma lógica, já se pode mostrar que a vulgarização militante do Direito do Trabalho, que assegura a um número importante de não-profissionais um bom conhecimento das regras e dos procedimentos jurídicos, não produz o efeito de garantir uma reapropriação do direito pelos utilizadores em detrimento do monopólio dos profissionais, nem tão pouco o efeito de determinar uma deslocação da fronteira entre os profanos e os profissionais, os quais, impelidos pela lógica da concorrência no seio do campo, têm de aumentar em cientificidade para conservarem o monopólio da interpretação legítima e escaparem à desvalorização associada a uma disciplina que ocupa uma posição inferior no campo jurídico.” (Bourdieu, 1989, p. 235).

sindical; entretanto, a forma abrupta dessa supressão contribuiu para agravar problemas já existentes.

A redução da densidade da organização sindical vem desafiando trabalhadores e trabalhadoras no mundo todo. Problema gerado pela descentralização produtiva, subcontratação de serviços e de fornecimento de produtos, agravado pela diversidade de tipos contratuais, precariedade e informalidade dos vínculos de trabalho, sobretudo nas franjas das cadeias globais de valor (JAKOBSEN; SANTOS, 2020, p. 9).

Estudos de Kucera e Berg apontam que o fortalecimento dos direitos sindicais está ligado a uma maior proporção do emprego formal (KUCERA e BERG, 2008b).³⁶ Constatação semelhante faz Graciela Bensusán, cuja pesquisa coletiva demonstrou a vinculação entre efetividade de direitos trabalhistas e existência de sindicatos com capacidade de fiscalizar, reivindicar e exercer poder de pressão para seu cumprimento (BENSUSÁN, 2006, p. 375). O fato é que até 2019 não havia comprovação empírica de aumento do emprego formal no Brasil (IBGE, 2019; FILGUEIRAS, 2019, p. 34-35; KREIN; OLIVEIRA, 2019, p. 83-126).

Além disso, o número de trabalhadores sindicalizados no país chegou a 19,5% em 2015, com queda acentuada em 2018 para 12,5% e baixando em 2019 para 11,2% – a menor taxa de sindicalizados, considerada a série histórica desde 2012 (IBGE, 2019). Em outros países latino-americanos, a densidade pode ser ainda menor do que no Brasil, como na Guatemala, de 4%, e na Colômbia, de 2% (JAKOBSEN; SANTOS, 2020, p. 21). Os dados levantados pelo IBGE evidenciam uma queda na sindicalização acentuada após a Reforma Trabalhista de 2017 e aumento

³⁶ Nos limites desta tese não pretendemos aprofundar a complementaridade do trabalho informal e economia capitalista global. Entre tantos, cf. PENALVA, 2015, p. 441-465.

do desemprego (IBGE, 2019). Tal como muitas das reformas nos países estudados por D. Adascalitei e C. Morano (2015), na experiência brasileira a justificativa oficial das reformas não se concretizou no ano seguinte à sua aprovação. Ao contrário, de 2004 a 2013 as pesquisas constataram aumento do número de empregos desacompanhados de alterações legais trabalhistas significativas (IBGE, 2018). No plano interno, a análise dos dados disponíveis quanto aos impactos do desenho institucional instituído em 2017 aponta para o aprofundamento das dificuldades anteriores, e os problemas do desenho e o desempenho institucional tendem a recrudescer.

No plano internacional, há muito que diferentes atores individuais e coletivos, instituições, vêm defendendo uma regulamentação das atividades das empresas transnacionais voltadas para a proteção dos direitos humanos, seja por meio de propostas de tratados internacionais, seja por meio de negociações de acordos globais, entre outros meios.

1.2 GLOBALIZAÇÃO E DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO: NOÇÕES CONCEITUAIS

As empresas transnacionais estão fora dos campos normativos nacionais, estatais ou internacionais e interestatais típicos. Embora atuem com protagonismo no plano internacional e local, no campo do trabalho esta atuação é marcada pelas particularidades da desterritorialização e da deslocalização. A primeira resulta da baixa incidência da legislação trabalhista nacional diante da fragmentação, pelo mundo, das atividades e, por consequência, dos espaços de regulação das relações de trabalho, e a deslocalização é evidenciada na possibilidade de mudanças de localidades, dentro dos países e entre

países, visando menores custas de produção (BAYLOS GRAU, 2005, p. 105-106).³⁷

Entendemos que pensar em normatividade e efetividade de direito humanos em um contexto de globalização implica assumir uma postura teórica sobre pensamento e práticas contra-hegemônicas. Para esta tarefa, buscaremos o aporte de Boaventura de Souza Santos, entre tantos, para quem globalização é um fenômeno complexo, no qual a dimensão econômica tem relevância, assim como as dimensões política, social e cultural: um fenômeno multifacetado, com múltiplas dimensões interligadas, de modo complexo. Neste sentido, “parece combinar a universalização e a eliminação das fronteiras nacionais, por um lado, o particularismo, a diversidade local, a identidade étnica e o regresso ao comunitarismo, por outro”. (SANTOS, 2005, p. 26).³⁸

Para além das dificuldades de precisão conceitual, o termo globalização “evoca a falsa imagem de um mundo homogêneo e integrado, que pouco ou nada parece ter a ver com realidades de extrema fragmentação e desintegração”, e encerra um “elevado índice de ideologização” (GÓMEZ, 1997, p. 1).

Essa marca ideologizada pode ser percebida na conceituação assimilada no campo político-ideológico pelo discurso neoliberal,

³⁷ Vale pontuar que a questão da desterritorialização é tratada com sentido diverso por Rogério Haesbaert, que traz para o debate não a problematização da incidência das normativas locais, com foco na questão de a norma vigente em dado território, ou seja, em certo país em que se encontra a empresa contratante dos serviços, não ser exigível no país em que pessoas são contratadas para a execução dos serviços ou fornecimento do produto, como na reflexão de Baylos Grau. Haesbaert foca no ser humano, não na norma e sua incidência ou não em dado território – o debate tem o pressuposto de ser o território indissociável da condição humana, e que as novas tecnologias possibilitaram a vivência simultânea em múltiplos territórios, de forma dinâmica, reconstruindo-os constantemente (HAESBAERT, 2019, p. 19-20), como intensificado nos tempos recentes da pandemia de COVID-19 nas experiências de teletrabalho.

³⁸ Com isso, nos divorciamos dos chamados céticos, com abordagem centrada nos aspectos econômicos, para os quais, em resumo, a globalização é um mito justificador de um novo imperialismo orientado por princípios neoliberais, mas sem deixar de considerar as importantes contribuições de suas análises e de estar atento às críticas.

hegemônico nos países do norte industrializado: tal concepção adota visão apologética a qual propaga a capacidade de comunicação ampliada pelas novas tecnologias, de investimentos e mobilidade do capital como oportunidade de aumento do lucro, gerando prosperidade para todas as nações. As críticas e políticas públicas contrárias ao Estado de Bem-Estar Social (marca do capitalismo organizado do pós-guerra nos países centrais), acentuadas desde os anos 1970, encontram nesse discurso uma justificativa para o recrudescimento das ofensivas a essa forma de organização sociopolítica, considerado inevitável (GÓMEZ, 1997, p. 2).³⁹

Na concepção que adotamos, portanto, globalização não tem apenas o sentido econômico e não representa um fenômeno único, homogêneo e uniforme. Globalização e fragmentação podem ser duas faces de um mesmo processo, com aumento das desigualdades sociais e “fenomenal desordem”.⁴⁰

Com nossos pressupostos explicitados, podemos falar em globalização hegemônica e não hegemônica, e adotar a sistematização de Santos (2005) de quatro dimensões do fenômeno: econômico, social, político e cultural, e três questionamentos: se é fenômeno novo ou antigo; se é monolítico ou conta com aspectos positivos e negativos; e a intrigante pergunta: para onde nos levará? (SANTOS, 2005; SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2007, p. 1-27).

Autores como David Held e Anthony MacGrew (2001, p. 12) reconhecem que o termo globalização passa a ser utilizado nos anos 1960 e, principalmente, nos anos 1970, mas o fenômeno de integração

³⁹ Cf. também GÓMEZ, 2017.

⁴⁰ Nos muitos exemplos de Gómez (2017): Guerra do Golfo, genocídio em Ruanda, Guerra dos Bálcãs, possível deslocamento do centro de poder econômico para a China. O golpe no Chile marca o início do neoliberalismo na América Latina.

dos países já vinha sendo examinado desde fins do século XIX. Mesmo estes apontam ao menos dois traços distintivos entre a globalização contemporânea e fenômenos anteriores de integração dos países, quais sejam: 1) a abrangência, amplitude e profundidade das múltiplas mudanças e o enfraquecimento dos Estados quanto à definição de políticas de desenvolvimento, por causa da pressão monolítica exercida por políticas de reajuste estrutural, como o chamado Consenso de Washington, orientadas para o mercado; e 2) a assimetria entre países periféricos e centrais, a desigualdade crescente, sobretudo por meio de pressão exercida pelas agências financeiras internacionais (como Banco Mundial) e empresas transnacionais (SANTOS, 2005, p. 36-37).

A globalização hegemônica se revela propagada pelos consensos neoliberais, entendida como fábula e perversidade por Milton Santos (2001), ou seja, como é apresentada pelos meios de informação e comunicação, como um mercado global, com estímulo ao consumo por todos e possibilidades para todos, e como é vivenciada por parte da humanidade, com desigualdade, desemprego, desabrigo, crises ambientais, doenças.⁴¹ A contra-hegemônica vem sendo evidenciada nos questionamentos da ideia de inevitabilidade da pobreza, das concepções econômicas que relacionam a ideia de crescimento e estabilização dos países à redução de custos com salários e direitos sociais, (SANTOS, 2001, p. 11-36; SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2007, p. 1-27), ou globalização como possibilidade, para Milton Santos (2001, p. 11-36), a qual admite a utilização das tecnologias para outros fins não hegemônicos, voltados para o mercado, mas orientados por outros fundamentos sociais, políticos, a serviço da humanidade.

⁴¹ Cf. Documentário **Milton Santos**: por uma outra globalização (TENDLER, 2008).

Abordar a globalização como um fenômeno complexo e multifacetado, com dimensões interligadas, inter-relacionais, permite-nos pensar práticas sociais instituintes (CAVALLAZZI, 1993) também em nível mundial e, neste sentido, os acordos marco globais constituem tais práticas.

Tal concepção contra-hegemônica de globalização tem ressonância em nossa análise sobre as cadeias globais de valor: o crescente aumento de poder das instituições privadas – empresas transnacionais e suas formas de regulação, e organização em forma de redes, “dando lugar a cadeias de produção globais onde determinados custos e riscos se deslocam para subsidiárias, subcontratadas ou fornecedores localizados em economias emergentes, semiperiféricas ou periféricas” (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 201), pois um conjunto amplo de iniciativas, redes, movimentos e organizações atua e desafia as ideias e práticas tidas como únicas e inevitáveis (SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2007, p. 1-27).

Vercher e Palpacuer explicam que essa abordagem das cadeias globais de valor esteve inicialmente baseada na ideia de “sistema mundo” de Wallerstein, e constroem seu sentido de forma multidimensional – consideram o “*background* institucional” das medidas de responsabilidade social para compreender seus “efeitos e ambiguidades”, a fim de que esse debate não se dê em um campo despolitizado (VERCHER; PALPACUER, 2013, p. 38; 43). Acrescentamos a noção de colonialidade, que escapou aos pesquisadores europeus e que atravessa as trajetórias dos povos da América Latina (WALLERSTEIN; QUIJANO, 1992).

Essa abordagem ganhou maior relevância nos anos 1990, com a intensificação da descentralização produtiva, o aumento da

terceirização somada à deslocalização territorial, e a fragmentação, pelas empresas, das diferentes atividades necessárias à criação de valor e internacionalização da produção e a uma coordenação globalizada. Para as pesquisadoras, é possível identificar como “impulsionadores da cadeia” ou “jogadores-chave” as grandes empresas localizadas em países industrializados, no norte do globo e “empresas satélites” no sul (na cadeia de valor existe uma hierarquia norte-sul). O comportamento padrão seguido pelas grandes empresas envolve uma combinação de concentração de seus investimentos em atividades intangíveis, como projetos (desenvolvimento de produtos) e/ou gerenciamento de marcas, e financeirização, por um lado e, por outro, desligamento progressivo das atividades de transformação e fabricação, as quais são transferidas para outras empresas, espalhadas pelos países do sul, formando a rede.

As autoras fazem referência à localização geográfica norte-sul, mas a dimensão simbólica interessa para nossa análise. Para além da exata delimitação geográfica, estamos denominando como sul os países de regiões periféricas do mundo, mas também no sentido metafórico, como “metáfora do sofrimento humano sistêmico e injusto provocado pelo capitalismo global e pelo colonialismo” (SANTOS, 2010, p. 31-83). No interior do norte geográfico existem muçulmanos, mulheres, afrodescendentes, trabalhadores que foram/são oprimidos pela sociedade capitalista e colonial, ao passo que no interior do sul geográfico persistem pequenos grupos, elites locais, que se beneficiam desta opressão (SANTOS; MENESES, 2010, p. 19; SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2005, p. 14-15).

Os instrumentos de regulação da rede extrapolam os tradicionais meios de regulação estatais (VERCHER; PALPACUER, 2013, p. 39). O resultado tem sido a degradação das relações de trabalho no norte e no

sul e o agravamento das desigualdades econômicas e sociais. Vercher e Palpacuer (2013) destacam a literatura e a militância feminista dos anos 2000 na denúncia da exploração de trabalhadores das franjas das cadeias globais de valor, sobretudo no ramo têxtil, com repetidos casos de violações de direitos humanos nas “oficinas de suor”, os quais geraram campanhas contra a imagem das empresas, entre outras ações sociais (VERCHER; PALPACUER, 2013, p. 40).

A atuação das empresas transnacionais, marcadamente pela fragmentação nas cadeias de valor e possibilidade de deslocalização e desterritorialização, vem trazendo há tempos desafios para o Direito, para a proteção dos direitos humanos, bem como para a regulamentação das relações de trabalho com efetividade e exigibilidade.

No campo jurídico, Ojeda Avilés propõe o estudo do Direito Transnacional do Trabalho, mais amplo que o Direito Internacional do Trabalho, limitados às relações interestatais. Organiza um elenco de quatro características distintivas do Direito Transnacional do Trabalho: (1) “forma um sistema jurídico próprio”, o qual se move em torno do conceito de trabalho; (2) dentro deste sistema, entende ser possível verificar diferentes constituições sociais, oriundas da OIT, das empresas transnacionais de forma unilateral ou negociada; (3) entre as diferentes constituições internas, existe uma comunicação comum; (4) “o sistema autopoiético próximo e com o qual se discutem espaços normativos é o da *lex mercatoria*, que se recusa a ceder seus feudos tradicionais: a organização do trabalho nas empresas” (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 20). Para o autor, as “várias condições intrassistêmicas se encontram em um desequilíbrio dinâmico permanente, segundo Streeck e Polanyi, com ondas cíclicas claramente visíveis nas

convenções da OIT e seus processos de fissão e fusão, adiantamento e reavaliação ao longo do tempo” (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 20);

O conteúdo substancial do Direito Transnacional do Trabalho são os direitos fundamentais, mas não apenas os criados e/ou considerados por decisões reiteradas por tribunais internacionais ou de arbitragem internacional (oriundos de uma prática decisória), mas também aqueles instituídos e adotados nas diferentes soluções consensuais (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 22; RAYMOND, 2015, p. 18).

Diferentemente do Direito Internacional Privado, em geral, o Direito Transnacional do Trabalho não trata somente das normas de conflito que determinam o tribunal competente e a legislação aplicável nas relações entre particulares, mas também contém normas substantivas que regulam diretamente as relações entre entes privados ou entre entes privados e administrações públicas. Desse modo, o Direito Transnacional abrange fontes normativas de todo tipo; não apenas as públicas (leis, tratados, convenções), mas também costumes, laudos arbitrais, códigos de conduta e regulamentos de empresas, e acordos marco (OJEDA AVILÉS, 2013, p. 24-25), um conjunto de normas públicas e privadas, diversificadas quanto à forma e o conteúdo, as quais “regulam as relações entre os sujeitos desprovidos de imperium com transcendência supranacional” (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 11).

Entendemos *lex mercatoria*, no contexto contemporâneo, como o conjunto de normas orientadas para a proteção das empresas transnacionais quanto à responsabilização destas por violações de direitos humanos, incluindo ambientais, como regras de “livre comércio”, de investimentos e meios de solução de conflitos privados instituídos para este fim, como políticas de ajuste defendidas pela

Organização Mundial do Comércio (OMC), pelo Banco Mundial⁴² e pelo Fundo Monetário Internacional (FMI). Combinadas com o direcionamento de suas obrigações para normativas nacionais, que sofrem pressão das políticas neoliberais orientadas para a privatização, desregulamentação das relações de trabalho e das questões ambientais, e fortalecimento das formas de controle social por parte dos Estados, tais normas e instituições são as bases da “arquitetura da impunidade” das grandes corporações (HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2014; 2015).⁴³

Mas pluralismo jurídico não é só *lex mercatoria*. Os envolvidos em conflitos transnacionais desenvolvem estratégias de atuação. Ainda que as relações assimétricas de poder assim permaneçam e os interesses se mantenham antagônicos, os conflitantes (empresas transnacionais e organizações sindicais, entre outros) por diferentes motivos e meios negociais heterogêneos, por vezes conseguem pactuar normas reguladoras das relações de trabalho. De uma postura conflitante, podem passar a uma atitude compreensiva de problemas comuns (como ambientais, socioeconômicos, violência) e adotar uma espécie de “antagonismo convergente” (OLIVEIRA, 1993, p. 7), formalizado por

⁴² Exemplificamos com o conhecido **Doing Business**, tabelamento elaborado e divulgado pelo Banco Mundial, por meio do qual é evidenciada a mercantilização das diferentes normativas internas dos países (chamados de “economias”). Esta qualidade contemporânea (das normas jurídicas trabalhistas internas) de mercadoria fictícia inspirou Supiot a teorizar sobre o “mercado total” (SUPIOT, 2014, p. 53-67). Como já mencionamos, da publicação de 2018 “Reforming to Create Jobs” constaram informações sobre os indicadores: “Flexibility in employment regulation and aspects of job quality”, com o quadro comparativo “Labor Market Regulation Data” (THE WORLD BANK, 2018, p. 20, 208-221). A reforma trabalhista do Brasil de 2017 ainda não foi incorporada pelo relatório.

⁴³ O núcleo duro da *lex mercatoria*, esta nova ordem econômica e jurídica global, é formado por contratos de exploração e comercialização, tratados comerciais bilaterais e regionais, acordos de proteção de investimentos, políticas de ajuste e empréstimos condicionados, normas e disposições multilaterais, e laudos arbitrais (HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2015, p. 21-22). O caso Equador vs. Chevron é exemplo da potência da *lex mercatoria* (cf. Sentença. Corte Distrital de Haia, 2016, HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2015; FIGUEROA, 2006, p. 49-79; SANTOS, 2010, p. 123, entre outros).

meio de um Acordo Marco Global. Daí a importância de compreender os usos estratégicos do Direito (ALMEIDA, 2019, p. 150-151) por parte dos atores-chave envolvidos no conflito transnacional.

Assumimos, assim, a perspectiva de pluralismo jurídico, e reconhecemos a existência de diferentes fontes de produção normativa – inclusive o que vem sendo chamado de *nova lex mercatoria*. Mas não só. As negociações coletivas transnacionais podem ser também criadoras de normas de proteção de direitos humanos e, neste sentido, com esta potencialidade, colocam-se no campo das ações contra-hegemônicas no contexto de disputas da globalização (EVANS, 2015; SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2005). Na linguagem adotada nesta tese, contramovimentos. Ações complementares a outras com esta mesma orientação política, social e jurídica, as quais têm atuado na busca de implementação de normativa vinculante, no plano internacional. Se os agentes, com seus recursos de poder, atuam, planejam a vida, em um contexto coletivamente restrito por normas, práticas sociais, criados e recriados com o passar do tempo, uma pluralidade de desenhistas entrecruza traços, disputa poder e espaços em múltiplas dimensões. À mercantilização expressa pela *lex mercatoria* estabelecem-se reações, contramovimentos. E como contramovimentos encontramos a atuação no campo das disputas por normas vinculantes de direitos humanos na agência internacional e por meio dos sindicatos e das negociações coletivas transnacionais.

Em síntese, os protagonistas desse Direito Transnacional seriam empresas transnacionais, ONGs, organismos públicos internacionais, organizações sindicais globais, comitês de empresa europeus e um grupo difuso que Ojeda Avilés chama de “representantes da opinião pública”: ONGs especializadas na defesa de direitos humanos e,

particularmente, do trabalho, escritórios de advocacia especializados, e escritórios de *compliance*, quando concretamente independentes. O jurista destaca a relevância da articulação entre organizações sindicais globais e locais para a efetividade das ações desenvolvidas na defesa dos trabalhadores, acredita em um “equilíbrio progressivo” entre os diferentes sujeitos transnacionais em torno do trabalho e considera um “forte alívio” que os comitês europeus crescentemente venham contando com representantes de subsidiárias das empresas localizadas fora da Europa (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 16, 25-26).

A OIT, por sua constituição tripartite, realiza uma interseção de sujeitos públicos e privados (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 23) e diferentes fontes de produção normativa convivem com as tradicionais fontes estatais e interestatais no plano internacional. Vale a longa citação:

Durkheim expressa bem, embora por uma denominação estranha, quando ele diz que a “cólera pública” pode ser uma fonte de Direito [...] é a violação de um direito – visto assim pela opinião pública – que provoca a indignação que leva ao nascimento da norma. Não só no âmbito da criação jurídica, em outros casos intervém na aplicação da norma, fazendo recuar a EMN em seu comportamento, sob pena de sanção social. (OJEDA AVILÉS, 2017, 24).

Acordos Marco Globais são acordos entre uma ou mais corporações transnacionais e pelo menos uma ou mais entidades sindicais globais, por meio dos quais se negociam patamares mínimos de direitos a serem observados nas relações industriais/empresariais por toda a corporação e, às vezes, toda a cadeia produtiva (REINECKE; DONAGHEY, 2015; BAYLOS GRAU, 2005, p. 111; OJEDA AVILÉS, 2013, p. 299-300; VALDÉS DAL-RÉ, 2014, p. 21-30). Têm caráter “marco”, organizam um marco normativo comum de relações de trabalho – alguns reproduzem a

Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, quais sejam: liberdade de associação e negociação coletiva (Convenções 87 e 98); discriminação (Convenções 100 e 111); trabalho forçado (Convenções 29 e 105); e trabalho infantil (Convenções 138 e 182). Estabelecem outras normas asseguradoras de melhores condições de trabalho e podem abranger todas as empresas participantes da cadeia de produção –, fornecedoras, prestadoras de serviços; outros incluem diferentes garantias (MOREAU, 2017).

Até dezembro de 2007, segundo Konstantinos Kostas Padakanis (2008), verificava-se a existência de 62 Acordos Marco Globais, abrangentes de cerca de 5,3 milhões de trabalhadores. Número ainda distante dos aproximadamente 95 milhões de códigos de conduta adotados por empresas globais, sem incluir subcontratadas e fornecedoras. Desde o primeiro acordo global entre a Danone e a União Internacional de Trabalhadores da Alimentação, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins (UITA), firmado em 1988, tem sido crescente o número de acordos globais pactuados: 23 foram firmados em 15 anos, de 1988 a 2002; 33 foram assinados em três anos, entre 2003-2006; em 2007 o número expandiu-se, incluindo os setores de têxteis, vestuário e calçados, e seis outros foram negociados. Estudos mais recentes contam mais de (MOREAU, 2017; 2018).

O então Secretário-Geral da UITA, Dan Gallin, com mandato de 1968 a 1997, relatou em entrevista que o acordo firmado em 1988 teve relevância para assegurar liberdade sindical, igualdade entre homens e mulheres, divulgação de informações econômicas e sociais para os trabalhadores das empresas em todas as partes do globo, direito a treinamento e proteção em face da automação e reestruturação da empresa. Mais tarde, foram realizados acordos envolvendo questões de

saúde e segurança. Gallin afirmou que o acompanhamento da observância dos acordos é feito pela entidade sindical internacional, mas também pelos sindicatos locais (GALLIN, 2001 apud RÜTTERS, 2003, p. 61).

No mesmo sentido, o sindicalista Marino Vani, representante da IndustriALL Global Union para a América Latina e Caribe, identificou mudança de estratégia dos sindicatos globais no sentido de reivindicarem “acordos mais consistentes”, valendo a longa transcrição de trecho da referida entrevista concedida a Costa (2016):

O principal objetivo do sindicato é a negociação e a contratação coletiva, então, o AMI (AMG) é um dos principais fatores. Mas, dentro disso, não é só a discussão da negociação coletiva, é também a discussão sobre o processo produtivo, onde a empresa vai produzir o que vai produzir, mas como vai ser a estabilidade do emprego nessas empresas, onde a empresa pensa em fazer mudanças. A ideia é que os trabalhadores estejam preparados e de forma coletiva discutam com a empresa porque assim têm mais força, porque se for discutir de país a país, a empresa implanta sua estratégia sem nenhuma relação com os trabalhadores. Porque também é uma forma de se solidarizar, porque ninguém sabe o dia de amanhã, quem vai continuar com o emprego ou se a empresa vai ser fechada. Então, quando você compreende que faz parte de uma estrutura de uma empresa global, você se entende também como trabalhador que tem poder junto, coletivamente. Mas também você sozinho se sente mais frágil diante de um monstro ou uma grande empresa [...]. Mas coletivamente, com trabalhadores de outras plantas, você tem a possibilidade de, no mínimo, participar de uma mesa de debates sobre reestruturação produtiva, futuro do emprego, da qualidade do emprego, das condições de trabalho dos trabalhadores. (Entrevista em 22/01/2016, COSTA, 2016, p. 165).

As negociações de Acordos Marco Globais “constituem a emergência da pedra angular de um diálogo social globalizado, com a

instituição de procedimentos voluntários originais de alcance global, para além da ordem jurídica nacional”⁴⁴ (MOREAU, 2017, p. 2, tradução nossa). A um só tempo contribuem para a institucionalização de uma representação mundial de trabalhadores e para a mediação de conflitos, além de procurar trazer para a empresa transnacional a responsabilidade da gestão dos riscos de toda a cadeia de valor. Podem ser negociados entre uma ou mais empresas transnacionais e uma ou mais organizações sindicais globais. Além destes, sindicatos locais, federações regionais, comitês de empresas locais ou transnacionais muitas vezes são protagonistas das negociações. Para alguns pesquisadores, a intenção inicial das entidades sindicais obreiras, ao firmarem Acordos Marco Globais, é menos de judicializar os conflitos internacionais e mais de estabelecer um diálogo permanente com as empresas transnacionais sobre relações de trabalho e sindicais (MAIRA-VIDAL, 2014, p. 137; OJEDA AVILÉS, 2013, p. 300).

É possível verificar nas negociações mais recentes uma preocupação em incluir formas de resolução de conflitos e responsabilização das empresas.⁴⁵ O estudo sobre sua efetividade abre uma importante agenda de pesquisa, mas desde logo é possível concluir que, mesmo sendo bastante desiguais, as forças das grandes corporações, comparadas à dos movimentos sociais diversos, denúncias de degradações ambientais e exploração da mão de obra resultam em

⁴⁴ Tradução livre de “constituent la pierre angulaire d’un dialogue social mondialisé en émergence, instituant des procédures originales d’application volontaire de portée mondiale, en dehors de tout ordre juridique national”.

⁴⁵ Dos Acordos Marco Globais negociados com a IndustriALL Global Union verificamos que o da PSA Peugeot Citroën é exemplo de instrumento normativo que prevê de forma expressa a possibilidade de exclusão dos fornecedores e prestadores de serviços que não o cumprirem, entre outros (INDUSTRIALL, 2017).

importante pressão destes sobre as empresas e dos acionistas sobre as estratégias adotadas nas práticas globais.

Pode ocorrer o efeito de transferência da responsabilidade ambiental e social para as pontas das cadeias de valor pelos movimentos sindicais, preocupados com a efetividade dos acordos firmados em toda a cadeia ou com as eventuais consequências de uma possível falta de efetividade para a credibilidade das organizações sindicais internacionais negociadas, na defesa dos direitos humanos (MAIRAVIDAL, 2014, p. 157). Além disso, na experiência de negociações transnacionais de empresas com sede na Europa, estudos verificaram a existência frequente de desconfianças nos sindicatos locais ante a possibilidade de ser criado mais um nível de negociação e de potencial exigibilidade do conteúdo dos acordos firmados (MOREAU, 2017).

Não há um campo linear, progressivamente evolutivo e seguro. Se o poder das grandes corporações é incomparavelmente maior defronte dos movimentos sociais, em uma leitura sistêmica do fenômeno das cadeias globais de valor, é possível colocar as empresas no centro de pressões dos acionistas e suas estratégias, e ao mesmo tempo das pressões sociais que dão visibilidade às denúncias de exploração do trabalho e degradação ambiental. (VERCHER; PALPACUER, 2013, p. 40-42).

Nesta última perspectiva, Evans (2015) chama a atenção para a “chantagem patronal ao revés”: à “chantagem patronal” como técnica corporativa de buscar enfraquecer o movimento sindical na localidade onde é forte, por meio de oferecimento de vantagens comparativas a trabalhadores de locais onde o movimento é fraco, o autor contrapõe o conceito de “chantagem patronal ao revés” para denominar a possibilidade de intensificação do poder dos trabalhadores de locais de

fraca mobilização, por meio de sua articulação com os trabalhadores de locais onde o movimento é organizado e forte, fazendo o caminho inverso. Esta articulação e a prática da “chantagem patronal ao revés” também podem ocorrer entre organizações de trabalhadores locais e internacionais (EVANS, 2015, p. 461).

O pesquisador cita exemplos importantes de como essa pressão tem poder de modificar a atuação empresarial, mesmo sem afastar o fato de as relações entre empresas transnacionais e organizações sindicais serem assimétricas, como no caso dos trabalhadores da Russel Athletics, com sede nos EUA, cuja luta por liberdade sindical contou com a decisiva solidariedade dos trabalhadores da empresa em Honduras, entre outras experiências (EVANS, 2015, p. 457-460).

Durante o trabalho de campo, entrevistamos o dirigente sindical indicado por Edson Rocha, Fernando Lopes, utilizando o software Skype e seguindo a metodologia da “bola de neve” (*snowball sampling*). Lopes é maranhense e se encontrava na Bahia, onde vive. Foi dirigente da Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), Secretário-Geral Adjunto da FITIM, eleito para o mandato 2009-2013 junto com o japonês Hiroshi Kamada, e posteriormente da IndustriALL, junto com Kemal Özkan, da Turquia, e Monica Kemperle, da Áustria. Explicamos resumidamente a pesquisa e nosso interesse nas negociações dos Acordos Marco (THOMPSON, 1998, p. 267; (PATTON, 2002, p. 237-238).

Fernando Lopes foi bastante receptivo e apresentou um longo relato das negociações do Acordo Marco de que participou, com a ArcelorMittal.⁴⁶ Segundo seu relato, a Arcelor aceitou um acordo amplo,

⁴⁶ Empresa transnacional, uma das maiores siderúrgicas do mundo, com atividades em geral em mais de 60 países e atividades industriais em 19 países. No Brasil, atua em seis estados (Ceará, Minas Gerais, Paraná, Pernambuco, Rio de Janeiro e São Paulo). Segundo informações em sua página eletrônica, emprega aproximadamente 17 mil pessoas. (Disponível em: <https://brasil.arcelormittal.com.br/a->

mas a Mittal, não, tendo sido então negociado um acordo limitado a saúde e segurança. Transcrevo o depoimento:

No caso da Arcelor, participei de duas ou três reuniões como convidado, como observador, no comitê europeu. E aí chegou a discussão – vamos fazer alguma coisa de termo de compromisso a nível global nas operações de todos os países. Então começou por aí, grande parte das empresas progrediu. Aceitaram, mas disseram: “Não tem problema, desde que não seja uma negociação de contrato coletivo, porque se contrata de acordo com a lei de cada país, [...] não aceitamos negociar salário, etc., o patamar mínimo que aceitamos é a legislação de cada país.” Então, as empresas falaram: “Ah, estamos dispostos a fazer um acordo com pontos dos convênios da OIT, respeitar esses convênios, mas tendo como base a legislação nacional.” Entendeu? O Acordo Marco não pode ferir a legislação nacional. Não significa dizer que não pode ser melhor, mas que não pode ser uma coisa proibida na legislação nacional. Esse foi um debate das primeiras empresas, nos primeiros acordos marco. Era de interesse da empresa porque ela atingia um código de ética internacional, a cultura da empresa. Cada empresa chama de um nome: “código de ética”, “princípios de operação”, “normas de relação”. Cada empresa tinha seu próprio documento de, digamos assim, política corporativa de recursos humanos que elas tentavam colocar para todo o mundo. E esse documento deixou de ser unilateral. Para a empresa interessava [...] porque é um ativo de propaganda com o nome da empresa, que se mostra moderna, aberta para os princípios da OIT. É interessante dizer que tem alguma relação com essa prática. Mesmo que não tenha [...]. O que está por trás disso é [a imagem de] uma empresa moderna, que respeita os direitos, que tem compromisso com a sociedade, com a lei, com o desenvolvimento do país. Para o sindicato é um lugar que você tem que meter o pé, inclusive questionar, discutir... não é o espaço ideal, mas é o espaço possível. Porque o acordo nos permite atuar

arcelormittal/perfil. Acesso em: 25 fev. 2020). A Arcelor foi criada em 2002, com sede em Luxemburgo, e a Mittal Steel, em 1976, pelo indiano Lakshmi Mittal. Em 2006 as empresas se fundiram, criando a ArcelorMittal (cf. OUR HISTORY. Disponível em: <https://corporate.arcelormittal.com/who-we-are/our-history>. Acesso em: 25 fev. 2020.)

em nível global, [...] nos comitês mundiais, etc. E algumas empresas entenderam, tanto é que aceitaram, e outras não. Acho que em 90% dos casos que eu conheço o interesse foi mútuo no começo, quando o tema veio à discussão entre o comitê europeu e as empresas. Surgiu mais ou menos como um jogo ganha-ganha, que é bom pra todo mundo. Felizmente ou infelizmente, a relação de trabalho na América Latina não é a mesma que na Europa, de diálogo social, de cogestão etc. Nós lutamos muito tempo com a Gerdau e com a Tenaris, Grupo Techint, que é um grupo argentino, para que eles aceitassem a negociação. Eles nunca toparam, porque dizem que não faz parte da cultura latino-americana das relações de trabalho essa parceria com os sindicatos. O mesmo acontece com as empresas americanas. Eu acho que, das empresas americanas, só a Ford tem um Acordo Marco das multinacionais. Isso muito porque ela opera na Europa através da Opel, na Alemanha. Então, na realidade, a Ford é um fenômeno europeu de diálogo social, que se expande para o resto do mundo. [...] Os primeiros acordos marco eram propaganda, uma carta de boas intenções, a empresa se compromete com isso e isso, mas não acontecia nada se ela não cumprisse – às vezes o documento tinha uma página. Agora eles têm muitas cláusulas solucionadoras de conflitos, colocam uma mediação da OIT. Como não existe um Tribunal Internacional do Trabalho, você pode recorrer aos pareceres técnicos da OIT sobre se tem alguma violação ou não [...]. Muitos acordos que foram assinados nunca saíram do papel, nunca foram implementados. Tanto é que tem um grupo permanente onde se analisam os acordos e já “dão por acabado” aqueles que não funcionam. Por exemplo, a Rheinmetall ou a Mannesmann⁴⁷ têm operação no Brasil. Elas têm um Acordo Marco, mas não estão nem aí, e nem o sindicato alemão [...] dos trabalhadores tem força nessas empresas. Elas assinaram um acordo para fazer propaganda, mas não funciona, porque as empresas não querem e o sindicato alemão não tem força para impor às empresas... depende muito disso também.

⁴⁷ Refere-se à Vallourec & Mannesmann Tubes (V & M Tubes), formada pela *joint venture* entre a francesa Vallourec e a alemã Mannesmann (cf. MANNESMANN/VM. CNM/CUT. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/empresas/mannesmann-vm>. Acesso em: 25 fev. 2020).

A IndustriALL tem um grupo de trabalho responsável pela análise da efetividade dos Acordos Marco que se reúne duas vezes por ano, segundo Lopes. Na avaliação do dirigente, em síntese, são dois os motivos pelos quais os Acordos Marco Globais são pouco conhecidos e debatidos no Brasil. Para o entrevistado, em síntese, a falta de tradição de negociação e porque a legislação brasileira, até antes da Reforma Trabalhista de 2017, em certa medida protegia os sindicatos, que dispunham de instrumentos mais eficazes para fazer cumprir a liberdade sindical do que aqueles que os Acordos Marco costumam prever, tais como inspeções do Ministério do Trabalho, atuação do Ministério Público do Trabalho, ajuizamento de ações trabalhistas. Sobressai da entrevista com o dirigente a percepção de que a conjuntura em mudança sugere o aumento da relevância dos instrumentos provenientes das negociações transnacionais e dos AMGs entre nós:

Mas isso está mudando, com a nova legislação [...] temos cada vez menos base jurídica para atuar. Então, talvez os sindicatos pensem em utilizar esse espaço também, que muitos sindicatos nem sabem que existe. Nós, na CMN, buscamos fazer seminários e tudo.

Lopes citou, ainda, casos em que os sindicalistas brasileiros não admitiam a atuação do sindicato global como mais uma instância de negociações com a empresa transnacional, preferem a negociação direta, sem interferência ou complementação de outra entidade sindical em nível internacional,⁴⁸ demonstrando desinteresse pelo Acordo Marco Global negociado entre a IndustriALL e a empresa.

⁴⁸ Lopes fez referência ao caso dos sindicatos que negociam com a AKER no Rio de Janeiro, onde os trabalhadores foram representados nas negociações coletivas pelo Sindicato dos Trabalhadores Offshore do Brasil (SINDITOB), de 2013 a 2015, e pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias

Mencionou também o Acordo Marco negociado entre IndustriALL e Petrobras S.A., que não tem abrangência no território brasileiro.⁴⁹

Sobre a experiência europeia, Lopes explica:

[...] Não se dá um cheque em branco para o sindicato global, é sempre uma coisa conjunta, é sempre assim: um sindicato da casa, da matriz da empresa, e a confederação mundial; ou seja, química, bancário e a empresa. Nunca assina somente o sindicato internacional, sempre tem a assinatura de um sindicato da casa, da matriz.

Perguntamos sobre questões operacionais concretas das negociações, como é construída a pauta de reivindicações. Segundo Lopes, a iniciativa pode ser da empresa transnacional com sede na Europa, do comitê de empresa, junto com a IndustriALL Global Union ou a Uni Global ou outra entidade sindical internacional. No caso da IndustriALL, “tem um *guideline*, um manual que diz quais os pontos que tem que ter, etc.” Negociada uma primeira minuta, esta é encaminhada para os principais sindicatos representativos de trabalhadores fora da Europa.

No caso, se tem acordo com a Mannesman⁵⁰ ou a ZF agora, que foi o último, o sindicato de Sorocaba foi consultado. Então eles são consultados e podem dizer: “Tem problema aqui ou ali.” Aí vão tentar resolver isso na negociação. Sempre, em última instância, quem decide se assina ou não são os principais sindicatos que têm operação na empresa em nível global. Então, por

Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Macaé, Rio das Ostras e Casimiro de Abreu (STIMME), e em São José dos Pinhais, Paraná, pelo Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba (SMC).

⁴⁹ O Termo de Entendimentos sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas foi firmado em 2011, ainda com a Federação Internacional dos Sindicatos de Minas, Energia, Química e Indústrias Diversas (ICEM, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions), e renovado com a IndustriALL Global Union em 2014. A Federação Única dos Petroleiros (FUP) é filiada à IndustriALL.

⁵⁰ Vallourec & Mannesmann Tubes (V & M Tubes).

exemplo, se procura colher a opinião dos sindicatos mais importantes da empresa e dos filiados.

É possível ao sindicato local solicitar à IndustriALL a tradução do Acordo Marco. Lopes considera o estudo dos Acordos Marco importante, contemporaneamente, tanto para os acadêmicos quanto para as assessorias jurídicas dos sindicatos. Em um contexto de “desmonte, é preciso ver outras formas” de assegurar direitos trabalhistas, liberdade sindical:

A Mercedes de São Bernardo nunca teve problema de cumprimento dos acordos e respeito aos sindicatos, mas tinha o fornecedor da Mercedes, a Grob, que demitiu todo o comitê executivo da fábrica. Aí os trabalhadores da Mercedes se recusaram a receber o material que a Grob fabricava, utilizando uma cláusula do Acordo Marco da Mercedes que dizia que os fornecedores tinham que cumprir com a liberdade sindical.⁵¹ [O Acordo Marco] foi utilizado para resolver o problema da readmissão dos dirigentes sindicais [...]. Mas eu conheço pouquíssimos casos [no Brasil] de utilização pelos sindicatos dos acordos. Inclusive de participação, porque a maioria desses acordos tem reuniões anuais ou duas vezes por ano, no mínimo uma vez por ano, para monitorar e atualizar o acordo [...] e tem representantes brasileiros, a maioria deles. Mas eu não tenho conhecimento de nenhuma articulação entre os representantes dos sindicatos brasileiros no monitoramento dos acordos marco, um monitoramento entre eles, *pra* trocar experiência entre eles.

Perguntamos sobre esse monitoramento por empresa, pelo grupo de trabalho da IndustriALL, e Lopes destaca outro tipo mais informal de monitoramento, mas também eficiente, de contato, de troca de

⁵¹ Cf. BITTENCOURT, Valter. No ABC, Grob reprime sindicalista novamente e trabalhadores da Mercedes se solidarizam. **CNM/CUT**, São Bernardo do Campo, 14 fev. 2008. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/no-abc-grob-reprime-sindicalista-novamente-e-trabalhadores-da-mercedes-se-solidarizam>. Acesso em: 25 fev. 2020.

experiências entre os dirigentes sindicais brasileiros, como por exemplo a criação de “grupo de WhatsApp”, que não exige grandes investimentos financeiros e facilita a comunicação, a aproximação e a articulação de ações conjuntas.

Vamos dizer que, dos trinta acordos que operam no Brasil, dez deles tenham representantes de sindicatos brasileiros nesses acordos e nessas reuniões. São regras, datas diferentes, países diferentes. Mas por que esses dez representantes brasileiros não têm um grupo de WhatsApp para trocar as experiências das suas dificuldades? Tipo: “Aqui não tem tradução, aqui deixam a gente em hotel de terceira categoria, aqui a empresa diz que tudo que a gente está falando é mentira.” Quer dizer, por que que não se cria uma dinâmica entre os sindicatos? Porque na Europa existem sindicatos grandes, IG Metall, os nórdicos, os italianos, eles têm uma coordenação entre os representantes deles que estão nos comitês. Quer dizer, em todos os comitês. Embora as reuniões sejam por empresa, eles têm mais ou menos uma linha política, uma base adaptada àquela realidade, têm uma base de entendimento deles. No Brasil [...] a gente tem que descobrir como fazer.

Tal descoberta coletiva depende de movimentos criativos, práticas sindicais instituintes que superem as dificuldades da atuação sindical agravada pelo conjunto de alterações impostas pela reforma trabalhista de 2017.

Em síntese, nas últimas décadas assistimos a um processo de remercantilização do trabalho, com diminuição das proteções institucionais ao trabalho humano, reformas trabalhistas e crescimento de empresas transnacionais e redes de produção. No Brasil vivenciamos o enfraquecimento das entidades sindicais promovido pelas reformas trabalhistas, em um contexto político marcado por reformas de austeridade. Em todo o mundo a globalização e a emergência da *lex mercatoria* também trazem novos desafios para o Direito, em geral.

No campo do Direito do Trabalho, emerge no âmbito internacional um ramo jurídico ampliado, com novos instrumentos de regulação, entre os quais os Acordos Marco Globais e as experiências de negociações transnacionais, que constituem a temática desta tese, que se volta para refletir sobre tais instrumentos coletivos negociados e examinar sua incidência no Brasil. Antes, porém, de examinar especificamente os AMGs, tipologia, espécies, gerações, sua relevância e as experiências sindicais estudadas, é necessário fazer um breve mapeamento do debate atual sobre as normas internacionais públicas no âmbito das agências internacionais, com destaque para a OIT e a ONU, e as normativas internacionais privadas, a fim de situar os AMGs como expressões de contramovimentos, de reações à remercantilização do trabalho.

2

DO DIREITO INTERNACIONAL ÀS NEGOCIAÇÕES TRANSNACIONAIS: CONTRAMOVIMENTOS

As reações sindicais à remercantilização do trabalho no período de globalização econômica e recrudescimento do neoliberalismo se desenvolvem no âmbito internacional, levando em conta a existência de normas jurídicas e agências internacionais, espaços de disputas.

No início do século XX, dentre os contramovimentos à mercantilização e ao liberalismo então hegemônico, a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) se destaca, seja pela sua importância para a disseminação da regulação do trabalho no mundo, com a instituição de normas internacionais voltadas para a regulação do emprego, seja por seu papel para a criação e garantia de normas que asseguram a liberdade sindical. No pós-Segunda Guerra Mundial, o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU) possibilitou a universalização da linguagem dos Direitos Humanos, com o desenvolvimento de um campo de direito internacional público, voltado para regular o comportamento dos Estados nacionais. Contudo, no final do século XX e início do século XXI, com a globalização e o avanço do neoliberalismo e das grandes empresas transnacionais, a questão sobre como assegurar a todos os trabalhadores direitos em suas relações de trabalho permanece como um tema candente, reorientando a atuação da OIT, que passa a adotar declarações aplicáveis a todos os Estados-Membros e introduzindo no sistema ONU o debate sobre a necessária

regulação da atuação das empresas multinacionais e sobre a vinculação dos entes privados às diretrizes gerais sobre direitos humanos.

A literatura internacional que se volta para o estudo dos Acordo Marco Globais indica que a primeira geração de AMGs firmados entre sindicatos e empresas transnacionais envolveu a reprodução de regras e diretrizes previstas pela OIT na Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Nas diversificadas experiências estudadas, de AMGs firmados com a IndustriALL, encontramos a reprodução de normativa de direitos humanos, sobretudo da Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, como vem ocorrendo de modo geral, conforme identificado em diferentes pesquisas (MOREAU, 2017; LAGERIE; MIAS; PHÉ; SERVEL, 2017; BANO; VALENTI, 2015; RAYMOND, 2015; HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015). É uma tendência geral. Assim, para melhor situar a produção normativa privada que emerge no âmbito internacional do trabalho é importante apresentar aspectos relacionados à OIT e à declaração, bem como o recente debate sobre a necessidade de construção de normas internacionais que vinculem diretamente as empresas transnacionais ao cumprimento de normas de direitos humanos.

2.1 NORMATIVA INTERNACIONAL SOBRE TRABALHO E DIREITOS HUMANOS: O DEBATE ATUAL

Em 1998, a Conferência Internacional da Organização Internacional do Trabalho aprovou a Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, que sistematizou normas e princípios contidos nas principais convenções internacionais em um conjunto de quatro eixos, quais sejam: liberdade de associação e

negociação coletiva (Convenções 87 e 98); discriminação (Convenções 100 e 111); trabalho forçado (Convenções 29 e 105); e trabalho infantil (Convenções 138 e 182).

Relatos sobre a referida conferência são reveladores das disputas no campo (BOURDIEU, 1989, p. 157) das relações internacionais trabalhistas e de sua produção normativa. A Declaração de 1998 expressou o compromisso com a promoção de princípios e foi alvo de críticas antes, durante e após sua aprovação (DUPLESSIS, 2008, p. 30).

De um lado, a preocupação de alguns grupos com o aumento dos custos da produção, decorrentes da aplicação e exigência do respeito aos direitos fundamentais sistematizados na convenção, ficou evidenciada por episódios ocorridos ao longo dos trabalhos na conferência, como inesperados requerimentos de contagem de votos, além de “avarias no sistema eletrônico de votação, demoras nos *coffee breaks*”, sem nenhum voto contrário, mas tendo como resultado um número elevado de abstenções, “e com aprovação por uma pequena margem de apenas nove votos acima do quórum mínimo” (FERREIRA, 2012, p. 112).

De outro lado, o conteúdo dos debates que antecederam a aprovação e os fatos ocorridos ao longo da conferência mostraram diferenças e disputas de concepções sobre qual seria a função das normas internacionais no contexto de globalização (DUPLESSIS, 2008, p. 29). Para alguns, a aprovação da Declaração de 1998 foi um retrocesso necessário para se conseguir um difícil consenso mínimo, como verificamos no relato de Ferreira (2012, p. 112) sobre o trabalho normativo da OIT. A Declaração de 1998 foi criticada por resultar em “manobras políticas”, com a finalidade de disfarçar as acentuadas divergências e os claros dissensos de ideias e práticas no período, podendo ter como consequência a falta de eficácia da normativa

aprovada e, sobretudo, das futuras normas internacionais: “[...] Deste ponto de vista, a declaração [foi recebida como] uma espécie de cavalo de Tróia dentro do sistema normativo internacional do trabalho desenvolvido pela OIT desde 1919” (DUPLESSIS, 2008, p. 30).

Brian Langille (2005) diverge dessa avaliação, ao afirmar que a Declaração de 1998 tem potencial para revalorizar o papel da OIT, sua funcionalidade e atuação na solução dos graves desafios contemporâneos no campo social em geral, e não só no campo do trabalho (LANGILLE, 2005, p. 23).

A OIT é formada por 187 Estados e convenções importantes contam com baixa adesão, lembra Ojeda Avilés (2017). A Convenção 158, de 1982, sobre término do emprego, teve 36 ratificações, e a Convenção 189, de 2011, apenas 25. O autor contabilizou 200 convenções internacionais com baixo número de ratificações e, quanto às oito constantes da Declaração de 1998, registrou a notável ausência de ratificação de grandes países como Brasil e Estados Unidos (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 9). Preocupado com a relevância da OIT no cenário internacional do mundo do trabalho, Langille (2005, p. 14) menciona pesquisa de Breen Creighton que constata uma queda na sua produção normativa: de uma média de 3,15 convenções e 2,94 recomendações por ano, para 1,1 convenção e 1,3 recomendação nos dez anos anteriores a 2005. Nos 25 anos anteriores a 2005, a média de ratificações das convenções foi de 20,1 e, caso se excluía da base de cálculo as ratificações da Convenção sobre a Eliminação das Piores Formas de Trabalho Infantil, a média cai para 16,05 (LANGILLE, 2005, p. 14).

Nos primeiros anos deste século XXI, o debate em torno do papel da OIT e sua relevância esteve presente entre os juristas do trabalho. Em palestra proferida em 2005, Langille fez perguntas desconcertantes:

para que serve a OIT? Qual a utilidade do Direito Internacional do Trabalho? (2005). Dos argumentos adotados pelo jurista canadense, destacamos alguns pontos para reflexão. De início, Langille considera que o que entendemos por Direito Internacional do Trabalho parte da perspectiva do Direito do Trabalho nacional. O segundo ponto é que o Direito do Trabalho e seu estudo tratam concretamente de uma parte da vida das pessoas, a profissional, e a coerência normativa, dos conceitos e categorias (contrato, responsabilidade civil, direito humanos, direito à saúde etc.) estudadas, é construída tendo o trabalho e, particularmente, o emprego, como centro (LANGILLE, 2005, p. 5).

Em seguida, o jurista questiona a funcionalidade das construções teóricas nos estudos do Direito do Trabalho, com essa centralidade nas relações de emprego, diante das mudanças contemporâneas no mundo do trabalho, e prossegue com a resposta à pergunta: para que serve o Direito do Trabalho nacional? Segundo o autor, como os demais ramos do Direito, pretende, em resumo, assegurar a justiça em um aspecto de nossas vidas (profissional). Contudo, está centrado em um tipo de contrato (o de emprego), “ou seja, a análise jurídica das relações de trabalho é vista através da categoria jurídica ou lente do contrato” (LANGILLE, 2005, p. 7) e os empregados, nas negociações de seus contratos, são partes desiguais em relação a quem os contrata.

O Direito do Trabalho se constrói como disciplina que aborda a injustiça dessa desigualdade contratual – tanto com as garantias da liberdade de associação e liberdade sindical, para assegurar um maior poder de barganha dos empregados em negociações (justiça procedimental), quanto para intervir no conteúdo do contrato, por meio da regulamentação de seu conteúdo e pela delimitação dos sujeitos de direitos trabalhistas – em regra empregados e empregadores.

“A narrativa conceitual essencial e o drama do Direito do Trabalho ocorrem no estágio do direito contratual. É um drama sobre a resistência ao contrato de poder” (LANGILLE, 2005, p. 9): é senso comum no campo do trabalho que a história do Direito do Trabalho seja ensinada e compreendida como “uma batalha de resistência à ordenação do mercado de trabalho e que envolve um *trade-off* entre justiça social e eficiência econômica” (LANGILLE, 2005, p. 9), e esta compreensão foi historicamente construída em diferentes países, com suas particularidades culturais, econômicas e sociais. Um modelo de regulamentação do trabalho e de construção teórica no campo do Direito do Trabalho voltado para uma relação contratual e de longa duração – em síntese, uma realidade que vem sofrendo profundas transformações nos países centrais (LANGILLE, 2005, p. 10). Também nos países periféricos, com históricos problemas de efetividade da normativa trabalhista, questão antiga no Brasil, mesmo após a Constituição de 1988, convivemos com práticas empresariais deslegitimadoras e desafiadoras do sentido progressista da Constituição, com a chamada “flexibilização a frio” (CARDOSO, 2003), com as interpretações limitadoras da liberdade sindical pelo Tribunal Superior do Trabalho (SILVA, 2008), legitimadoras da terceirização.

Em suas reflexões, Langille (2005) procura demonstrar o quanto nossas concepções internas, nacionais, de Direito do Trabalho têm influenciado nossa compreensão sobre direito internacional do trabalho, e conclui que a “explicação ortodoxa do Direito do Trabalho” interpretou o trabalho no âmbito interno dos países como uma forma de “imposto redistributivo”. No mundo contemporâneo verifica-se uma concorrência regulatória, denominada *law shopping* (SUPIOT, 2014; LAFARGUE, 2017, p. 110-113). Ao lado da concorrência regulatória há o

rebaixamento das condições de trabalho, em um *race to bottom*. “O fator móvel da produção (capital) irá [...] jogar os fatores imóveis – incluindo os Estados-nação – uns contra os outros [...] em um jogo no qual eles atraem investimentos móveis, estabelecendo impostos cada vez mais baixos, ou seja, níveis cada vez mais baixos de regulamentação trabalhista” (LANGILLE, 2005, p.11), que nos anos recentes foi intensificada com justificativa em discursos de austeridade. Para evitar a concorrência internacional fundada em condições precárias de trabalho, seria necessário instituir acordos internacionais vinculantes, exigíveis, exequíveis, para impedir essa “corrida para o fundo”. Tal necessidade, que justificou a criação da OIT e suas convenções internacionais, e está inscrita no preâmbulo da Constituição da OIT: “A paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social” e “A falha de qualquer país para a adoção das condições humanas do trabalho é um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições nos seus países” (LANGILLE, 2005, p. 12).

A proposta de Langille para a revalorização da OIT, como parte das soluções dos desafios contemporâneos do mundo do trabalho, em síntese, desloca a ênfase na primeira parte do preâmbulo da Constituição de 1919, orientada para evitar uma “corrida para o fundo”, e passa a focar na primeira parte (“A paz, para ser universal e duradoura, deve assentar sobre a justiça social.”). É com essa perspectiva que Langille defende a Declaração de 1998 como potencial inovador para as ações da OIT como ator importante no enfrentamento da pobreza e da falta de liberdade (LANGILLE, 2005, p. 23-24). Na mesma direção é a compreensão de Moreau, para quem é possível verificar novos campos de atuação da OIT, sobretudo a partir de experiências concretas nas quais a organização exerceu papel relevante, como o

programa “Better Work” do setor têxtil e a convenção do trabalho dos marítimos, de 2006 (MOREAU, 2017, p. 3). O debate sobre o papel da OIT envolve o questionamento sobre os limites trazidos com a normativa originária do Direito Internacional do Trabalho tal como o conhecemos, fundado em Convenções e Recomendações aprovadas em conferências tripartites, sujeitas a ratificação e dirigidas aos Estados-Membros, a quem compete cumprir e fazer cumprir as normas aprovadas.

Para Ojeda Avilés (2013; 2017), a OIT ainda não se constitui como protagonista do Direito Transnacional do Trabalho, o qual, em um esforço de construir uma dogmática jurídica do tema, o autor conceitua como o ramo jurídico que compreende o conjunto de normas de diferentes tipos, que regula as relações entre sujeitos desprovidos de império, com transcendência supranacional, como analisado neste Capítulo 2.

Duplessis (2008) não descarta nem diminui a preocupação com a efetividade da normativa internacional da OIT, e cita a Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social da OIT como exemplo de bom funcionamento dos procedimentos de monitoramento de normas da organização, mesmo nos casos de *soft law* (DUPLESSIS, 2008) e mesmo sem estabelecer um procedimento de reclamações (MOREAU, p. 14, 20).

Na perspectiva da jurista canadense, para além da existência ou não de sanções internacionais e da sua eficácia quando existentes, foi importante a divulgação dos princípios fundamentais e a adoção de políticas públicas em diferentes países, junto com a OIT, com a incorporação de tais princípios (DUPLESSIS, 2008, p. 33), um destacado caráter pedagógico. OJEDA AVILÉS (2017) aborda exigibilidade de forma ampla, para além de uma “qualidade que acompanha a imperatividade

das normas públicas”, como meios diversos de fazer cumprir normas privadas no plano global. Nesta perspectiva, inclui a atuação de organizações internacionais, como a OIT, no apoio e assessoramento do desenvolvimento de políticas públicas, na instituição de normas e padrões, na elaboração de relatórios e no monitoramento da aplicação de normas; em resumo, uma “ação administrativa global” (OJEDA AVILÉS, 2017, 30-31-31). E, neste sentido, pode convergir com a proposta de Langille (2005), que admite não ter respostas práticas e operacionais para superar o desafio de uma atuação orientada para a justiça social, mas defende outro padrão normativo voltado mais à articulação de metas e ao fornecimento de recursos para atendê-las, do que em prever proibições e impor sanções (LANGILLE, 2005, p. 23).

A divulgação dos princípios fundamentais e sua função pedagógica e promocional (DUPLESSIS, 2008, p.33) ocorreu também por meio de normas privadas, como códigos de conduta empresariais e acordos globais negociados entre empresas transnacionais, organizações sindicais internacionais, entre outras entidades, com ou sem a participação de organismos internacionais e de Estados. Pesquisas empíricas mais recentes de Moreau (2017) e Pauline Barraud de Lagerie, Arnaud Mias, Camile Phé e Laurence Serval (2017) sobre as experiências de negociações de acordos globais por empresas transnacionais com sede na França e organizações sindicais internacionais parecem confirmar esta perspectiva.

Para Moreau (2017), a divulgação da Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998 pode ser apontada como o principal objetivo dos acordos globais estudados no período inicial (1998-2008) das negociações. Muitos AMGs contam com a reprodução do conteúdo dos quatro eixos de direitos previstos na declaração. Uma vez que

diversos países não ratificaram as convenções cujas normas principais constam da Declaração de 1998, a incorporação dos princípios e direitos fundamentais nos AMGs seria uma forma de defender a aplicação do conteúdo das convenções pelas empresas transnacionais que desenvolvem atividades nestes locais, de ter o compromisso dessas empresas em aplicar esse conteúdo onde quer que desenvolvam atividades. Por meio dos acordos globais se poderia “saltar” sobre a ausência de instrumentos legais internacionais e nacionais para buscar superar a ineficácia das convenções internacionais da OIT nessas localidades. Na avaliação de Moreau, os acordos globais podem “ter um impacto decisivo, por exemplo, na prevenção de acidentes fatais na Ucrânia e no Brasil, embora não haja mudanças na França ou no Canadá, [...] limitam [...] os efeitos da ineficácia das normas da OIT” (MOREAU, 2017, p. 19).

A disputa sobre a criação de normativa vinculante sobre direitos humanos e empresas transnacionais não é nova também no âmbito das Nações Unidas. Nos anos 1970 existia proposta de criação de um código de conduta internacional para as grandes corporações, e em 1974 foi criada a Comissão da ONU sobre as Corporações Multinacionais, engajada naquela missão (TRINDADE, 1984). Ao longo dos anos, a institucionalização de normas de proteção aos direitos humanos que vinculasse diretamente empresas e não apenas os Estados sempre contou com oposição de grupos contrários ao controle das atividades empresariais (HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2015, p. 49).

No fim dos anos 1990 as propostas de controle vinculante foram se deslocando para um controle voluntário, mais tarde expresso no Global Compact (1999) e nas concepções de Responsabilidade Social Corporativa (RSC). O caráter não vinculativo das orientações da ONU,

marcadamente após 2005, com a nomeação de John Ruggie como representante especial sobre a questão dos direitos humanos e empresas transnacionais, passou a prevalecer nas políticas defensivas no plano internacional. Os princípios não vinculativos defendidos na gestão Ruggie (proteger, respeitar e remediar) foram aprovados pelo Conselho de Direitos Humanos em 2011 e, do relatório publicado em 2012 pelo Secretário-Geral da ONU, consta que deles “não deriva nenhuma nova obrigação legal”, mas marca a passagem para uma nova fase da responsabilidade social empresarial: passa a se orientar pelo discurso de proteção dos direitos humanos sem colocar em risco a lógica de crescimento e acumulação do capital. Estudos concluem que o *Global Compact* não freia a impunidade em nenhuma das empresas transnacionais. (HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2014; 2015, p. 51-53).

Em 26 de junho de 2014, o Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (UNHRC) adotou a Resolução nº 26/9. Por meio desta foi instituído “um grupo de trabalho intergovernamental de composição aberta sobre as empresas transnacionais (ETN) e outras empresas a respeito dos direitos humanos”, com a finalidade de “elaborar um instrumento juridicamente vinculante para regular as atividades das empresas transnacionais e outras empresas no direito internacional dos direitos humanos” (RESOLUÇÃO Nº 26/9, item 1).

No ano anterior, em 24 de abril de 2013, havia ocorrido a tragédia de Rana Plaza em Dhaka, Bangladesh, envolvendo conhecidas empresas transnacionais, com impacto mundial: um prédio de quatro andares que abrigava várias fábricas de vestuário desabou, matando mais de mil trabalhadores e ferindo mais de dois mil. O desastre teve repercussão global e as empresas transnacionais que atuavam no local foram

pressionadas a se responsabilizarem pelo acidente e suas consequências. Não foi o primeiro acidente de trabalho, mais foi o que teve mais vítimas. Bangladesh é a segunda maior economia de produção de têxteis (a primeira é a China), com mais de cinco mil fábricas empregando cerca de quatro milhões de pessoas, principalmente mulheres, produzindo sobretudo para o mundo desenvolvido. A tragédia foi amplamente divulgada, mobilizou parte da comunidade internacional e também as empresas transnacionais ante o impacto negativo para a imagem das marcas (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 206; REINECKE; DONAGHEY, 2015; GUEIROS; SANTOS; SOUZA, 2017). A “arquitetura da impunidade” é uma arquitetura para a destruição, não só de direitos, mas principalmente de vidas humanas.

Quase um ano depois de Rana Plaza, a Resolução nº 26/9 trouxe de volta o debate sobre formas de controle vinculante, e faz referência à Resolução nº 2005/69 de 25/4/2005, da Comissão de Direitos Humanos, além das Resoluções 8/7, de 18/6/2008, e 17/4, de 16/6/2001 (Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos), que também tratam da questão dos direitos humanos e as empresas transnacionais e outras empresas. Guamán Hernández (2018) apresenta os debates e as disputas na ordem internacional sobre o trabalho vinculante e demonstra a importância da atuação de alguns países latino-americanos com governos progressistas para pautar o tema na agenda da ONU. Os países centrais foram contrários à Resolução e, entre os países da América Latina, Argentina, Brasil, Chile e Peru se abstiveram.

O Grupo de Trabalho instituído pela Resolução deveria debater e “consagrar deliberações construtivas sobre o conteúdo, o alcance, a natureza e a forma do futuro instrumento internacional” (RESOLUÇÃO Nº 26/9, item 2), em suas diversas sessões de trabalho. O presidente do

grupo de trabalho seria o relator dos “elementos para um projeto de instrumento internacional juridicamente vinculante”, tendo em conta o que foi deliberado nas sessões do grupo (RESOLUÇÃO Nº 26/9, item 2). A resolução estabeleceu que o grupo teria a assistência e o assessoramento necessários, e apresentaria informes sobre seus trabalhos no Conselho de Direitos Humanos da ONU.

A expectativa do grupo plural que se formou para a elaboração de um documento era de construir, de forma democrática, com amplos debates entre movimentos sociais, ativistas e juristas, “elementos” para o projeto de uma normativa de controle das grandes corporações empresariais, uma regulamentação internacional capaz de demolir a “arquitetura da impunidade” dessas corporações em relação às violações de direitos humanos, no desenvolvimento de suas atividades nas diferentes partes do globo (HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2014).

O grupo de trabalho foi presidido por representantes do Equador desde sua instituição. Foram realizadas sessões em 2015, 2016 e 2017, em Genebra. A liderança do Equador, no início das formulações, pode ser compreendida no contexto político do país protagonista de rupturas paradigmáticas no campo constitucional, com a introdução do conceito de *symak kaway*, como núcleo axiológico do ordenamento jurídico, pela Constituição de 2009, o reconhecimento dos direitos da natureza (art. 10, art. 71) e o reconhecimento dos povos indígenas, por meio da plurinacionalidade e a constitucionalização do ordenamento jurídico (MARTÍNEZ DALMAU, 2018, p. 155).

Em 27 de outubro de 2017, na última sessão de trabalho, o “Documento de Elementos para o Projeto de Instrumento Internacional Juridicamente Vinculante sobre as Empresas Transnacionais e outras

Empresas sobre os Direitos Humanos” foi apresentado (GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2018, p. 6). A proposta do grupo de trabalho parte do princípio de que as empresas transnacionais são pessoas jurídicas, logo, sujeitos de direitos e obrigações, devendo ser regulada a responsabilidade jurídica, civil e criminal, e a responsabilidade solidária das empresas subsidiárias da cadeia de produção que violem os direitos humanos, de modo a instituir “um marco para o intercâmbio e a criação de alianças entre comunidades e os movimentos sociais para reivindicar o espaço público, agora ocupado pelos poderes corporativos” (HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2014).

Passado o tempo, mudou a conjuntura política interna do Equador, e com isso houve mudança da postura de seu representante na liderança do grupo de trabalho. Este subverteu os procedimentos até então adotados em conformidade com a Resolução nº 28/9, adotou consultas informais, desconsiderou o acúmulo dos debates anteriormente ocorridos na forma procedimental prevista e apresentou seu *Draft 0* (“*Rascunho 0*”) na sessão de março 2018 da Comissão de Direitos Humanos da ONU. Trata-se do rascunho do que poderá ser o tratado internacional sobre direitos humanos e empresas da ONU. Contudo, o rascunho apresentado pelo representante do Equador em 2018 se afastou dos procedimentos previstos na Resolução nº 26/9 e do conteúdo dos debates e documentos produzidos pelo grupo de trabalho nas três sessões anteriores.

Da análise dos objetivos do *Draft 0*, verifica-se a ausência de atribuição de responsabilidade jurídica direta às empresas transnacionais, limitando-se a reforçar a tradicional responsabilidade dos Estados, enquanto nos documentos produzidos pelos debates nos anos anteriores, sobretudo os ocorridos na terceira sessão, verifica-se

que o único posicionamento claramente contra a atribuição direta de responsabilidade às empresas foi o apresentado pelas organizações de empresários, como descreve Adoración Guamán:

De manera contundente, en frontal oposición al reconocimiento de responsabilidades a las empresas, la Secretaria General de la Organización Internacional de Empresarios (Linda Kromjong), en su participación como panelista, llegó a afirmar que los Estados pretendían incluir obligaciones para las empresas, contrarias em su opinión al derecho internacional, para eludir sus propias responsabilidades respecto de los derechos humanos. (GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2018, p.15).

Quanto ao acesso à justiça, no art. 8º do “Draft 0” não se fez referência às coletividades mais vulneráveis em relação às atividades das empresas transnacionais – como povos indígenas, mulheres, pessoas com necessidades especiais – nem previsão da possibilidade de organizações sindicais ou associações poderem atuar em seu próprio nome em defesa das vítimas, na qualidade de substituto processual, perante os tribunais internacionais. Também não incluiu a possibilidade de proteção de pessoas que defendem direitos humanos.

De acordo com Adoración Guamán, foram excluídos dos documentos elaborados pelo grupo de trabalho em suas reuniões (realizadas de acordo com a Resolução nº 26/9) as seguintes matérias: obrigação dos Estados em assegurar que formas extrajudiciais de resolução de conflitos não sejam substitutivas das formas judiciais; introdução da possibilidade de inversão do ônus da prova no processo; adoção de medidas de prevenção do assédio moral sobre pessoas e grupos que ajuízem ações individuais ou coletivas; e limitação do uso da doutrina do *forum non conveniens* (GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2018, p. 19). A pesquisadora destaca a evidência no item 8.12 de que “han enumerado

derechos civiles y políticos, y se han apartado los sociales, económicos y culturales”, uma diferenciação ultrapassada pela doutrina de direitos internacional e pela própria Constituição do Equador de 2009 (GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2018, p. 20).

O processo de elaboração de tratado vinculante sobre direitos humanos e empresas se deu em uma janela de oportunidade para a responsabilização das empresas transnacionais, diretamente, por violações de direitos humanos. Tradicionalmente, os Estados são responsabilizados pela normativa internacional; no entanto, o chamado “Draft 0” de 2018 afastou-se dos objetivos da Resolução nº 26/9, seja quanto ao conteúdo seja quanto ao procedimento de sua elaboração.

Assim como a proposta de Tratado Internacional dos Povos se construiu desde a lógica das resistências dos povos e comunidades, vinculando-se com as redes contra-hegemônicas internacionais (ZUBIZARRETA; RAMIRO, 2015, p. 132), também as negociações coletivas transnacionais podem ser incluídas nessas redes – nossa convicção é que normas vinculantes e normas negociadas de forma democrática entre grandes corporações e organizações sindicais internacionais não são excludentes, e têm potencial para serem complementares, embora ambas as construções tenham riscos.

Formas diversas de regulação social, públicas ou privadas, sem restrições, constrangimentos ou sanções, são comuns no direito internacional, inclusive no direito internacional do trabalho – ou direito transnacional do trabalho, para utilizar a expressão mais abrangente de Ojeda Avilés (2013) –, e são conhecidas pelo termo em inglês *soft law* (DUPLESSIS, 2008, p. 7).

A noção de *soft law* desafia noções tradicionais de norma jurídica. Costuma se referir a normas não dotadas de força vinculante, as quais

não se traduzem em um comando, cuja violação não implica sanção por parte de autoridades públicas e sua observância é voluntária, não sendo exigível por meio de ajuizamento de ações em tribunais internacionais (DUPLESSIS, 2008, p. 12). A expressão é traduzida em diferentes idiomas e pode adquirir sentidos diversos, sem que se tenha muita clareza se o *soft* se refere à suavidade da própria norma, concernente ao seu aspecto substantivo, ou à elasticidade do instrumento normativo, formal (DUPLESSIS, 2008, p. 16). Deve ser descartado o sentido de “direito impreciso”, por exemplo (MAZUYER, 2013, p. 419). Geralmente é utilizada para significar normas sem sanção, sem efeito vinculante, sem caráter obrigacional, mas com potencial impacto normativo (MAZUYER, 2013, p. 419), dependentes de adesão voluntária para seu cumprimento, ou outros meios de aplicação que não são jurídico-coativos (PÉREZ LUÑO, 2014, p. 113).

Na lição de Isabelle Duplessis (2008), pode ser substantiva ou formal. A *soft law* substantiva ou quanto ao conteúdo pode ser encontrada no conteúdo de diferentes convenções internacionais da OIT e suas recomendações, e em tratados internacionais – refere-se a densidade normativa. Neste caso, sua força vinculativa pode não ser questionada porque estão contidas em um instrumento de *hard law* (DUPLESSIS, 2008, p. 16).

Ante a exigência, para a segurança jurídica, de que a lei se expresse de modo claro e preciso, a *soft law* emprega termos ambíguos (PÉREZ LUÑO, 2014, p. 113). Dita comportamentos aos Estados, os quais se comprometem a adotar esforços na direção apontada pela norma. Não é uma obrigação de resultados, estão obrigados a “agir ‘sempre que necessário’, ‘usando os métodos apropriados’, ‘conforme apropriado’, ‘tomar todas as providências para’ ou ‘de acordo com os recursos

disponíveis” (DUPLESSIS, 2008, p. 19). No caso das normas da OIT, ainda quando substancialmente *soft*, a verificação desses “esforços” está sujeita à fiscalização da Comissão de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações (DUPLESSIS, 2008, p. 19).

A *soft law* formal ou quanto à elasticidade do instrumento normativo refere-se ao próprio instrumento normativo, aquele que não está incluído no art. 38 do Estatuto da Corte Internacional de Justiça (CIJ),¹ mas pode, inclusive, conter um conteúdo específico e detalhado. Tal noção “abre o sistema jurídico ao envolvimento e à atividade normativa de organizações internacionais e atores atípicos” (DUPLESSIS, 2008, p. 16) .

A norma jurídica, lembra Mazuyer (2013), pode ser compreendida como um modelo ideal, um instrumento de referência, como concebe Jeammaud (1990), um padrão de comportamento, ainda que sem força vinculante (MAZUYER, 2013, p. 419). “Como uma técnica legal, uma norma, ao contrário de um comando, pode oferecer uma maneira flexível e não autoritária de dirigir o comportamento humano, e a conformidade com suas provisões legais é então vista como desejável e não como obrigatória” (DUPLESSIS, 2008, p. 13). Muitas das convenções e as recomendações da OIT adotam essa técnica, autorizada pelo art. 19 (3), da Constituição da OIT.

¹ Art. 38 da CIJ: “1. A Côte, cuja função é decidir de acôrdo com o direito internacional as controvérsias que lhe forem submetidas, aplicará: a) as convenções internacionais, quer gerais, quer especiais, que estabeleçam regras expressamente reconhecidas pelos Estados litigantes; b) o costume internacional, como prova de uma prática geral aceita como sendo o direito; c) os princípios gerais de direito reconhecidos pelas Nações civilizadas; d) sob ressalva da disposição do art. 59, as decisões judiciárias e a doutrina dos publicistas mais qualificados das diferentes Nações, como meio auxiliar para a determinação das regras de direito. 2. A presente disposição não prejudicará a faculdade da Côte de decidir uma questão *ex aequo et bano*, se as partes com isto concordarem”. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em: 12 jan. 2018.

Mesmo desprovida de sanções, uma *soft law* tem potencial para ser efetiva tanto quanto a *hard law* (DUPLESSIS, 2008, p. 13), e seus instrumentos (1) facilitam a definição de diretrizes em contextos heterogêneos nas relações internacionais; (2) favorecem a adoção de orientações necessárias em questões politicamente controvertidas; (3) são negociados mais rapidamente, se comparados a instrumentos de *hard law*; (4) costumam ser normas flexíveis; (5) facilitam a cooperação internacional; (6) têm sido utilizados por atores atípicos nas relações internacionais, como empresas transnacionais, ONGs, organizações sindicais internacionais; (7) facilitam experiências com novos padrões normativos, sem responsabilidade jurídica; (8) servem ao objetivo pragmático das empresas transnacionais de regular suas atividades em diferentes territórios; (9) têm função integradora do *hard law*, “preenchem as lacunas do *hard law*, ocupam as áreas abandonadas pelos canais legais oficiais e constroem pontes entre as diferentes formas de legislação internacional geradas por ter um número de diferentes atores internacionais” (DUPLESSIS, 2008, p. 14, 23, 26-27).

A Constituição da OIT instituiu dois instrumentos normativos para a organização promover seus princípios e valores: as recomendações e as convenções (art. 14 e 19). “As recomendações cumpriam a função vital de explorar reformas sociais e servir de medidas experimentais em áreas em que os fatos econômicos e sociais não eram facilmente incluídos sob uma definição legal preestabelecida” (DUPLESSIS, 2008, p. 17). A função pedagógica das recomendações era evidenciada por seu propósito de expandir as experiências vivenciadas por alguns Estados-Membros para os demais. Segundo Duplessis (2008), a alteração do art. 19 pela Emenda à Constituição em 1946 reforçava este escopo pedagógico das recomendações, com a previsão de relatórios pelos

Estados-Membros sobre em que medida foram incorporados os dispositivos de recomendações, ou as alterações legislativas internas necessárias para aplicá-las (art. 19, 7, V²).

A cada ano, em cada Conferência Internacional do Trabalho, que reúne os 187 países-membros, é escolhido um tema abrangido por convenções e recomendações, e realizado um Estudo Geral pela Comissão de Peritos.

A Comissão de Peritos,³ composta por vinte juristas de diferentes locais do globo, tem por atribuição examinar, a cada ano, reclamações apresentadas por representantes de empregados e de empregadores, queixas de um Estado em relação a outro, e relatórios encaminhados por governos sobre as convenções internacionais ratificadas. Em todos os casos examinados, os membros da Comissão de Peritos devem chegar a um consenso sobre suas conclusões e análises. Segundo Lélío Bentes Corrêa, perito brasileiro na referida comissão, “as sessões são muito ricas, os debates profundos e interessantes, mas sempre marcados pelo esforço para se chegar a uma solução que se apresente razoável para todos os seus integrantes” (CORRÊA, 2009, p. 58-59). Os relatórios da comissão são encaminhados à Comissão de Aplicação de Normas da

² Art. 19, 7, V Constituição da OIT: “(V) relativamente a uma recomendação, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada relativamente ao assunto de que trata essa recomendação. Deverá, também, precisar, nestas informações, até que ponto deuse ou se pretende dar aplicação a dispositivos da recomendação, indicando as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los”.

³ A atual composição da comissão conta com Lelío BENTES CORRÊA, Ministro do Tribunal Superior do Trabalho. Os demais são Shinichi AGO (Japão), Lia ATHANASSIOU (Grécia), Leila AZOURI (Líbano), James J. BRUDNEY (Estados Unidos da América), Graciela Josefina DIXON CATON (Panamá), Rachid FILALI MEKNASSI (Marrocos), Abdul G. KOROMA (Serra Leoa), Alain LACABARATS (França), Elena E. MACHULSKAYA (Rússia), Karon MONAGHAN (Reino Unido), Vitit MUNTARBHORN (Tailândia), Sandile NGCOBO (África do Sul), Sra. Rosemary OWENS (Austrália), Mónica PINTO (Argentina), Paul-Gérard POUYOUÉ (Camarões), Raymond RANJEVA (Madagascar), Kamala SANKARAN (Índia), Deborah THOMAS-FELIX (Trinidad e Tobago) e Bernd WAAS (Alemanha).

Conferência Internacional do Trabalho, da qual fazem parte representantes de trabalhadores, empregadores e governos.

A 109ª Conferência Internacional do Trabalho ocorreria em 2020, e se propunha a analisar oito instrumentos normativos internacionais, relacionados ao Estudo Geral intitulado Promover o Emprego e o Trabalho Decente em um Cenário em Mudança, abrangentes das Convenções números 122, 159 e 177, e Recomendações 168, 169, 184, 198 e 204⁴ (OIT, 2020⁵ e 2021⁶).

A relevância da atuação das agências, organizações e diretrizes, recomendações e deliberações tomadas nos espaços institucionais, dentre os quais a Comissão de Peritos da OIT, denota que a importância dos institutos jurídicos não se aquilata somente em virtude da exigibilidade ou coercibilidade de suas normas. Como observa o perito, “o só fato de um país ser chamado a se justificar perante a Comissão de Normas reveste-se de um sentido de repreensão moral bastante significativo” (CORRÊA, 2009, p. 59). Esse impacto pode ser verificado no Brasil; basta lembrar o contramovimento que resultou na Lei nº 9.029/1995, a partir de uma decisão no âmbito da OIT. Outro exemplo paradigmático da força das deliberações da OIT, no plano interno, também dos anos 1990, verificou-se quando a comissão de peritos

⁴ Convenção sobre Política de Emprego, 1964 (Nº 122); Convenção sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983 (Nº 159); Convenção de Trabalho em Casa, 1996 (Nº 177); Recomendação sobre Reabilitação Profissional e Emprego (Pessoas com Deficiência), 1983 (Nº 168); Recomendação sobre Política de Emprego (Disposições Suplementares), 1984 (Nº 169); Recomendação de Trabalho em Casa, 1996 (No. 184); Recomendação sobre Relações de Trabalho, 2006 (Nº 198); Recomendação sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal, 2015 (Nº 204).

⁵ OIT, 2020. Informe III(B). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Adenda 2020 al Estudio General. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_738283/lang--es/index.htm. Acesso em: 10 maio 2021.

⁶ OIT, 2021. Informe III(B)(Adenda). Promover el empleo y el trabajo decente en un panorama cambiante. Adenda 2020 al Estudio General. Disponível em https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/reports/reports-to-the-conference/WCMS_776058/lang--es/index.htm. Acesso em 10 mai 2021

encaminhou observação à Comissão de Normas um caso de existência de trabalho forçado no Brasil, e a inclusão do caso na pauta de discussões, “lista curta”, gerou uma mudança na postura adotada pelo governo, com o reconhecimento interno do problema e a adoção de políticas públicas de enfrentamento, envolvendo diferentes instituições: o então Ministério do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Justiça do Trabalho, tais como a criação, em 1995, do Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), composto por auditores fiscais do trabalho, procuradores do trabalho e policiais federais (CORRÊA, 2009, p. 59).

No contexto ultraliberal que possibilitou a aprovação da Reforma Trabalhista de 2017 no Brasil, a importância dos organismos internacionais voltou à cena. A reclamação de representantes de trabalhadores na OIT sobre as alterações legais instituídas pela reforma trabalhista (Lei nº 13.467/2017), após a análise técnica da Comissão de Peritos, resultou na inclusão do Brasil na lista preliminar de casos apresentada pelos interlocutores sociais, “lista longa”, e na da lista de casos nos quais os governos são instados a fornecer informações à Comissão de Aplicação de Normas da OIT, “lista curta”, em 2018 e 2019, e foi alvo de manifestações de autoridades brasileiras e disputas também no campo jurídico trabalhista (OIT, 2021^a, p. 793; PESSANHA; RODRIGUES, 2020, p. 190).

A Comissão de Peritos, no relatório da 108^a Conferência, registrou a recomendação ao governo brasileiro de revisão dos arts. 611-A e 611-B da CLT, instituídos pela Lei nº 13.467/2017, para aplicar as Convenções 98 e 154 da OIT, que estabelecem a diretriz segundo a qual a negociação coletiva é um mecanismo voltado à melhoria geral das condições de trabalho e não à redução das normas legais. Em 2019, o Brasil foi

novamente incluído na lista longa, e dos sete relatórios de informações solicitados ao Brasil pela OIT, com vistas à análise para a Conferência de 2020, a norma dos arts. 22 e 35 da Constituição da OIT,⁷ referente a aplicação de sete convenções (11, 98, 135, 141, 144, 151, 154⁸), três foram respondidos (98, 151, 154) (OIT, 2021a, p. 793).⁹ Somente em 2021 o Brasil sai da lista curta de países sob atenção da OIT,¹⁰ mas ainda assim o debate sobre as violações aos direitos sindicais e de negociação coletiva no âmbito nacional permanece vivo, só que envolvendo a regulação de calamidade sanitária adotada.

Em razão da pandemia de COVID-19, diante da gravidade da crise sanitária, o crescente número de mortes, os países passaram a adotar

⁷ Art. 22 da Constituição da OIT: “Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho”.

Art. 35, 8 da Constituição da OIT: 8. Se as obrigações decorrentes de uma convenção não forem aceitas quanto a um dos territórios visados pelos parágrafos 4 ou 5 do presente artigo, o Membro, os Membros, ou a autoridade internacional transmitirão ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, um relatório sobre a legislação do mesmo território e sobre a prática nele observada, relativamente ao assunto de que trata a convenção. O relatório indicará até que ponto se aplicaram ou se pretendem aplicar dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da dita convenção.

⁸ Convenções número 11, Direito de Sindicalização na Agricultura, ratificada pelo Brasil em 1957; 98, Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva; 135, Proteção aos Representantes de Trabalhadores; 141, Organizações de Trabalhadores Rurais; 144, Consultas Tripartites sobre Normas Internacionais do Trabalho; 151, Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública; 154, Fomento à Negociação Coletiva.

⁹ Diversos Estados-Membros não encaminham o relatório de informações sobre a aplicação das normas internacionais solicitados pela OIT, ou o fazem de modo parcial (OIT, 2021a, p. 792-805). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021. Informe III/Adenda (Parte A) Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones. Conferencia Internacional del Trabajo, 109a reunión, 2021. 2021a, Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf. Acesso em: 11 jun. 2021.

¹⁰ Na 109ª Conferência, realizada em meio virtual, foram incluídos não mais 24 países na chamada “lista curta”, mas apenas 19, da qual o Brasil não constou (OIT, 2021). Casos sobre los cuales los Gobiernos son invitados a comunicar informaciones a la Comisión. Comisión de Aplicación de Normas - CIT, 109a. reunión, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/109/committees/standards/documents/WCMS_795485/lang--es/index.htm. Acesso em: 11 jun. 2021.

diferentes medias emergenciais de prevenção a propagação do vírus e enfrentamento de suas consequências, e proteção a saúde publica, e no Brasil, internamente, a disputa de sentido das normas trabalhistas, intensificada pela ampla alteração normativa, se tornou mais acirrada pelas consequências da pandemia para a saúde, o meio ambiente do trabalho, o emprego, as atividades econômicas em diferentes setores.

Tal disputa de sentidos foi levada à OIT. Ao analisar, por exemplo, especificamente a Medida Provisória 936/2020, a Comissão de Peritos, por um lado, interpretou que as medidas de enfrentamento da pandemia ali previstas tiveram o objetivo de mitigar os impactos socioeconômicos, em período excepcional, limitado no tempo, por outro, destacou a orientação contida na Recomendação nº 205, de 2017, sobre Emprego e Trabalho Decente para a Paz e Resiliência, para o respeito ao diálogo social em geral e à negociação coletiva, em particular, para o enfrentamento das situações de crise, devendo ser assegurada a participação das organizações de empregadores e trabalhadores nas políticas públicas e medidas adotadas (OIT, 2021a, p.112-113).¹¹

¹¹ No plano interno, a disputa de sentido das possibilidades e limites de redução de salários foi apreciada pelo Supremo Tribunal Federal sem solução consensual entre seus Ministros na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 6363, ajuizada pelo Partido Rede Sustentabilidade, com pedido de medida cautelar. O voto vencedor negou referendo à medida cautelar que havia sido proferido pelo Ministro Ricardo Lewandowski. O redator do voto condutor, Ministro Alexandre de Moraes, consignou a existência de complementação pela União e, em razão disso, autorizou a redução salarial no período excepcional de pandemia, afastando a incidência do art. 7º, VI, da Constituição, na análise da MP nº 936/2020. Vale transcrever trecho da decisão de interpretação flexível: “A lenda da cerejeira e do salgueiro. A cerejeira, durante o inverno, os galhos fortes, potentes, acumula a neve. E, não raras vezes, o peso da neve acaba quebrando os seus galhos, acaba matando a cerejeira, e ela não verá o próximo inverno. O salgueiro é muito mais frágil, flexível, a neve se põe nos seus galhos, e ele cede um pouco e joga a neve, cede um pouco e joga a neve e, ao final do inverno, certamente, verá um novo inverno. E, dessa verdadeira parábola japonesa, tira-se que, às vezes, é importante ceder para sobreviver, às vezes, é importante se interpretar mais razoavelmente para sobreviver.” Diferentemente interpretaram o relator vencido, Ministro Ricardo Lewandowski, que havia deferido em parte a medida cautelar, para prevalecer o acordo resultante de negociação coletiva; a Ministra Rosa Weber, para quem “o período de crise reclama o resguardo da solidez dos valores democráticos dos riscos de sua mitigação por valores políticos e econômicos”; e o Ministro Edson Fachin, de acordo com o qual “a participação dos sindicatos é imperativo consoante norma constitucional, e traduz a negociação coletiva ferramenta própria do

A 109ª Conferência foi adiada para junho de 2021, mas o conteúdo do Estudo Geral se manteve, tendo sido conferido oportunidade aos governos, representantes de trabalhadores e empregadores, para complementação de suas informações a respeito das convenções e recomendações internacionais do trabalho, e a ratificação de convenções internacionais.

De acordo com o referido estudo, “os princípios dos instrumentos examinados no Estudo Geral de 2020, e suas conclusões e recomendações sobre aplicação efetiva destes princípios, são mais pertinentes do que nunca em um contexto de pandemia de COVID-19 e suas consequências” (OIT,2021a, p. 9), de modo a formular uma nova geração de políticas inclusivas, econômicas, sociais ambientais na direção do Programa de Trabalho Decente da OIT e dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável de 2030, centrado nas pessoas (OIT, 2021, p. 15), razão pela qual a COVID-19 não deveria ser utilizada como desculpa para a inobservância de convenções ratificadas, sobretudo as fundamentais (OIT,2021a, p. 9).

Como observamos, apesar da previsão de relatórios anuais e de requerimentos oriundos da OIT solicitando aos países-membros

mundo do trabalho e do emprego para a própria formulação da política de trabalho, e para definir prioridades, planejamento, e estratégia de promoção do emprego. A emergência internacional, reconhecida pela Organização Mundial da Saúde, não implica – nem muito menos autoriza – a outorga de discricionariedade sem controle ou sem contrapesos típicos do Estado Democrático de Direito (...) o contexto que o afastamento das entidades sindicais das negociações acerca de direitos fundamentais, especialmente o direito ao salário e respectiva jornada de trabalho, bem como a suspensão do próprio contrato laboral, apresenta-se frontalmente contrário ao que estabeleceu o legislador constituinte de 1988, especialmente nos artigos 7º, VI, XIII e XXVI; 8º, III e VI, da Constituição da República” (Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15345059901&ext=.pdf>. Acesso em: 3 dez 2020.

esclarecimentos ou informes, nem sempre as consultas referentes à aplicação de convenções são respondidas.¹²

Duplessis (2008) também constata que são raras as informações fornecidas à OIT¹³ e, quando ocorrem, não ficam sujeitas a debates aprofundados na Conferência Internacional anual, resultando na “banalização” das recomendações: tornaram-se “convenções-b’, coleções de disposições que os constituintes da OIT consideravam que deveriam ser deixadas de fora das convenções, ou reproduções das convenções menos sua força vinculativa”. Para o grupo de representação de trabalhadores na OIT, até mesmo as convenções não ratificadas são consideradas com maior capacidade de influenciar práticas legislativas nacionais do que as recomendações (DUPLESSIS, 2008, p. 17). Tal desqualificação das recomendações termina por criar, pela experiência, uma relação hierárquica destas com as convenções. Diante disso, conclui Duplessis (2008, p. 22), o grupo da representação dos empregadores costumava apoiar a flexibilidade na elaboração das normas internacionais, preferindo as recomendações às convenções.¹⁴

As convenções são, em teoria, instrumentos de *hard law* e contêm obrigações legais vinculantes. No entanto, quando não são ratificadas, passam por uma queda no *status legal*, por assim dizer, e se tornam

¹² Diversos Estados-Membros não encaminham o relatório de informações sobre a aplicação das normas internacionais solicitados pela OIT, ou o fazem de modo parcial (OIT, 2021a, p. 792-805). Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2021 Informe III/Adenda (Parte A) Adenda al Informe de 2020 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones Conferencia Internacional del Trabajo, 109a reunión, 2021. 2021a, Disponível em https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_771044.pdf Acesso em 11 jun 2021.

¹³ Em 2020, menos de 40% das solicitações da OIT de relatórios de informações aos Estados-Membros (art. 22 da Constituição da OIT) foram respondidas (OIT, 2021a, p. 805).

¹⁴ A Recomendação nº 198 da OIT de 2006 exemplifica a dificuldade de se obter consenso entre os membros da OIT em questões elementares para o Direito do Trabalho como os elementos configuradores da existência da relação de emprego e o reconhecimento de direitos daí decorrentes (cf. também FELICIANO, 2013, p. 166).

instrumentos de *soft law*. Ou seja, devem orientar a atuação dos intérpretes do direito nos estados nacionais e inspirar as políticas legislativas. Contudo, apesar desse *status* inferior e da conseqüente falta de força vinculante, o artigo 19, 5, e, da Constituição da OIT¹⁵ estabelece um procedimento para os Estados-Membros reportarem ao Diretor-Geral da OIT a posição de suas leis e práticas aos assuntos tratados na convenção não ratificada. Os estados são obrigados a dizer em que medida foi dado efeito a qualquer das disposições da convenção por meio de legislação, ação administrativa, acordo coletivo ou outro, e declarar as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção (DUPLESSIS, 2008, p. 27).

A OIT, para manter sua relevância no cenário internacional, vem assumindo outros papéis – apoio na elaboração de normas, fiscalização, monitoramento, criação de modelos normativos “consensuais”. Nas pesquisas empíricas, pode ser verificado um entrelaçamento de normas públicas e privadas, e aquelas muitas vezes utilizadas como modelos para a criação de normas privadas.

Por outro lado, os debates desenvolvidos nos espaços internacionais de disputa têm o potencial de orientar o processo de regulação das empresas transnacionais e de suas cadeias produtivas, tema que perpassa a discussão sobre dever de diligência e **diligência (vigilância)**-devida.

¹⁵ Art. 19, 5, da Constituição da OIT: e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho – nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes – sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

O conceito de diligência devida vem sendo densificado e aplicado em normas vinculantes e não vinculantes. No âmbito da OCDE, a expressão é compreendida como “processo através do qual as empresas identificam, previnem e mitigam os impactos adversos reais ou potenciais, e explicam como se enfrentam estes impactos”. De acordo com a definição adotada pelo Alto Comissariado da ONU para Direitos Humanos, (ACNUDH) a diligência devida é entendida como processo contínuo de gestão a ser adotado por empresa prudente e razoável considerando-se questões circunstanciais, como o setor de atuação, o contexto no qual as atividades são realizadas, seu tamanho entre outros fatores, para assumir sua responsabilidade de respeitar os direitos humanos (GUAMÁM HERNANDES, 2018, p. 225-226). Transcrevemos, entre os Princípios Fundamentais previstos nos Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas, referente à responsabilidade das empresas de respeitar os direitos humanos, o Princípio Operacional nº 17:

DEVIDA DILIGÊNCIA EM DIREITOS HUMANOS

17. Para identificar, prevenir, mitigar e responder aos impactos adversos nos direitos humanos, as empresas devem realizar um processo de devida diligência em direitos humanos. O processo deve incluir a avaliação dos impactos reais e potenciais de suas atividades e operações nos direitos humanos; a consideração desses impactos nas suas políticas, em seus programas, na sua gestão; a adoção de medidas de prevenção e mitigação; o monitoramento das ações adotadas; e a comunicação sobre como esses impactos são enfrentados. A devida diligência em direitos humanos:

(a) Deve abranger os impactos adversos nos direitos humanos que a empresa pode causar ou para os quais possa contribuir, por meio de suas próprias atividades, ou que estejam diretamente relacionados às suas atividades e operações, produtos ou serviços por meio de suas relações comerciais;

- (b) Variará em complexidade de acordo com o tamanho da empresa, o risco de impactos severos nos direitos humanos e a natureza e o contexto de suas atividades e operações;
- (c) Deve ser contínua, reconhecendo que os riscos nos direitos humanos podem mudar com o passar do tempo, conforme evoluem suas atividades e operações e o contexto operacional da empresa.¹⁶

A relação entre as diversas empresas que integram a cadeia produtiva, ainda que descrita como “relações comerciais” está na pauta atual das preocupações para a regulação do mercado, tanto no âmbito das normativas ditas públicas, oriundas de organismos internacionais integrados por Estados, quanto no âmbito das normas elaboradas por sujeitos privados, como as negociações coletivas transacionais.

E de tais Princípios Orientadores Sobre Empresas e Direitos Humanos das Nações Unidas não consta especificação de meios de se exigir sua aplicação efetiva. A diligência devida e o dever de vigilância previstos em normas não vinculantes passaram a ser adotados por legislações estatais vinculantes, sendo a lei francesa de 2017 citada como exemplo de texto mais avançado, por sua originalidade em mesclar diferentes ferramentas regulatórias (GUAMÁN HERNANDES, 2018, p. 237-238; MOUREAU, 2017). Como se observa, nos âmbitos do direito internacional do trabalho e direito internacional público, existem avanços, recuos, limites e possibilidades em construção, tanto mediante normas definíveis como *hard law*, quanto *soft law*, com normativas em construção voltadas para conter a mercantilização do trabalho no mundo contemporâneo. Na próxima seção, observaremos o surgimento de normativas transnacionais realizadas em espaços não estatais de

¹⁶ Disponível em: https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2019/outubro/Cartilha_verso_impresso.pdf. Acesso em: 12 jan. 2020.

disputas de poder e demonstrar como o contramovimento para a desmercantilização e regulação dos mercados de trabalho emerge como manifestação de pluralismo jurídico no campo laboral.

2.2 NORMATIVA TRANSNACIONAL PRIVADA

A aplicação de *soft law* no âmbito privado também não é uma novidade – os códigos de conduta das empresas são exemplos deste tipo de norma. Pelo menos desde os anos 1930, empresas transnacionais norte-americanas adotam a prática de elaboração de códigos de conduta, de forma unilateral, como explica Valdés Dal-Ré, com foco em suas relações internas, e com os clientes e fornecedores. Tal prática se consolidou a partir dos anos 1960 e, no caso das empresas europeias, passou ser mais utilizada nos anos 1990 (VALDÉS DAL-RÉ, 2014). Os acordos globais, construção negociada de normas transnacionais, são fruto de experiências mais recentes (VALDÉS DAL-RÉ, 2014, p. 21-30; MAZUYER, 2013, p. 420). Ainda são adotados por uma minoria de empresas transnacionais (MOREAU, 2017, p. 6), mas, em uma fase inicial ou nos de primeira geração, é possível verificar um claro objetivo de dar visibilidade aos direitos fundamentais da declaração de 1998 da OIT, como já mencionado anteriormente (MOREAU, 2017, p. 9).

A questão pertinente à diferença entre *soft law* e *hard law* e sua relevância para o estudo da responsabilidade das empresas transnacionais em todos as localidades de sua atuação direta e por suas contratadas é controvertida (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 206). Para além da imprecisão conceitual destacada por Duplessis (2008, p. 27), se deslocarmos o foco da questão da coercibilidade para a da efetividade, as cláusulas dos acordos globais, por exemplo, podem

chegar a ser vinculativas de comportamentos, ou seja, terem efetividade, apesar de nenhuma ou baixa coercibilidade (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 206).

Teubner, em 2012, atribuiu o aumento de iniciativas normativas públicas no plano internacional à preocupação com os efetivos nocivos da atuação das empresas transnacionais: notícias de corrupção, violações de direitos humanos. Muitas dessas iniciativas, porém, mostraram-se ineficazes, na avaliação do autor. Verificou-se um significativo aumento do que ele chama de “códigos de conduta ‘voluntários’”, entre os quais códigos de conduta públicos (normas de origem estatal e/ou de organismos formados por Estados) e privados, de origem empresarial (TEUBNER, 2012, p. 109-110) e, entre estes, acordos globais negociados com organizações sindicais internacionais.

Sobre a questão, em relação à efetividade, o pesquisador percebe muitas vezes uma inversão: enquanto “códigos públicos” podem ter efeito de *soft law*, “meras recomendações sem quaisquer efeitos”, “códigos privados” podem ter o efeito de *hard law*, e adotar o objetivo estratégico de prevenir a regulação pública vinculante (TEUBNER, 2012, p. 110). Para Teubner, “códigos intracorporativos são diretamente vinculantes para as pessoas envolvidas e são dotados de sanções efetivas que são executadas por recém-criados departamentos de cumprimento” (TEUBNER, 2012, p. 120).

Dos estudos empíricos que analisamos concluímos, por ora, que não é possível generalizar esta conclusão de Teubner, porquanto muitas dificuldades ainda existem para a efetividade, não apenas para os códigos de conduta unilateralmente adotados, mas também para os acordos globais negociados com organizações sindicais. Não são todos que fazem previsão de normas de solução de conflitos, fiscalização e

controle. Mesmo os negociados, como os acordos globais, o são ainda em pequeno número e, quanto ao conteúdo, embora estudos identifiquem uma nova geração de acordos globais, mais sofisticados, com estes convivem contemporaneamente, outros tantos identificados com a primeira geração (MOREAU, 2017). Existem dificuldades com os diferentes idiomas, com a divulgação das normas, conscientização e formação para sua aplicação. A heterogeneidade caracteriza as práticas de negociações de acordos globais, pesquisas verificam diversidade quanto à forma e o conteúdo (MIAS; BOURGUIGNON, 2017, p. 5).

Teubner aponta casos estudados em pesquisas empíricas, nos quais se constatou uma “mudança real” de comportamento dos atores envolvidos como consequência da normativa pública e/ou privada adotada: aprimoraram “standards” de direitos humanos. O monitoramento permanente de ONGs ou acordos vinculantes com órgãos civis de certificação social provavelmente estão entre as condições mais importantes para o sucesso (TEUBNER, 2012, p.111). Identifica uma “pressão por aprendizado” exercida sobre os “códigos privados” por fatores externos, pelos “códigos públicos”, pelas normas estatais e de organismos internacionais (TEUBNER, 2012, p. 123-124). Nas pesquisas que analisamos esta foi uma constatação comum – o caráter pedagógico da normativa pública e privada adotada pelas empresas transnacionais, além da diversidade de forma e conteúdos dos acordos globais firmados.

Estudos empíricos sobre as experiências de duas empresas norte-americanas, realizados por Hennebert, quais sejam, Chiquita Brands International Inc., com sede nos EUA e atuação na América Latina, onde emprega mais de 26 mil pessoas, e Quebecor World, tendo realizado aproximadamente 30 entrevistas semiestruturadas, concluíram que os

acordos globais contribuíram para a melhoria das condições de trabalho nos estabelecimentos da empresa na América do Sul em comparação com outras empresas nas mesmas localidades, como demonstraram pesquisas em anos posteriores (HENNEBERT, 2017, p. 125; MOUREAU, 2017, p. 21).

Constatarem ainda muitos problemas. Entrevistados relataram que os auditores sociais realizavam entrevistas com trabalhadores dentro dos escritórios da empresa, dificultando relatos do que ocorria nas fazendas (HENNEBERT, 2017, p. 127). Verificou, em ambos os casos, que longe do “centro” das empresas, em suas filiais e nas empresas da cadeia de produção em outras localidades, frequentemente o AMG não era de conhecimento dos sindicatos locais – a troca de informações local-global é um dos desafios para o sindicalismo contemporâneo. Para dar efetividade aos acordos a articulação sindical global-local é necessária (HENNEBERT, 2017, p. 133-134).

Em ambos os casos, acordos globais foram firmados após campanhas de mobilização dos trabalhadores, que pressionaram as empresas. Em seus estudos, Hennebert (2017) concluiu que ambos os acordos foram utilizados para potencializar a promoção de direitos sindicais nos respectivos países, tendo ocorrido o aumento do número de sindicalizados entre os que trabalhavam para a Chiquita Brands International Inc.

Com o cuidado de não generalizar as duas experiências estudadas, Hennebert (2017) observou em ambas a ocorrência de “potencialidades tradicionalmente associadas” aos AMGs, quais sejam: favoreceram o diálogo entre empresas e sindicatos; foram úteis para instituir respeito a direitos sindicais em diferentes países de atuação das referidas empresas; tendo sido observado aumento de filiações aos sindicatos nas

plantações da Chiquita e da mobilização para a sindicalização em estabelecimentos da Quebecor na América Latina. Um Acordo Marco Global pode ser agregador, no sentido de contribuir como incentivo para a internacionalização da ação sindical – a este respeito, interessante o depoimento do presidente da Rede UNI-Quebecor em entrevista ao pesquisador, no qual afirmou ser secundário o conteúdo normativo do acordo quando comparado à construção dos laços de solidariedade no processo de negociação (HENNEBERT, 2017, p. 133).

Os acordos globais também mostraram ter uma função catalizadora de objetivos comuns para os trabalhadores. Sua negociação deu um objetivo concreto para a ação sindical internacional – “o presidente da Rede UNI-Quebecor defendia que, *a priori*, o conteúdo normativo do acordo era secundário para ele, se comparado às novas relações de solidariedade entre associados construídas durante o processo de negociação” (HENNEBERT, 2017, p. 133). A ausência de uma norma vinculante traz um desafio para o sindicalismo, para se estruturar, trocar informações e organizar ações coletivas em nível transfronteiriço. Para o pesquisador, “ainda que não tenham a autoridade e a legitimidade que a regra de Direito poderia lhes dar”, as organizações sindicais internacionais vêm progressivamente se firmando como “as estruturas do sindicalismo internacional mais adaptadas às novas realidades econômicas e sociais” (HENNEBERT, 2017, p. 136).

Em tempos recentes têm sido verificadas redes de solidariedade ativistas, sindicais, de trabalhadores de uma mesma empresa transnacional, particularidade que as diferenciam de outras redes que abordam questões sociais de maior amplitude. São articulações voltadas a pressionar a gestão das empresas a respeitar direitos dos

trabalhadores nos locais onde desenvolvem atividades, com potencial para firmarem acordos globais com organizações sindicais internacionais. Muitos dos acordos globais já negociados adotam padrões normativos existentes em normas públicas interestatais, como as da OIT (HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015, p. 74)

Da análise de estudos empíricos publicados por diversos pesquisadores, Hennebert e Dufour-Poirier (2015, p. 75) verificaram como essa ação coletiva é construída por dentro das alianças sindicais transfronteiriças. Realizaram estudo comparando concretamente duas experiências de alianças internacionais realizadas entre 2003 e 2010, realizaram mais de cem entrevistas semiestruturadas com aproximadamente 70 sindicalistas em diferentes níveis das estruturas das organizações sindicais (“atores-chave”) (2015, p.78-79), com duas empresas localizadas em países centrais diferentes, com atividades em setores diferentes, as quais chamaremos de A e B: Empresa A – canadense de impressão comercial, com 28 mil empregados, 115 estabelecimentos, atuação preponderante da América do Norte, mas também na América do Sul e na Europa. Empresa B, europeia, de metalurgia e mineração, com 60 mil trabalhadores diretos e indiretos (estes, 22.323), 62 estabelecimentos, com atuação na África, Ásia, Américas do Sul e do Norte e no Pacífico.

O estudo teve por base Teorias da Ação Coletiva, tanto com abordagem na mobilização de recursos de ação (utilizaram o conceito de repertório de Tilly, 1986, como qualquer forma de ação com potencial de ser mobilizada para mostrar insatisfação) (HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015) quanto na análise cultural (referente à identidade “de” e “com” o grupo, ao pertencimento, dos quais dependem seu grau de

coesão¹⁷). Os pesquisadores verificaram, nas duas experiências analisadas, diferenças de poder e recursos entre grupos de trabalhadores participantes das negociações (entre “norte” e “sul” globais) e ações de mobilização internacional, como também na construção de alianças internacionais, e confirmaram, pela análise documental de mais de cem entrevistas realizadas com sindicalistas do norte e do sul, que as alianças, por diferentes meios, para se concretizarem, precisam que os participantes se identifiquem como grupo (“senso de pertencimento”). Em um dos casos o processo de negociação do AMG funcionou como agregador dos diferentes grupos de trabalhadores. Foi um objetivo comum a todos, e incentivou a troca de experiências entre sindicalistas de diferentes países (HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015, p. 82).

Concluíram também que as alianças internacionais não seguem um modelo homogêneo, uniforme; ao contrário. Em um dos casos (A), a ação coletiva resultou de decisões da UNIGlobal, orientada a um objetivo comum: negociar o acordo global. O caso B resultou de ação provocada pela organização sindical local (canadense), teve maior abertura para a participação de outros atores sindicais, de outras localidades, e as estratégias adotadas, os recursos e investimentos mobilizados, e o repertório de ações coletivas foram diferentes. “Em resumo, compreender as sutilezas da transnacionalização da ação sindical comanda uma análise minuciosa e caso a caso que proíbe qualquer

¹⁷ “Quanto mais fortes os laços de solidariedade entre os participantes de uma aliança transfronteiriça, e quanto maior o grau de percepção desses participantes eles próprios como pertencentes à mesma entidade, mais inclinados a investir em ação coletiva.”

Tradução livre de: “The stronger the solidarity ties between participants in a cross-border alliance and the greater the extent to which these participants perceive themselves as belonging to the same entity, the more inclined they will be to invest in collective action.” (HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015, p. 76).

generalização urgente” (HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015, p. 90), em que pesem algumas características comuns aos dois casos comparados: por exemplo, os pesquisadores verificaram que a ação coletiva é mais bem sucedida quando os atores têm algum nível de identificação, um sentimento de pertencimento, de relações interpessoais. Existe um vetor identidade na construção da ação coletiva internacional (HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015, p. 91-92).

Entre as empresas brasileiras que negociaram acordos marco globais destacamos a experiência da Petróleo Brasileiro S.A, Petrobras, e IndustriALL. Outros exemplos poderiam ser mencionados, mas a particularidade do caso nos interessou, a Petrobras é uma empresa brasileira, mas firmou AMG com cláusula excludente de validade e eficácia no país.

No Brasil, na última década foram negociados diversos Acordos Marco Globais, como, por exemplo, os AMGs negociados entre Uni Global Union e Banco do Brasil S.A., em 2011, 2015 e 2019 (CONTRAF, 2019), e entre este mesmo sindicato global e Banco Itaú, em 2014 e 2018 (CONTRAF, 2018; UNI GLOBAL UNION, 2019). Destacamos, entre as empresas brasileiras que negociaram acordos marco globais a globais, a experiência da Petróleo Brasileiro S.A., Petrobras, e IndustriALL. Outros exemplos poderiam ser mencionados, mas a particularidade do caso nos interessou: a Petrobras é uma empresa brasileira, mas firmou AMG com cláusula excludente de validade e eficácia no país.

Em dezembro de 2011, a Federação Internacional dos Sindicatos de Minas, Energia, Química e Indústrias Diversas (ICEM) firmou acordo com a Petróleo Brasileiro S.A., Petrobras, assumindo compromissos com observância de direitos trabalhistas, além de abordar questões ambientais e de desenvolvimento dos locais onde a empresa desenvolve

atividades no globo (PLANET LABOR, 2012). Acordo que foi renovado em 2014, com a IndustriALL Global Union.

O protagonismo político-sindical dos trabalhadores e trabalhadoras da categoria petroleira no plano interno foi historicamente destacado, sua reivindicação de limitação da duração do trabalho em seis horas para o trabalho em turno ininterrupto de revezamento foi adotada pelos constituintes de 1988 (CARDOSO, 1999, p. 213-214). A Federação Única dos Petroleiros (FUP) é filiada à IndustriALL. A categoria muitas vezes adotou práticas diferentes do modelo legal brasileiro: criou o Comando Nacional dos Petroleiros nos anos 1990 e protagonizou grandes greves no período (SALAZAR; ASSIS, 2015). Recentemente, participou formalmente como testemunha dos acordos globais firmados entre a Petrobras e organizações sindicais internacionais.

Em 2011, a Petrobras firmou com as organizações sindicais, renovando em 2014 o documento chamado Termo de Entendimentos sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas.

Entendemos que tais documentos podem ser considerados modalidades de acordos globais, no sentido adotado nesta tese. Por meio desses documentos a Petrobras expressa o “pleno apoio” às normas internacionais das quais o Brasil é signatário, quais sejam: Declaração Universal dos Direitos Humanos, Diretrizes para as Empresas Multinacionais da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico, Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e Política Social da Organização Internacional do Trabalho, Pacto Global das Nações Unidas, que serão complementares à legislação dos respectivos países onde a empresa desenvolve suas atividades. Por tais documentos negociados, a Petrobras se obriga a

envidar “esforços para que todas as empresas prestadoras de serviços observem os compromissos acima” (TERMO DE ENTENDIMENTOS SOBRE AS BOAS PRÁTICAS DE RELAÇÕES TRABALHISTAS, 2011, 2014), ou seja, para garantir a aplicação das normas internacionais referidas em toda a sua cadeia produtiva e em sua relação com as empresas para as quais terceiriza atividades e serviços.

O termo não tem regras específicas de solução de conflitos, mas contém cláusulas de sustentabilidade ampla e utiliza terminologia de desenvolvimento sustentável em campos de proteção muito amplos (direitos humanos, condições de trabalho, meio ambiente).

Realizamos entrevista com um dos atores-chave nas negociações: João Antônio Moraes, que assinou os dois acordos (2011 e 2014) na qualidade de testemunha, representando a FUP. A outra testemunha foi Maria das Graças Silva Foster, então Diretora de Gás e Energia da Petrobras. Adotamos a entrevista semiestruturada, qualitativa, exploratória (XAVIER, 2017, p. 129 e 136), e nos mantivemos sempre alertas à advertência de Bourdieu: o pesquisador tem o dever de cuidar de quem nele confia, acima de tudo colocar os entrevistados e seus depoimentos “ao abrigo dos perigos aos quais nós exporíamos suas palavras, abandonando-as, sem proteção, aos desvios de sentido” (BOURDIEU, 2001, p. 9) .

Moraes é dirigente sindical do Sindicato dos Petroleiros do Estado de São Paulo, SINDIPETRO Unificado, filiado à CUT (DIRETORIA UNIFICADO, 2019). Foi dirigente do Sindicato de Mauá, no ABC paulista, coordenador-geral do SINDIPETRO Unificado, formado pela união de três sindicatos, dirigente da Confederação Nacional do Ramo Químico, filiada à CUT, e é dirigente da FUP desde 1998 - “entre um cargo e outro, às vezes indo para a suplência” -, e desempenhou muitas vezes o

encargo de representar sua organização sindical no exterior, relatar a situação da empresa em seu país, conciliar estratégias de ação e coordenar mobilizações.

Moraes estava morando em São Paulo, mas o entrevistei em um fim de tarde, no Rio de Janeiro, dia 8/4/2019, em uma livraria no Centro, perto da FUP (BERTAUX, 2010, p. 73; THOMPSON, 1998, p. 265). Chegou de viagem, com seu violão, e, na entrevista, entre o café e o chá, no clima de tranquilidade dentro da livraria, não tínhamos como antever a sucessão de tragédias causada pelas chuvas iniciadas no início da noite. O dia 9 foi de tristezas, alagamentos, desabamentos, sirenes de alertas e alertas sem sirenes, problemas graves atingiram a todos, mas mais acentuadamente os vulneráveis, os pobres.

Militante sindical com longa experiência, o saber prático da atuação em negociações interessou de modo geral, mas particularmente no caso das negociações que resultaram no referido termo, e as atividades que o precederam. As características desse caso específico, quais sejam, empresa brasileira transnacional, eficácia para localidades onde desenvolve atividades e iniciativa de organização dos trabalhadores, conferem a ele especial interesse em relação aos demais, com as sedes de empresas localizadas em países centrais. Importou para nós sua trajetória e experiências orientadas para o tema da negociação de acordo global com a Petrobras (ALBERTI, 2013, p. 173-175).

Moraes era coordenador-geral da FUP na ocasião da assinatura dos termos, e relatou que sua participação, juntamente com um coletivo, veio construindo no tempo ações coletivas, entre as quais esses acordos. Transcrevemos sua fala:

Na ocasião da assinatura desses termos de entendimento eu era coordenador-geral da FUP, mas a minha participação nos termos de entendimento antecede muito a isso. [...] E esses termos não são um fim em si mesmos, são uma construção do movimento sindical internacional de muitos e muitos anos, eu diria que mais de décadas. Quando, no nosso caso dos petroleiros químicos, nossa então federação internacional, a ICEM, começou a desenhar uma proposta, foi uma construção coletiva no sentido dos trabalhadores e suas organizações dos países onde estão as sedes das multinacionais, para que eles ajudassem a articular uma relação com os trabalhadores no mundo todo, dessas mesmas empresas.

Na ideia da ICEM a busca nestas relações era de que as condições de trabalho das empresas matrizes fossem estendidas aos demais países, uma vez que as práticas das empresas são muito diferentes disso. As empresas até têm uma prática razoável nos países onde estão as sedes, as matrizes das empresas multinacionais, mas os países da periferia do capitalismo, lá é “terra arrasada”, exploração total. Então, a ideia do nosso movimento sindical internacional era construir a chamada rede de trabalhadores das empresas e, através dessas redes, chegar a pactuar esses termos de entendimento, mas que esses termos fossem a base da busca da igualdade nas relações de trabalho.

Então nós conseguimos chegar a pactuar esses termos na Petrobras, eu diria que houve dois fatos importantes: o primeiro deles foi a internacionalização da Petrobras, coisa que já aconteceu no final dos anos 90 com o governo Fernando Henrique Cardoso. A proposta de Fernando Henrique era de que a Petrobras reduzisse o seu papel de participação no Brasil e expandisse em outras países, era essa um pouco a proposta, mas isso foi uma coisa ainda muito incipiente nos anos do “tucanato” e teve um impulsionamento muito grande a partir da posse do presidente Lula, quando se retomaram os investimentos na Petrobras e ela está aí entre as sete maiores empresas de petróleo e energia do mundo, com um componente de internacionalização importante. Então a Petrobras adquiriu áreas em vários países, mas fundamentalmente na América Latina e Caribe, mas chegou a comprar uma refinaria no Japão, outra nos EUA. Quando isso acontece, nós, brasileiros, que éramos os beneficiários da ideia da construção dessa rede internacional

de trabalhadores, passamos a ser também na Petrobras, principalmente, mas também na Vale do Rio Doce, nas grandes empresas que se internacionalizaram, passamos a ter um papel semelhante ao que desempenhavam os países da Europa, dos EUA, passamos a ter a obrigação de ajudar a melhorar as condições de trabalho na Petrobras nos países em que ela atuava, então foi assim que buscamos a pactuação desse acordo. Fomos buscando construir a rede de trabalhadores da Petrobras no mundo todo e, paralelamente a isso, também tensionando a Petrobras para que pudéssemos pactuar esse termo de entendimento. Foi um pouco isso essa construção.

Ambos os termos têm abrangência para todas as unidades da Petrobras no exterior. A empresa firmou o compromisso de realizar esforços para que as empresas prestadoras de serviço também cumpram o pactuado.

Como nas experiências norte-americanas e canadenses estudadas por Hennebert e Dufour-Poirier (HENNEBERT, 2017; HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015), o acordo global firmado com a Petrobras foi de iniciativa dos movimentos de trabalhadores, por pressão e mobilização, segundo Moraes:

A iniciativa foi sempre nossa. Na verdade, a FUP e a então ICEM e, depois, a IndustriALL, tinham tomado essa iniciativa há muito tempo e foram buscando construir a rede para assinar o termo e entendimento, a Petrobras nunca topou. Mas a Petrobras passou a ter, no governo Lula, uma participação intensa no chamado Pacto Global no âmbito da ONU, [...] ela queria aparecer para o mundo como uma empresa socialmente responsável, que respeitava os direitos humanos. [...] O respeito aos direitos sindicais faz parte do respeito aos direitos humanos. E, na ocasião, o presidente da ICEM, em um encontro com o então presidente da Petrobras, José Sérgio Gabrielli, [defendeu a seguinte ideia], para a Petrobras realmente se apresentar, aparecer aos olhos do mundo como uma empresa que respeita, isso é uma

coisa básica, [ela deverá] pactuar que respeitará em todas as unidades dela, no mundo em que ela atua, respeitará, minimamente, as regras dos direitos humanos, o respeito à sindicalização, a livre organização dos trabalhadores e essas coisas todas que para nós aqui no Brasil seria uma coisa básica mas que, em muitos locais em que a Petrobras atua e atuou, isso não acontecia.

Citou exemplos do Peru, Bolívia, Argentina:

O exemplo do Peru, onde nós, da FUP, tivemos diversas vezes que agir para que a Petrobras lá tivesse uma atuação responsável, porque praticamente [...] tudo [é] terceirizado. As empresas contratadas por ela sequer respeitavam a sindicalização, muitos problemas ocorriam. E várias vezes a gente, através da IndustriALL, esteve fazendo pressão para que a empresa participasse. Essa internacionalização da Petrobras se deu através da compra de uma empresa argentina privada chamada “PeCon” (Perez Company), e a Perez Company tinha toda uma tradição de desrespeito a tudo isso. A Petrobras manteve a frente dos quadros gerenciais da empresa no Peru, na Argentina, na Bolívia, manteve no quadro gerencial na maior parte das vezes e eram gerentes já acostumados a práticas antissindiciais. Uma coisa muito complicada. Por exemplo, na Bolívia, nós estivemos lá por ocasião da nacionalização e tinha uma placa na frente da Petrobras dizendo que ela respeitava direitos sindicais, mas nós encontramos lá dentro trabalhadores que queriam se sindicalizar e o gerente não deixava. Criavam vários tipos de constrangimento. Então a ida da FUP lá ajudou muito nesse sentido [...].

Eu diria que esses termos de entendimento foram a formalização de algo que a gente vinha construindo há muito tempo e vinha pressionando para que acontecesse. Então, se por um lado a iniciativa foi tanto da FUP quanto das organizações sindicais internacionais, no caso a ICEM e a IndustriALL, por outro não vou negar a importância da conversa com o presidente da ICEM no âmbito da ONU com o presidente da Petrobras. Aquilo foi muito importante para que depois a gente conseguisse tornar efetiva a pactuação desse termo. O que acabou não acontecendo de fato foi a estruturação bem da rede de trabalhadores da Petrobras, que é prevista no termo. Acabou não

acontecendo, porque logo em seguida a Petrobras deu uma esvaziada nos seus investimentos internacionais, o que criou uma dificuldade grande.

Pergunto sobre a eficácia dos acordos, principalmente quanto ao respeito à liberdade sindical:

Nesses países houve essa inter-relação entre as organizações da Argentina, do Peru, do Brasil, isso teve efetividade, houve mudanças. Nos países em que isso não chegou a acontecer [...], uma empresa com caráter estatal como é a Petrobras no Brasil, quando ela vai atuar fora do país, ela é uma empresa privada como outra qualquer, então as denúncias de problemas a gente sempre recebeu na Secretaria de Relações Internacionais da FUP, muitas queixas de problemas em vários lugares do mundo [...]. O termo serve como um mecanismo para a rede sindical de trabalhadores poder pressionar mais a empresa, porque ela assumiu o compromisso formal. Agora realmente ficou muito prejudicado em função da redução da atuação internacional da Petrobras. Ela passou a diminuir [suas atividades], vendeu recentemente a refinaria de Pasadena, a refinaria do Japão, então teve uma redução muito grande e ela passou a [ter] os escritórios de comercialização, não propriamente plantas de produção.

Os termos fazem previsão de compromisso com a responsabilidade social e ambiental, e questionamos sobre a articulação com outros movimentos sociais. Do relato de Moraes, foi nítido o especial cuidado em não permitir que a organização sindical internacional substitua a organização local, mas que sua atuação seja complementar e atue como mais um recurso de poder, assim como o acordo global. A mesma postura verificamos nas articulações com outros movimentos sociais:

A relação [...] com esses outros movimentos se dá [mais] através das organizações locais, porque é um cuidado que o movimento sindical internacional tem muito forte de não interferir na organização sindical local e também nas relações que existem lá, então a nossa relação

preferencial é com a organização sindical. Onde a organização sindical tem uma relação com esses movimentos, a relação se estabelece; onde não tem, aí nós atuamos aqui no Brasil via nossas relações com os movimentos sociais que a gente tem no Brasil.

No Brasil, cita as relações dos movimentos de trabalhadores petroleiros com o Movimento dos Atingidos por Barragens (MAB), e a internacionalização dessa organização. Conta que a FUP já participou de seminários do MAB em Nova York, mas “há sempre muito cuidado nesse âmbito da relação internacional de não parecer uma interferência de um país sobre o outro, ainda mais no nosso caso, em que a Petrobras é muito grande, (pode parecer) ser um Brasil imperialista querendo chegar”.

O sindicalista converge com o posicionamento do Secretário Geral da IndustriALL, Sanches, ao enfatizar que o acordo global é meio e não fim, tem caráter instrumental, potencializador das articulações das redes sindicais, do fortalecimento de identidades e do sentimento de pertencimento. Tais potencialidades dos AMGs para as experiências sindicais salientadas no Brasil se assemelham ao que foi verificado anteriormente também nas pesquisas de Hennebert (2017) e Hennebert e Dufour-Poirier (2015).

Nos casos dos petroleiros, a deliberação sobre o acordo global em assembleias locais, assim como em outras experiências, não ocorreu; contudo, seu conteúdo assimilou normas internacionais de direitos humanos, trabalhistas e ambientais, “consensos mundiais”. Diversos temas eram problematizados, por vezes, por ocasião dos Congressos Nacionais da FUP e CONFUP:

Na construção desse processo, nós fizemos o que chamamos de Encontro Nacional de Trabalhadores Petrobras. Ocorreram vários, alguns no âmbito dos congressos da FUP. Então, por exemplo, acontecia lá no Ceará um congresso da FUP e, paralelo a esse congresso, aconteceu o encontro de trabalhadores Petrobras, antes desse congresso [...] Então, por exemplo, lá no encontro saiu como um dos objetivos a construção da rede e buscar celebrar um acordo desse tipo.

Sobre as deliberações coletivas nas organizações sindicais internacionais, e a possível vinculação do poder de voto das organizações associadas à aprovação de ações políticas, Moraes registra que eventual diferença do peso nas votações dentro da estrutura de entidades internacionais não implicou enfraquecimento de políticas de solidariedade e, concretamente, citou o exemplo marcante para os petroleiros dos anos 1990:

Ao longo dos anos tivemos sempre apoios importantes. Por exemplo, a nossa greve de 1995 só teve um refresco nas graves punições que recebemos graças a uma aprovação na OIT a uma condenação, [...] foi numa articulação com essas organizações internacionais que a gente conseguiu condenar o Brasil [...] por prática antissindical, quando a Petrobras demitiu muita gente em 1995 e também aquela (restrição) na conta dos nossos sindicatos. [...] Então, no congresso brasileiro, me lembro das palavras inclusive do ACM, que, numa reunião conosco na época, disse: “Olha, a questão das demissões nós vamos reverter, mas a questão das multas não vamos reverter porque está ficando muito mal pro Brasil no mundo.” [...] Essa construção [para a solução do problema] foi através das organizações.

A assimilação da normativa de Direitos Humanos pelos AMGs tem sido um traço comum nas diferentes experiências estudadas. Não obstante, para Pérez Luño, não se deve aderir de forma precipitada à ideia de pós-modernidade, de deslocamento das leis para a normativa

privada. Para o jurista, com foco nas questões referentes à lei, à normativa pública portanto, devemos ficar atentos às reflexões que “aconselham optar por um programa de reabilitação de legislação, de acordo com as exigências das transformações legais do presente, ao invés de abruptamente abjurar o papel que as leis desempenharam e ainda têm como uma garantia cívica nas sociedades democráticas” (PÉREZ LUÑO, 2014, p. 131).

Das análises realizadas, podemos inferir que a pressão das entidades sindicais internacionais de trabalhadores pela negociação com empresas transnacionais, com vistas a firmar tal acordo, insere-se no conjunto de diferentes movimentos reivindicatórios de atribuição de força vinculante a essa normativa, e a buscar meios de responsabilização efetiva no plano interno dos Estados e no plano internacional de padrões de conduta dotados de exigibilidade, mas também de compromissos com caráter pedagógico quanto aos meios de equacionamento de conflitos e de monitoramento da efetiva aplicação das normas pactuadas, sobretudo na experiência dos acordos mais recentes firmados nas negociações com a IndustriALL.

3

ACORDOS MARCO GLOBAIS: A EXPERIÊNCIA DA INDUSTRIALL COM INCIDÊNCIA NO BRASIL

Conforme já explicitado, focamos nosso estudo na análise das ações e reações sindicais à remercantilização do trabalho no contexto contemporâneo de globalização com fragmentação da cadeia produtiva, a formação de cadeias globais de valor e, particularmente, no exame das negociações de acordos globais pela IndustriALL Global Union, com empresas transnacionais com filiais no Brasil.

Concretamente, realizamos recorte preliminar de nossa análise nas experiências de negociação entre a IndustriALL e empresas transnacionais que têm atuação no Brasil em seu próprio nome, e contam com Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica (CNPJ) (Código Civil, art. 1.136, Normativa RFB nº 1863 de 27/12/2018), embora possam praticar subcontratação de empresas locais. Não incluímos as que têm atuação apenas no exterior e subcontratam no Brasil.

Apuramos 36 empresas transnacionais nesse levantamento preliminar,¹ destacadas a seguir no quadro de empresas transnacionais

¹ **1. Aker Solutions**, São José dos Pinhais-PR, CNPJ 05.876.349/0001-5, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 05.876.349/0006-10, CNPJ 05.876.349/0003-77, CNPJ 05.876.349.0002-96; **2. BMW**, São Paulo-SP, CNPJ 04.452.473/0001-80, Araquari-SC, CNPJ 00.882.430/0011-56; **3. Bosch**, Campinas-SP, CNPJ 45.990.181/0001-89, Simões Filho-BA, CNPJ 45.990.181/0027-18, Belo Horizonte-MG, CNPJ 45.990.181/0010-70; **4. Daimler**, São Paulo-SP, CNPJ 60.814.191/0001-67; **5. EADS**, São Paulo-SP, CNPJ 30.036.438/0004-33; **6. EDF**, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 03.258.983/0001-59; **7. Electrolux**, Curitiba-PR, CNPJ 76.487.032/0001-25; **8. Enel**, Niterói-RJ, CNPJ 07.523.555/0001-67; **9. Engie**, Florianópolis-SC, CNPJ 02.474.103/0001-19; **10. Eni**, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 03.031.822/0001-28; **11. Essity**, Janiru-SP, CNPJ 72.899.016/0005-12; **12. Equinor**, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 04.028.583/0001-10; **13. Ford**, São Bernardo do Campo-SP, CNPJ 03.470.727/0001-20; **14. Gamesa**, Camaçari-BA, CNPJ 69.119.386/0001-51; **15. GEA**, Campinas-SP, CNPJ 61.182.440/0001-00; **16. MAN**, São Paulo-SP, CNPJ 06.020.318/0001-10, Resende-RJ, CNPJ 06.020.318/0005-44; **17. Mann+Hummel**, Indaiatuba-SP, CNPJ 57.014.862/0001-90; **18. Norsk**

que negociaram com a organização sindical internacional, e verificamos que Ente Nazionale Idrocarburi S.A. (ENI), transnacional italiana, embora continue atuando em 66 países, dos quais seis nas Américas, e conte com CNPJ ativo,² na página eletrônica oficial da empresa o Brasil não está mais incluído como país no qual desenvolva atividades, razão pela qual não a destacamos no quadro abaixo.³ Em azul salientamos as empresas presentes no Brasil:

Quadro 1 – Empresas transnacionais que negociaram AMGs com a IndustriALL

Aker	ASOS	BMW	Bosch	Daimler
EADS	EDF	Electrolux	ENEL	Engie (GDF Suez)
Eni	Esprit	Essity	Equinor	Ford
Siemens Gamesa	GEA	H&M	Inditex	Leoni

Hydro, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ: 29.739.851/0001-32; **19. Norske Skog**, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 03657153000102; **20. Petrobras**, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 33.000.167/0001-01; **21. PSA Peugeot**, Porto Real-RJ, CNPJ 67.405.936/0001-73; **22. Renault**, São José dos Pinhais-PR, CNPJ 00.913.443/0001-73; **23. Röchling**, Jundiaí-SP, CNPJ 14.359.842/0001-49; **24. Saab**, CNPJ 07.451.471/0001-65; **25. Siemens**, São Paulo-SP, CNPJ 44.013.159/0001-16; **26. SKF**, Cajamar-SP, CNPJ 61.077.327/0001-56; **27. Stora**, São Paulo-SP, CNPJ 02.424.298/0001-92; **28. Total**, Rio de Janeiro-RJ, CNPJ 02.461.767/0001-43; **29. ThyssenKrupp**, CNPJ 47.366.273/0001-18; **30. Umicore**, Guarulhos- SP, CNPJ 96.206.313/0001-70; **31. Vallourec**, Belo Horizonte-MG, CNPJ 17.170.150/0001-46; **32. Volkswagen**, São Bernardo do Campo-SP, CNPJ 59.104.422/0057-04; **33. ZF**, Sorocaba-SP, CNPJ 59.280.685/0001-10; **34. Mizuno**, antes vinculada à Alpargatas, CNPJ 61.079.117/0001-05, atualmente vinculada à Vulcabras/Azaleia; **35. Inditex**, Zara, CNPJ 02.952.485/0049-93; **36. Solvay (Rhodia)**, CNPJ 15.179.682/0001-19.

² Cf. http://servicos.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Comprovante.asp. Acesso em: 20 abr. 2020.

³ Nas Américas consta atuação nos EUA, Argentina, Canadá, Equador, México e Venezuela. (ENI. **Our Operations**. 2018. Disponível em: <https://www.eni.com/en-IT/eni-worldwide/americas.html> . Acesso em: 20 abr. 2020.)

Lukoil	MAN	Mann + Hummel	Mizuno	Norsk Hydro
Norske Skog	Petrobras	Prym	PSA Peugeot Citroën	Renault
Rheinmetall	Röchling	Saab	Safran	SCA
Siemens	Solvay	SKF	Stora Enso	Tchibo
Total	ThyssenKrupp	Umicore	Vallourec	Volkswagen
ZF				

Nota: Em azul, as empresas presentes no Brasil.

Fonte: IndustriALL. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es/acuerdos-marco-globales-amg>. Acesso em 27 abr. 2020.

Conforme pesquisa de Papadakis, até 2018 nenhuma empresa transnacional do Reino Unido, Ásia ou América Latina havia negociado acordo global, apenas empresas europeias, particularmente aquelas sediadas na França, Alemanha e países nórdicos (PAPADAKIS, 2008, p. 2-6).

Desse levantamento preliminar, e após entrevistas, marcadamente com F. Lopes e K. Özkan, optamos por delimitar o universo empírico, considerando casos apontados como mais relevantes e sofisticados pelos entrevistados. Todos mencionaram a experiência de negociação com a EDF, e Ökzan acrescentou as experiências com a Solvay, ENI e Siemens Gamesa. Assim, apuramos quatro acordos marco mais recentes e sofisticados na experiência da IndustriALL: ENI, 2019; Siemens Gamesa, 2019; EDF, 2018 e Solvay, 2017. Ou seja, interessou-nos saber quais as experiências negociais mais relevantes realizadas pela IndustriALL com empresas transnacionais que atuam no Brasil, na percepção dos atores sindicais, para delimitar o recorte do objeto

empírico. Atentos ao destaque das quatro experiências, realizamos estudo da trajetória das normativas pactuadas, considerando as experiências anteriores, no estudo dos quatro casos. Excluímos a experiência da Ente Nazionale Idrocarburi S.A. (ENI), transnacional italiana, porque, embora continue atuando em 66 países, dos quais seis nas Américas, e conte com CNPJ ativo,⁴ na página eletrônica oficial da empresa o Brasil não está mais incluído como país no qual desenvolva atividades.⁵

Fernando Lopes é engenheiro com longa trajetória no movimento sindical metalúrgico. Foi Secretário-Geral Adjunto da IndustriALL, eleito no congresso de fundação da entidade, em 19/06/2012. Antes, atuou em uma das federações internacionais que formou a entidade, a Federação Internacional dos Metalúrgicos (FITIM), tendo sido do comitê executivo de 2003 a 2005 e Secretário-Geral, eleito em maio de 2009 (32º Congresso Mundial, mandato 2009-2013, inicialmente com Hiroshi Kamanda, do Japão, e, posteriormente, com Kemal Özkan, da Turquia, e Monica Kemperle, da Áustria). Foi, ainda, secretário-geral da CNM/CUT eleito em 2001.

Ao entrevistá-lo por plataforma virtual de comunicação, foi indicado o nome de Kemal Özkan como sendo o sindicalista que detém maior experiência na operacionalização das negociações de AMGs.

Kemal Özkan nasceu na Turquia, tem formação acadêmica como engenheiro e economista, e é Secretário-Geral Adjunto da IndustriALL Global Union desde junho de 2012, quando foi eleito pela primeira vez,

⁴ Cf. http://servicos.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Comprovante.asp. Acesso em: 20 abr. 2020.

⁵ Nas Américas consta atuação nos EUA, Argentina, Canadá, Equador, México e Venezuela. (ENI. **Our Operations**. 2018. Disponível em: <https://www.eni.com/en-IT/global-presence/americas.html>. Acesso em: 20 abr. 2020.)

tendo sido reeleito em outubro de 2016. Era sindicalista atuante em uma das entidades sindicais que formaram a IndustriALL, a Federação Internacional de Química, Energia e Mineração (ICEM), pelo menos desde 2007 (INDUSTRIALL, 2016).⁶ A entrevista foi realizada por meio de mensagens eletrônicas escritas, por vezes com o auxílio de Anne-Marie Mureau (Senior Advisor da IndustriALL), e de forma quase sempre estruturada.

A entrevista ocorreu durante a pandemia de COVID-19, com aumento da insegurança e desafios ainda imprevisíveis para o mundo do trabalho. Na página eletrônica da IndustriALL, de 12 de março de 2020, foi divulgada declaração conjunta de sindicatos globais, reivindicando a atuação dos poderes públicos com foco nos mais vulneráveis (INDUSTRIALL, 2020). A mídia noticiou adoção de férias coletivas, suspensão de contratos, dispensas, entre outras medidas, e insegurança coletiva quanto a saúde, economia, trabalho – enfim, a vida.⁷

O contexto dessas entrevistas, escritas por correio eletrônico, demonstram os obstáculos à pesquisa no difícil contexto do primeiro semestre pandêmico, em 2020. A IndustriALL atuava para estabelecer orientações gerais e globais para preservação da saúde de trabalhadores em empresas em um contexto de calamidade internacional, global.

F. Lopes inicialmente fez referência à previsão de obrigatoriedade da criação de comitê de empresas contida nas diretrizes da União

⁶No registro de sua trajetória pela IndustriALL, consta que sua família é de sindicalistas, e que seu pai ficou preso por quatro anos, durante o golpe militar na Turquia, por atividades sindicais. (INDUSTRIALL GLOBAL UNION. **Kemal Özkan, Assistant General Secretary**. 5 out. 2016. Disponível em: <http://www.industrialall-union.org/kemal-ozkan>. Acesso em: 20 nov. 2017.)

⁷ COVID-19 URGENT. Disponível em: <http://www.industrialall-union.org/covid-19-urgent-economic-stimulus-and-workplace-measures-required>. Acesso em: 20 abr. 2020.

Europeia relativa às multinacionais atuantes em dois ou mais países dentro de seu território, há aproximadamente trinta anos.⁸ Na compreensão do entrevistado, esse comitê “não é um órgão de negociação, é um órgão de troca de informações” e que a regra se limita a estabelecer que “a empresa se compromete a duas, três vezes por ano, informar o sindicato dos planos da empresa de reestruturação, de comportamento, [...] tudo que diz respeito à operação da empresa”.

Explicou que o espaço dos comitês pode ser disputado por sindicalistas e militantes partidários, sendo notada a presença mais ou menos forte de sindicatos e partidos políticos. Lopes os comparou às CIPAs (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes): podem eleger sindicalistas ou podem não conseguir eleger ninguém “por não ter base na fábrica. [...] Tem CIPA que atua e tem CIPA que não atua”, o mesmo ocorrendo com os comitês de empresa: “Tem comitê de empresa muito forte, com 100% quase de seus membros como dirigentes sindicais, e tem comitês muito fracos [...], só pra ‘fazer de conta’, pra cumprir a lei.”

O grande limitador, um problema segundo Lopes, é que os comitês, quando atuantes, conseguiam informar sobre a situação dos trabalhadores no território sede das empresas, na Europa. Mas, quando eram empresas transnacionais, não conseguiam informar sobre o que ocorria no Congo, no Brasil, na Rússia, etc. “Começou o debate de que os comitês de empresas europeus não eram suficientes e não adiantava a empresa ter um comportamento, digamos assim, ‘europeu’ e no resto do mundo não ter nenhum compromisso.” Desses debates foi sendo gestada a prática empresarial de aceitar a participação de

⁸ Cf. Diretiva 94/45/CE, alterada em 2009. <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CONSLEG:1994L0045:20070101:PT:PDF>

representantes de trabalhadores de fora do território europeu como observadores: “Claro [...] começamos a ‘meter o pé’ por aí!”

De fato, a negociação de acordos marco inicia como experiência europeia de **diálogo social**, intensificada após o Tratado de Maastricht (1992). Assinado em 1992, em vigor desde 1º de novembro de 1993, o tratado instituiu um novo tratamento normativo também para as negociações coletivas, dentro do sistema de fontes do ordenamento jurídico comunitário, principalmente pelo reconhecimento expresso da negociação coletiva como fonte do ordenamento comunitário e, para juristas como Valdés Dal-Ré, marcou “um antes e um depois na história da atividade contratual em escala europeia”, de um “paritarismo consultivo” aos acordos coletivos de empresas transnacionais (2012, p. 447).

Pelo menos desde os anos 1960 vinha-se buscando uma acomodação normativa para um acordo coletivo europeu, porquanto o art. 118 do Tratado de Roma (1957) não contribuía para a institucionalização desse acordo. As negociações coletivas permaneceram regulamentadas pelas legislações de cada Estado-Membro, o problema jurídico relevante desse período era referente à solução do conflito de normas nacionais e comunitárias. Entre outros desafios para a instituição de negociações coletivas apontados nesse período por Valdés Dal-Ré estava, por parte dos trabalhadores, a ausência de sujeitos sindicais dotados de legitimidade para negociar em escala europeia. Por parte dos empresários, havia certa hostilidade em admitir um nível de regulação negociada supranacional. Quanto à eficácia dessas negociações em escala europeia, o obstáculo a superar

era a inexistência de mecanismos que garantissem a aplicação, no plano nacional, dos acordos europeus (VALDÉS DAL-RÉ, 2012, p. 447).⁹

Mais tarde, comitês consultivos, paritários, foram criados sobre diferentes temas, e em 1984 contavam 300 inscritos na Comissão instituída pelo Tratado de Roma (art. 4^o¹⁰). Estes elaboravam pareceres comuns, apresentavam eventualmente recomendações conjuntas para orientação das negociações coletivas nacionais, sem caráter vinculante (VALDÉS DAL-RÉ, 2012, p. 448). O diálogo social e os acordos de entidades sindicais obreiras com empresas transnacionais também tiveram início antes do Tratado de Maastrich – lembramos que o primeiro Acordo Marco foi firmado entre UITA e Danone, em 1988. Ao analisar acordos marco do fim da década de 1980 e início dos anos 1990, Valdés Dal-Ré avaliou que eles não poderiam ser qualificados como típicos convênios coletivos de nível comunitário, seja porque tinham incidência apenas nas localidades onde as empresas desenvolviam

⁹ O art. 118 do Título III, A Política Social, capítulo I, Das Políticas Sociais, assim estabelecia:

“Sem prejuízo das outras disposições do presente Tratado, e de acordo com os seus objetivos gerais, a Comissão tem como missão promover uma estreita colaboração entre os Estados-Membros no domínio social, em especial em questões relacionadas com:

- emprego; - Direito do Trabalho e condições de trabalho, - formação profissional e formação complementar,
- segurança social, - proteção contra acidentes e doenças profissionais, - higiene profissional,
- **direitos sindicais e negociação coletiva entre empregadores e trabalhadores.**

Para esse fim, a Comissão atua em estreito contato com os Estados-Membros, por meio de estudos, pareceres e organização de consultas, tanto para problemas que surgem em nível nacional quanto para aqueles de interesse para organizações internacionais. Antes de emitir os pareceres previstos neste artigo, a Comissão consultará o Comitê Econômico e Social.” (Cf. *Traité instituant la Communauté Économique Européenne et documents annexes*. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=PT>. Acesso em: 30 mar. 2020.)

¹⁰ ARTIGO 4 (Tratado de Roma)

1. A realização das tarefas confiadas à Comunidade é assegurada por

– uma ASSEMBLEIA; – um CONSELHO; – uma COMISSÃO; – um TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

Cada instituição atua dentro dos limites das atribuições que lhe são conferidas pelo presente Tratado.

2. O Conselho e a Comissão são assistidos por um Comitê Econômico e Social com funções consultivas.

Cf. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:11957E/TXT&from=PT> (tradução nossa).

atividades, seja pelo conteúdo composto de cláusulas obrigacionais, não aplicáveis diretamente aos contratos individuais de trabalho (VALDÉS DAL-RÉ, 2012, p. 449).

Em síntese, antes do Tratado de Maastrich o espaço ocupado pelas negociações coletivas nos sistemas nacionais de relações de trabalho, em nível comunitário, foi ocupado por fenômenos diversificados de participação e consulta, entre tantos, o diálogo social. Este não se confunde com as negociações coletivas, porquanto embora contem com identidades de sujeitos participantes, se diferenciam quanto ao método, objetivos e resultados (VALDÉS DAL-RÉ, 2012. p. 449).

A alteração do art. 118 do Tratado de Roma promovida pelo Ato Único Europeu (art. 118, B) atribuiu à Comissão o dever de promover e estimular o diálogo social. O dispositivo passou a prever que tal diálogo seria realizado se as partes considerassem desejável o “estabelecimento de relações baseadas em um acordo”. O Ato Único limitou-se a conferir legitimidade aos atores sociais europeus, já institucionalizados ou a serem institucionalizados, provocados a participar da construção do espaço social europeu, com o propósito de serem, de alguma forma, corresponsáveis pelo equacionamento dos mais variados problemas. Todavia, tal alteração normativa não fez previsão de instrumentos coletivos para a operacionalização desse diálogo, constituindo-se em declaração de direitos, sem eficácia vinculante.¹¹

¹¹ Art. 22º:

[...]

“Artigo 118º B

A Comissão esforça-se por desenvolver o diálogo entre parceiros sociais a nível europeu, que pode conduzir, se estes últimos o entenderem desejável, a relações convencionais.” Cf. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:11986U/TXT&from=PT>

Nos níveis intersetorial e setorial, no entanto, o diálogo social se desenvolveu, marcadamente nos chamados encontros de Val Duchesse (Bruxelas), sendo o primeiro realizado em 1985: foram encontros sustentados pelas próprias instâncias comunitárias, com destaque para a comissão prevista no art. 118 – os participantes eram representativos dos interesses sociais e econômicos no âmbito europeu (CES, UNICE, CEEP), os debates se voltaram a temas macro, como estrutura do mercado de trabalho, repercussões das novas tecnologias no mundo do trabalho, construção de um espaço social europeu de mobilização profissional. Nos encontros foram construídos pareceres comuns, no entanto, nenhum acordo, pacto ou outro instrumento vinculante foi pactuado, devido à ausência de poder de negociação dos participantes. Mas tal obstáculo poderia ser superado nas reuniões de diálogo setorial por setor, nas quais compareciam entidades sindicais com capacidade para negociação.¹²

No início dos anos 1990, as entidades sindicais supramencionadas (CES, UNICE, CEEP) participaram de um grupo de trabalho para refletir e propor alterações no Tratado de Roma quanto ao direito social comunitário, construindo um novo tratado. O Tratado de Lisboa foi aprovado em 2009.

Consideramos relevante a apresentação da descrição da arquitetura formal da entidade sindical, cujas experiências de negociação de AMGs são relevantes para nossa análise.

¹² Valdés Dal-Ré destaca o Acordo Marco firmado entre CES e CEEP no âmbito das empresas públicas a respeito da formação para as inovações tecnológicas. A Carta Comunitária não acrescenta novidade na cena normativa do período (o art. 12 prevê que o diálogo social poderá ter lugar se as partes sociais considerarem desejável o estabelecimento de relações baseadas em um acordo entre tais partes).

3.1 INDUSTRIALL GLOBAL UNION: ARQUITETURA INSTITUCIONAL. ESTRUTURA, TRAJETÓRIA E REPRESENTATIVIDADE

A associação com sede em Genebra, Suíça, à qual se podem filiar sindicatos representativos, independentes e democráticos, foi criada em junho de 2012 pela fusão de três federações de trabalhadores, que existiam havia longos anos, a saber:

- a) Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM) / International Metalworkers' Federation (IMF);
- b) Federação Internacional de Sindicatos do Ramo Químico, Energia, Mineração e Indústrias Diversas (ICEM) / International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM); e
- c) Federação Internacional de Trabalhadores Têxteis, Vestuários e Couros (ITGLWF) / International Textiles Garment and Leather Workers' Federation (ITGLWF). (INDUSTRIALL, 2018a).

A FITIM, assim como as demais fundadoras da IndustriALL, foi constituída em tempos anteriores à intensa organização das empresas por redes e à financeirização da economia: “Surgiu em 1904, do International Bureau of Metalworkers, uma associação informal de trabalhadores.” Entre 1951 e 1952, contava com 6.623 filiados, em 24 sindicatos espalhados por 16 países, e entre 2000 e 2001 eram 23 mil filiados, em 193 sindicatos, em 101 países (ESPÓSITO, 2013. p. 64).

O início da trajetória da ITGLWF, com fusões de outras organizações, remonta a 1893. Já a ICEM foi criada em 1995 pela fusão de duas outras organizações sindicais internacionais, fundadas entre o fim do século XIX e início do XX (INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL HISTORY, 2019, a, b): a Federação Internacional de Mineradores, ou Miners' International Federation (MIF), fundada em 1890 (DOCHERTY; VELDEN, 2012, p. 183), e a Federação Internacional de

Sindicatos de Química, Energia e Trabalhadores Gerais, ou International Federation of Chemical, Energy and General Workers' Unions (ICEF), cuja trajetória remonta a fusões de organizações sindicais internacionais anteriores, desde 1907 (INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL HISTORY, 2019, c). Observamos também que, no caso da ITGLWF, a internacionalização precede, portanto, à intensificação da internacionalização dos mercados.

Contemporaneamente, a IndustriALL representa 50 milhões de trabalhadores em 140 países, em diferentes setores, como aeroespacial, automotivo, farmacêutico, elétrico, mineração, entre outros, e tem por objetivos centrais promover políticas industriais sustentáveis, defender os direitos dos trabalhadores, consolidar o poder sindical, lutar contra o trabalho precário e enfrentar o capital mundial (Estatuto, 2016, e Plano de Ação, 2016-2020) (INDUSTRIALL (b) (c), 2016). No Brasil tem filiados com histórico de mobilizações, como a Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM) e a Federação Única dos Petroleiros (FUP).¹³

¹³ As entidades sindicais brasileiras filiadas à IndustriALL são as seguintes, até janeiro de 2020: 1-Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário (CNTV/CUT), 2-Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM-CUT), 3-Confederação Nacional dos Ramos Químicos da Central Única dos Trabalhadores (CNQ/CUT), 4-Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM/Força Sindical), 5-Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado (CONACCOVEST (Força Sindical)), 6-Federação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário do Estado do Rio Grande do Sul (FETICVERGS), 7-Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (FEQUIMFAR), 8-Federação Única dos Petroleiros (FUP), 9-Federação dos Trabalhadores Rurais do Estado de São Paulo, 10-Secretaria Nacional dos Setores Químicos da Força Sindical (SNQ-FORÇA QUÍMICA), 11-Sindicato dos Borracheiros da Grande São Paulo e Região, Sindicato dos Químicos do ABC, 12-Sindicato dos Trabalhadores das Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Abrasivos, Material Plástico, Tintas e Vernizes de Guarulhos e Mairiporã, 13-Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça de Caieiras e Franco da Rocha, 14-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e Brinquedos do Estado de São Paulo (SINDBRINQ), 15-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Guarulhos, 16-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão e Cortiça de Jundiá, 17-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Papel, Papelão, Cortiça e Artefatos de Limeira e Região, 18-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias do Papel, Papel e Cortiça de Mogi das Cruzes Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos, 19-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas,

A entidade, desenhada por seu estatuto (INDUSTRIALL, 2016; INDUSTRIALL, 2018, b) tem por base de representação sindicatos livres, democráticos, que representam trabalhadores nas indústrias metálicas, químicas, de energia, têxtil e afins (art. 2º). Abrange setores industriais, incluindo de trabalhadores administrativos, supervisores e técnicos (Apêndice ao Estatuto, INDUSTRIAL, 2016; INDUSTRIALL, 2018, b). O Congresso é a autoridade máxima da entidade e deve ser convocado ordinariamente, no mínimo, de quatro em quatro anos, em lugar, data, pauta e duração estabelecidos pelo Comitê Executivo (art. 10).

A cada sindicato compete indicar o número de representantes, com equilíbrio de gênero e de setores, buscando atingir o percentual de 40% de mulheres nas respectivas delegações (o limite máximo de delegados é fixado pelo Comitê Executivo, observado o percentual de 30% de mulheres), sendo que os gastos dos representantes para a participação no Congresso são de responsabilidade dos sindicatos filiados (arts. 11 e 30).

O presidente (art. 21), vice-presidente (art. 22), secretário-geral (art. 25), secretários-gerais adjuntos (art. 26) e presidentes de seções e organizações regionais, em regra, não têm direito de voto no Congresso, salvo se estiverem atuando concomitantemente como delegados de alguma entidade sindical filiada. Ao Congresso compete, ainda, eleger cinco auditores internos (que não podem ser membros titulares do Comitê Executivo) (art. 23).

Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, 20-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas e Farmacêuticas de São Paulo e Região, 21-Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Álcool, Etanol, Bioetanol e Bicomcombustível de Bauru e Região. (INDUSTRIALL, 2018c).

Por previsão estatutária, a IndustriALL Global Union conta com um Comitê Executivo composto por 60 membros, entre titulares e suplentes, eleitos pelo Congresso (art. 13, g), representando os diversos continentes, com o número de assentos discriminados no Quadro 2, a seguir, mais o presidente, o vice-presidente, o secretário-geral e os secretários-gerais adjuntos.

Quadro 2 - Composição da representação no Comitê Executivo da IndustriALL

Região	Assentos
Ásia-Pacífico	12 assentos, incluindo, no mínimo, 3 mulheres
América Latina e Caribe	6 assentos, incluindo, no mínimo, 2 mulheres
Oriente Médio e África do Norte	2 assentos, incluindo, no mínimo, 1 mulher
América do Norte	9 assentos, incluindo, no mínimo, 3 mulheres
África Subsaariana	6 assentos, incluindo, no mínimo, 2 mulheres
Europa	25 assentos, incluindo, no mínimo, 7 mulheres da Europa Central e Oriental, e 18 assentos pela Europa Ocidental, com no mínimo 5 mulheres

Fonte: Estatuto da IndustriALL (IndustriALL, 2016).

As mulheres que compõem o Comitê Executivo também formam um Comitê de Mulheres permanente, com presidente e vice-presidente eleitas, que se reúnem ao menos uma vez antes de cada reunião do Comitê Executivo (art. 20). Especificamente quanto ao gênero, o comitê estabeleceu o objetivo de observar o percentual de 40% de mulheres em todos os níveis dos órgãos de decisão da IndustriALL.

Entre os objetivos estatutariamente previstos para a atuação da IndustriALL estão: fortalecer o movimento sindical mundial, unindo os trabalhadores industriais e promovendo a coordenação da negociação coletiva. Desenvolver a organização sindical dos trabalhadores em todo o mundo, atuar contra práticas discriminatórias, promover o respeito

aos direitos humanos, a paz, a democracia e a justiça social em todo o mundo. Destacamos como meio de atingir os objetivos a coordenação de campanhas de sindicalização e de negociação coletiva além das fronteiras nacionais de cada organização sindical filiada.

F. Lopes explicou que a IndustriALL tem um grupo de trabalho responsável pela análise da efetividade dos Acordos Marco, que se reúne duas vezes por ano. Citou o caso da Volkswagen, “exemplo de empresa de responsabilidade social, [...] de estrutura, comitês de trabalhadores, reuniões com uns 100 países”, exceto nos EUA, porquanto na experiência americana da empresa, especificamente no Tennessee, a liberdade sindical não é respeitada.

Na penúltima reunião, que foi em novembro, no México, [...] esse grupo de trabalho fez uma proposta para a executiva de suspender o acordo com a Volkswagen, dar um prazo de dois meses para a Volkswagen resolver o problema nos EUA e, se não resolvesse, suspender. E aí suspendeu, mas não aconteceu nada, porque a Volkswagen continua fazendo o que quer. Ela respeita o direito sindical nos países quase todos, mas nos EUA, não. [...] Apesar de o acordo da Volkswagen ser um dos melhores no mundo – nas reuniões trimestrais a Volkswagen paga por tudo, tradução... não funciona no caso concreto. E não tem saída para isso.

Em conferência realizada com o apoio da entidade sindical, no dia 13 de dezembro de 2018, o Secretário-Geral, Valter Sanches, destacou diretrizes do plano estratégico da entidade:

Primeiro: defender os direitos dos trabalhadores, que são violados todos os dias em várias partes do mundo, mais a regra de que a exceção é a violação dos direitos dos trabalhadores. Segundo: construir sindicatos fortes, que é a condição para todo o resto; construir sindicatos fortes para poder defender os direitos dos trabalhadores na união global. Terceiro: confrontar

o capital global, lutar contra o poder excessivo das transnacionais. Quarto: combater o trabalho precário. E quinto: lutar por políticas industriais sustentáveis. (SANCHES, 2018).

Quanto ao vínculo associativo formal de entidades sindicais nacionais com a IndustriALL, as entidades de grau superior representantes dos trabalhadores filiadas são representantes de trabalhadores metalúrgicos, da indústria do vestuário, do ramo químico e farmacêutico, um total de cinco confederações e duas federações nacionais. Onze sindicatos constam com filiação à entidade sindical global, todos localizados no estado de São Paulo, e representantes de trabalhadores nas indústrias químicas, farmacêuticas e indústrias de papel, na maioria.¹⁴

Todos os acordos marco firmados com a IndustriALL encontram-se disponíveis em sua página eletrônica, e contam com tradução em diversos idiomas, muitos inclusive para o português.

¹⁴ Confederação dos Trabalhadores nas Indústrias do Vestuário (CNTC/CUT); Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM/CUT), Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT, Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos (CNTM/Força Sindical), Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias do Setor Têxtil, Vestuário, Couro e Calçado of Brazil (CONACCOVEST), Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (FEQUIMFAR) (filiado à Força Sindical, <https://fequimfar.org.br/antigo/atividades01maio.html>), Federação Única dos Petroleiros (FUP), Secretaria Nacional dos Setores Químicos da Força Sindical (SNQ-FORCA QUÍMICA), Sindicato del Caucho de São Paulo (CAUCHO), Sindicato dos Químicos do ABC, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas, Abrasivos, Material Plástico Tintas e Vernizes de Guarulhos e Mairiporã (SINDIQUÍMICOS), Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Celulose, Pasta de Madeira para Papel, Papelão e Cortiça de Caieiras e Franco da Rocha (STICAIERAS), Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Instrumentos Musicais e Brinquedos do Estado de São Paulo (SINDBRINQ), Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Papelão e Cortiça de Guarulhos (FEDTRABPAPEL), Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Papelão e Cortiça de Jundiá, Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Papelão e Cortiça e Artefatos de Limeira e Região (SINTRAPEL-LIMEIRA), Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Papel, Papelão e Cortiça de Mogi das Cruzes Suzano, Poá e Ferraz de Vasconcelos, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e de Fertilizantes de Cubatão, Santos, São Vicente, Guarujá, Praia Grande, Bertioga, Mongaguá e Itanhaém, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Plásticas e Farmacêuticas de São Paulo e Região, QUIMICOSP, Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas, Farmacêuticas e da Fabricação do Álcool, Etanol, Bioetanol e Biocombustível de Bauru e Região (AFFILIATES – Brazil. **IndustriALL** (f). Disponível em: <http://www.industriall-union.org/affiliates/brazil>. Acesso em: 20 dez. 2018).

3.2 EXPERIÊNCIAS COM OS ACORDOS MARCO GLOBAIS EXISTENTES

Como explicitamos anteriormente, concebemos a globalização como um fenômeno complexo e multifacetado, com dimensões interligadas, inter-relacionais (SANTOS, 2005, p. 26), abordagem que nos permite pensar práticas sociais instituintes (CAVALLAZZI, 1993) também em nível mundial.

Nesta perspectiva, é possível perceber um desequilíbrio sistêmico de instrumentos de ação e de poder entre o alcance da atuação das empresas transnacionais ou multinacionais¹⁵ e o das ações de sindicatos e outros movimentos sociais atuantes, principalmente em nível nacional. Desequilíbrio entre os que atuam com finalidades lucrativas e aqueles cuja atuação é voltada para a distribuição dos benefícios da globalização, e sem finalidade lucrativa. Com estes pressupostos, passamos, inicialmente, ao estudo da morfologia do Acordo Marco Global.

A experiência de negociação de AMGs, desde o primeiro firmado em 1988, vem sendo estudada por pesquisadores em seus diferentes aspectos, inclusive no campo jurídico. Moreau (2017) analisou as particularidades dos AMGs firmados em 2017 em relação aos negociados anteriormente, quanto à forma e ao conteúdo e objetivos, sendo os recentes, muitas vezes, mais precisos e sofisticados.

Assim como K. Papadakis (2008) e outros que se dedicaram ao estudo empírico dos AMGs, Moreau (2017) destaca que as experiências

¹⁵ Estamos utilizando transnacional como sinônimo de multinacional, sendo que este último termo tem sido mais utilizado por melhor adequação à empresas de um país que transita por diferentes outros países por meio de filiais. Nesta tese utilizamos o conceito de Dicken: "Uma empresa transnacional é uma empresa que tem o poder para coordenar e controlar operações em mais de um país, mesmo que não sejam de propriedade dessa empresa." (2010, p. 37).

estudadas não podem ser generalizadas, pois ainda ocorrem em pequeno número: pouco mais de 300 AMGs foram firmados – “uma gota no oceano” de relações trabalhistas no mundo, como afirmou Sanches em entrevista. No entanto, a pesquisadora percebeu nessa negociação atípica o início de um diálogo em escala mundial que supera a categoria Responsabilidade Social Empresarial (RSE). Tal negociação “constitui a emergência da pedra angular de um diálogo social globalizado, com a instituição de procedimentos voluntários originais de alcance global, para além da ordem jurídica nacional” (MOREAU, 2017, p. 2). A um só tempo contribuem para a institucionalização de uma representação mundial de trabalhadores e para a mediação de conflitos, além de procurar trazer para a empresa transnacional a responsabilidade pela gestão dos riscos de toda a cadeia de valor (VERCHER; PALPACUER, 2013, p. 38 e 43).

Moreau (2017) contextualiza em outras experiências de negociações atípicas a atuação da OIT. Ao contrário de Crivelli, que anos atrás via um risco de fragilização do sistema “multilateral e tripartite” da OIT, incentivada, sem intenção, pelas entidades sindicais de trabalhadores (CRIVELLI, 2010, p. 132), em pesquisa iniciada em 2016, no âmbito da Repartição Internacional do Trabalho (RIT) da OIT, na França, Moreau entendeu ser possível ser mantida a relevância da OIT no plano internacional, diante dos desafios a serem enfrentados pelo trabalho e pelas relações de trabalho no globo (MOREAU, 2017, p. 3).

Crivelli publicou sua pesquisa em 2010, quase dez anos antes de Moreau (2017). E, com a análise possível em seu tempo, entendia que o deslocamento do centro de produção normativa internacional para atores privados com potencial para fazer com que a eficácia das normas assim instituídas em relação à cadeia produtiva dependeria do “poder de pressão da corporação transnacional contratante” (CRIVELLI, 2010,

p. 132). Em sentido semelhante, Moreau constata que em certa medida assim o é quanto à gestão dos riscos de toda a cadeia de valor. O jurista brasileiro utiliza a nomenclatura Contratos Coletivos Globais e aponta como risco a preocupação de que:

[...] As federações sindicais globais estariam estimulando e, em grande medida, tornando-se sócias do desenvolvimento e utilização de mecanismos de relações internacionais orientadas pelo poder e não pelas normas [...] contribuindo, ainda que involuntariamente, para debilitar o sistema internacional multilateral e tripartite, que tem tido na OIT um dos seus mais velhos e importantes símbolos. (CRIVELLI, 2010, p. 132).

Crivelli (2010) concluiu pela necessidade “do desenvolvimento de novos instrumentos jurídicos” que dessem conta do novo fenômeno (CRIVELLI, 2010, p. 132). Moreau, em 2017, contrariando essa preocupação, traz experiências de diversificação da atuação da OIT, em paralelo com a ampliação do espaço de negociação transnacional.

Característica comum aos AMGs é a de serem construídos por meio de negociação transnacional, sem base em um quadro jurídico nacional, é uma forma de regulação transnacional. Os nomes variam, são chamados de Acordos Marco Internacionais, Acordos Marco Globais ou Mundiais, Acordos-Quadros. Adotamos na tese a denominação Acordos Marco Global.

3.2.1 REFERÊNCIAS CONCEITUAIS

Bano e Valenti (2015) compreendem os AMGs como instrumentos de governança, de gestão das empresas, e apontam como duas características comuns aos AMGs: (1) a referência às convenções internacionais da OIT; e (2) procedimentos de gestão e aplicação

conjunta entre organizações de trabalhadores e empresas, com criação de órgãos. Todavia, nem todos contam com previsão de mecanismos de fiscalização, controle e aplicação (BANO; VALENTI, 2015). Existem exemplos de AMGs que apenas declaram direitos, como o firmado em 22 de julho de 2012 pela Siemens AG, que excluiu expressamente a exigibilidade de suas cláusulas: prevê o monitoramento *ad hoc* de sua aplicação, mas limitado à avaliação interna; mecanismos internos de controle referentes à autoavaliação, com prévio esgotamento dos caminhos locais de reclamação; e previsão de reuniões mensais de avaliação, com os custos suportados pela empresa. Em sua última cláusula, porém, estabelece que “nenhuma reclamação individual ou de terceiros pode ser baseada nas cláusulas desta declaração” (INDUSTRIALL, 2012, p. 4).

Para alguns pesquisadores, a intenção inicial das entidades sindicais obreiras ao firmarem um AMG é menos de judicializar os conflitos internacionais, e mais de estabelecer um diálogo permanente com as empresas transnacionais sobre relações de trabalho e sindicais (MAIRA-VIDAL, 2014, p. 137; OJEDA AVILÉS, 2013, p. 300).

Quanto à motivação das empresas para realizar AMGs, Ojeda Avilés menciona pesquisas que dão conta das expectativas dos acionistas também com o diálogo permanente, além de questões relativas à conduta ética, da criação de um marco corrente de responsabilidade social empresarial, da motivação dos trabalhadores e da melhoria da gestão dos riscos (OJEDA AVILÉS, 2013, p. 300). Ou seja, a reputação se tornou um significativo ativo intangível de marcas globais (REINECKE; DONAGHEY, 2015).

3.2.1.1 ACORDOS MARCO GLOBAIS E CÓDIGOS DE CONDUTA

Desde os anos 1930, pelo menos, empresas transnacionais norte-americanas adotam a prática de elaboração de códigos de conduta, de forma unilateral, como explica Valdés Dal-Ré, com foco em suas relações internas, e com clientes e fornecedores. Tal prática se consolidou a partir dos anos 1960 e, no caso das empresas europeias, passou a ser mais utilizada nos anos 1990 (VALDÉS DAL-RÉ, 2014). Constituíam formas de autorregulação de tais empresas, inicialmente declarados de forma unilateral, posteriormente sendo comum contar com a participação de trabalhadores e seus representantes em sua elaboração. Os AMGs, construção necessariamente negociada de normas transnacionais, são mais recentes (VALDÉS DAL-RÉ, 2014, p. 21-30; RAYMOND, 2015, p. 21).¹⁶

Em síntese, quanto ao conteúdo e à abrangência, os AMGs podem ser semelhantes às normas de conduta adotadas por diversas empresas transnacionais, mas delas se diferenciam. Primeiro, enquanto as normas de conduta são declarações elaboradas e adotadas, em regra, de forma unilateral pelas empresas, os AMGs são negociados com entidades sindicais internacionais de trabalhadores e podem incluir outras entidades não sindicais, como ocorreu no caso Rana Plaza, em 2013, em que foi pactuado acordo multilateral e aberto, com participação de federações sindicais locais, empresas locais, OIT, Organizações Não Governamentais (ONGs) e possibilidade de adesão posterior de outras empresas e instituições.

¹⁶ Não desconhecemos a concepção de Teubner (2012) de códigos de conduta públicos e privados, e, como exemplo de constitucionalização sem o Estado, de instrumentos que preenchem funções, estrutura e instituições constitucionais.

Segundo, enquanto os códigos de conduta tinham sua credibilidade questionada pelas organizações de trabalhadores, pois estavam excluídas dessa produção normativa, os AMGs têm sido utilizados para potencializar o diálogo social, sendo mais adequados à regulação do trabalho global. No mesmo sentido, María del Mar Maira-Vidal lembra o posicionamento da Confederação Sindical Internacional (CSI), em 2010, no II Congresso Mundial de junho de 2010 (MAIRA-VIDAL, 2014, p. 137).

Em 2019, no Brasil, o 10º Congresso Nacional dos Metalúrgicos (CONGRESSO, 2019, p. 6), incluiu como um dos temas da pauta de discussão o desrespeito aos AMGs pelas empresas transnacionais com atuação no âmbito de abrangência da entidade sindical, mas permanece reconhecendo a importância da atuação internacional e das instituições internacionais como espaços importantes para denúncias de violações.

3.2.2 TIPOLOGIA

Verificamos, em nosso levantamento, que os AMGs podem envolver nas negociações mais de uma organização, sindical ou não, as quais atuam com capacidades institucionais complementares, e nas negociações com as empresas transnacionais parecem aderir a um “antagonismo convergente”. São acordos negociados por uma ou mais empresas transnacionais e organizações de trabalhadores transnacionais, e podem envolver outras organizações, como a OIT. E, nas negociações, as empresas transnacionais parecem aderir a um “antagonismo convergente”.¹⁷

¹⁷ Expressão utilizada em outro contexto, tempo e circunstância. Oliveira estuda o caso brasileiro do acordo das montadoras dos anos 1990 (foram negociadas duas versões de acordo, com vistas à

A expressão de Francisco de Oliveira é apropriada para experiências nas quais se dá “o reconhecimento das diferenças e das capacidades de negociação e, um tanto paradoxalmente, da reciprocidade que se estabelece entre contendores” (1993, p. 3). Assim como a experiência inovadora do acordo com as Câmaras Setoriais, negociado entre sindicato e montadoras no início dos anos 1990, mostrou a “capacidade de comportamento estratégico, moldada, quase imposta, pelas fortes restrições da conjuntura, mas desenhada para ter efeitos estruturais” (OLIVEIRA, 1993, p. 3), também aqui temos práticas sociais instituintes, negociações que, a seu tempo, foram consideradas como uma prática inovadora, democratizadora. A desigualdade entre os conflitantes no plano internacional é também um fato inegável, a sua atuação em alguns dos AMGs podemos chamar de “antagonismo convergente”, inspirados em Oliveira.¹⁸

Quanto à tipologia, os AMGs são classificados quanto à formação: podem ser bilaterais, firmados entre empresas transnacionais e entidades sindicais de trabalhadores, ou multilaterais, envolvendo outros atores não governamentais ou internacionais, como a OIT; quanto ao conteúdo, contêm cláusulas de naturezas distintas (substantivas e obrigacionais); e, quanto à exigibilidade, classificam-se como instrumentos típicos de *soft law*, ainda que possam ser

recuperação das vendas de automóveis pelas empresas e a manutenção dos empregos dos metalúrgicos, tendo contado com a redução do ICMS pelos estados). Destacou a mudança na postura dos conflitantes (protagonistas do conflito), atores diametralmente opostos: de uma postura excludente entre ambos, passou-se a uma postura compreensiva (“da conjuntura recessiva”); permaneceram os interesses antagonônicos, em conflito, mas ao invés de excludentes, convergentes (“antagonismo convergente”) entre forças poderosas, mas desiguais, porquanto grandes empresas e trabalhadores organizados em sindicatos eram, e são, socialmente desiguais e assim permaneceram. Os conflitantes atuaram com capacidades institucionais complementares. O acordo não foi “a salvação da lavoura”, mas um importante início de “processo político e econômico” (OLIVEIRA, 1993, p. 7).

¹⁸ Sobre o uso estratégico do Direito, cf. ALMEIDA, 2019, p. 150-151.

considerados exemplos de *hard law*. Essa tipologia está explicitada nas próximas seções, em esforço de classificação.

3.2.3 QUANTO À FORMAÇÃO: AMGS BILATERAIS OU MULTILATERAIS

AMGs podem ser negociados entre uma ou mais empresas transnacionais e uma ou mais organizações sindicais globais. Além destas, sindicatos locais, federações regionais e comitês de empresas locais ou transnacionais muitas vezes são protagonistas das negociações.

Moreau (2017), na análise de sua pesquisa empírica, com recorte em dez AMGs firmados por empresas transnacionais francesas, relata que as negociações transnacionais, frequentemente em nível comunitário, geram desconfiança nas associações de empregados ante a possibilidade de ser criado mais um nível de negociação e de potencial exigibilidade do conteúdo dos acordos firmados.

Tal desconfiança se apresenta ainda em maior escala quando se sabe sobre a ausência de participação de empresas transnacionais do Reino Unido, da Ásia ou da América Latina em negociações de AMGs até 2008 (PAPADAKIS, 2008, p. 2-6). Até a primeira década do século XX, somente empresas europeias sediadas em países nórdicos, além de Alemanha e França, firmaram AMGs. No Brasil, somente em 2011 a Petrobras firmou o Termo de Entendimentos sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas (2011, 2014), analisado no capítulo anterior.

Nas experiências estudadas, foi possível constatar que as negociações de AMGs podem contar também com participantes não

sindicais e não empresariais,¹⁹ como ocorreu no caso Rana Plaza. Nessa experiência, ocorreu uma negociação multilateral envolvendo atores com atuação nos planos internacional e local, firmada após o trágico acidente ocorrido em 24 de abril de 2013, no subúrbio de Dhaka, em Bangladesh, e que resultou no paradigmático Acordo de Rana Plaza. Recorde-se o desastre de repercussão global, quando um prédio de quatro andares que abrigava várias fábricas de vestuário desabou. Mais de mil trabalhadores morreram e mais de 2 mil ficaram feridos. Com a repercussão mundial e a mobilização de entidades internacionais e sindicais, as empresas transnacionais que atuavam no local foram pressionadas para se responsabilizarem pelo acidente e suas consequências. Embora não tenha sido o primeiro acidente de trabalho, foi o que deixou mais vítimas. Depois da China, Bangladesh era a segunda maior economia de produção de têxteis, com mais de 5 mil fábricas empregando cerca de 4 milhões de trabalhadores, sobretudo mulheres, produzindo principalmente para o mundo desenvolvido.

O “Acordo para Prevenção de Incêndios e Desabamentos” (Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh, ACCORD),²⁰ multilateral quanto à formação, construído numa complexa negociação, tornou-se paradigma de regulação autocompositiva abrangente de toda a cadeia de produção. Contou com a participação de organizações sindicais internacionais e locais, empresas transnacionais e locais, além da OIT e

¹⁹ Muitos destacam a Convenção do Trabalho Marítimo da OIT, de 2006, como o instrumento negociado mais sofisticado do período analisado, por ser abrangente de todo o setor, e não apenas de uma ou mais empresas, e por fazer previsão de normas referentes às condições de trabalho. Não é um AMG, mas foi negociado com o protagonismo da OIT, a Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITF) e o Comitê Internacional dos Empregadores Marítimos (IMEC) (PAPADAKIS, 2008, p. 3; MOREAU, 2017, p. 3).

²⁰ Além do ACCORD, abrangente acordo de empresas transnacionais europeias, foi firmado o ALLIANCE, Alliance for Bangladesh Worker Safety, por empresas transnacionais norte-americanas, também com o objetivo de enfrentar o problema de segurança e saúde nas indústrias têxteis de Bangladesh (ALLIANCE, 2018; GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2018).

de ONGs, e fez previsão de regras de operacionalização de acompanhamento de seu cumprimento, possibilidade de equacionamento de conflitos por meio de arbitragem, como potencial resposta eficiente ao problema da efetividade. (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 206; REINECKE; DONAGHEY, 2015; GUEIROS; SANTOS; SOUZA, 2017).²¹

Pesquisas mencionadas por Reinecke e Donaghey (2015) analisam a potência da possível coalisão trabalhador/consumidor para (1) acompanhamento e fiscalização da aplicação de cláusulas sociais em acordos comerciais; (2) conscientização do consumidor de sua responsabilidade pelo respeito aos direitos dos trabalhadores (que também são consumidores); e (3) melhoria de padrões trabalhistas

²¹ Sobre impactos do referido acordo multilateral para as condições de trabalho ao longo do tempo, conferir pesquisas de Laurent Bossvie e Yoonyoung Cho, ambos pesquisadores do Banco Mundial, e Rachel Heath, da Universidade de Washington. No estudo realizado de 2003 a 2016, sobre salários e condições de trabalho em Bangladesh, eles constataram um impacto inicial positivo das medidas adotadas, como o aumento de salário mínimo. Todavia, foi paulatinamente sendo reduzido passados três anos de Rana Plaza. Perceberam também uma redução dos contratos de trabalho escritos, aumento das horas de trabalho em 2016 em relação ao período pré-Rana Plaza, acentuadamente para as mulheres. Concluíram que a pressão internacional pode conseguir melhorias para as condições de trabalho em curto prazo, mas, assim como as pesquisas sobre os casos em que a pressão internacional para a adoção de políticas públicas orientadas para melhorias das condições de trabalho devem buscar analisar um período de tempo tão longo quanto possível, os agentes e instituições públicas e privadas voltadas à formulação de tais políticas públicas devem considerar e implementar medidas voltadas a mitigar eventuais efeitos negativos a longo prazo para os salários e a precarização das formas de contratação do trabalho (BOSSAVIE, CHO, HEATH, 2020). Conferir, ainda, os estudos de A. Guamán Hernández, constando a dificuldade de responsabilização das empresas transnacionais e, portanto, a defesa da construção de uma normativa internacional vinculante para enfrentar o problema da impunidade de tais empresas nas tragédias das quais participam, mas também destacando a relevância deste acordo multilateral, entre outros aspectos, para que as vítimas tivessem acesso a reparações: foi possível a reparação econômica das vítimas por meio do trabalho da Comissão de Coordenação de Rana Plaza, presidida pela OIT e composta pelo Ministério do Trabalho e Emprego, Bangladesh Garment Manufacturers' Association (BGMEA); Bangladesh Employers Federation (BEF), National Coordination Committee for Workers' Education (NCCWE), IndustriALL Bangladesh Council, Bangladesh Institute of Labor Studies (BILS), IndustriALL Global Union, Clean Clothes Campaign, e as marcas transnacionais El Corte Inglés, Loblau, Primark. O primeiro responsável condenado pela tragédia do Rana Plaza foi o proprietário do complexo do Rana Plaza, Sohel Rana, por um tribunal de Dhaka, a três anos de prisão e multa de 625 mil dólares (GUAMÁN HERNÁNDEZ, 2018, p. 143-144).

adotados por empresas (inclusive pelo respeito aos direitos de liberdade sindical e de associação).²²

Existem exemplos positivos neste sentido, como o caso da Nike (OJEDA AVILÉS, 2013, p. 371), uma atuação articulada entre diferentes atores sociais. Em abril de 1988, Marc Kasky, ativista antiglobalização residente na Califórnia, ajuizou ação em face da empresa por violação às normas regulamentadoras da publicidade enganosa da Califórnia. O caso Nike X Kasky terminou em acordo, e resultou de denúncia, em 1996, de exploração de trabalho infantil, maus-tratos às pessoas trabalhadoras na China, Vietnã e Indonésia. O acordo, realizado em 2003, incluiu o pagamento de 1,5 milhão de dólares à Fair Labor Association (patrocinada por importantes transnacionais de roupas e calçados desportivos, universidades e diversas ONGs de promoção de condições de trabalho) (OJEDA AVILÉS, 2013, p. 371). Mas não só: foi noticiado que as ações da Nike caíram em 1998 na bolsa de Nova York.

²² A interação entre os atores baseados na produção e no consumo tem sido destacada como uma importante área de investigação para a governança global do trabalho (Compa, 2008; Donaghey *et al.*, 2014). Pode ser entendida como uma forma de poder de coalizão, que Gumbrell-McCormick e Hyman (2013) identificaram como um importante recurso de poder complementar. Estudos de organizações sindicais e de movimentos sociais em nível comunitário destacam que coalizões bem-sucedidas envolvem interesses compartilhados entre os partidos (Frege *et al.*, 2004; Tattersall, 2005), um ajuste ideológico entre atores e estratégias de envolvimento de base (Holgate, 2014) As mobilizações de organizações sindicais e movimentos sociais em cadeias de abastecimento diferem dessas mobilizações baseadas na comunidade, pois se concentram em exercer o poder baseado no consumidor sobre as marcas, em vez de pressões de base política sobre os governos (O'Rourke, 2011). Como o poder de coalizão é construído e exercido continua sendo pouco pesquisado em contextos de cadeias de suprimentos globais. Isso não é surpreendente, pois Compa (2004) destaca que aqueles que mobilizam ameaças à força de trabalho têm sido vistos como companheiros incômodos daqueles que mobilizam o poder do consumidor (cf. Korczynski e Ott, 2004). No entanto, os estudiosos mostraram que tais mobilizações podem levar a uma melhor implementação e monitoramento das cláusulas sociais nos acordos comerciais dos EUA (Douglas *et al.*, 2004), aumentar a responsabilidade do comprador pelos direitos trabalhistas (Egels-Zanden e Hyllman, 2006) e melhorar a governança das normas de trabalho privado (Fransen, 2011). As normas trabalhistas privadas também podem desempenhar um papel no fortalecimento dos direitos sindicais ao incorporar a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva e, em alguns casos, ajudaram na formação de sindicatos locais (O'Rourke, 2006). Tais mobilizações destacam como a produção e o poder baseado no consumo podem ser complementares na promoção dos direitos dos trabalhadores. (REINECKE; DONAGHEY, 2015, p. 8).

Entre as denúncias, constava que 77% dos empregados da empresa no Vietnã tinham problemas respiratórios, estavam expostos a agentes cancerígenos e não usavam equipamentos de segurança, além de receberem baixos salários. Além da ação ajuizada, estudantes solicitaram que as universidades suspendessem contratos com a Nike nos *campi* dos EUA, e a imprensa registrou que ONGs passaram a fiscalizar o trabalho nas empresas na Ásia (BOICOTE, 2001).

Desta interação, mesmo para a negociação de AMGs – ante a heterogeneidade dos níveis de organização sindical nos diversos locais do globo por onde se estende a cadeia de produção, e a ausência ou limitada liberdade sindical –, a ampliação do diálogo para outros sujeitos, como os consumidores, pode ser um modo de aumentar o poder de influência sobre as transnacionais e as empresas participantes de sua cadeia produtiva (MAIRA-VIDAL, 2014), mesmo considerando as limitações das organizações de defesa dos consumidores, entre as quais está o fato de não terem representantes eleitos, sem um mandato democrático conferido pelos afetados.

3.2.4 QUANTO AO CONTEÚDO DAS CLÁUSULAS

Quanto ao conteúdo das cláusulas dos AMGs, em geral, são acordos que tratam de direitos dos trabalhadores e atividades sindicais, e não de aspectos estritamente econômicos das relações de trabalho (BANO; VALENTI, 2015, p. 182-184). Especificamente no caso da IndustriALL, percebemos uma orientação voltada para atuação complementar e não supletiva das entidades sindicais locais e regionais, não substitutiva.

3.2.4.1 CLÁUSULAS SUBSTANTIVAS

Os AMGs têm caráter “marco”, organizam um marco normativo comum de relações de trabalho – alguns reproduzem a Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, quais sejam: liberdade de associação e negociação coletiva (Convenções 87 e 98); discriminação (Convenções 100 e 111); trabalho forçado (Convenções 29 e 105); e trabalho infantil (Convenções 138 e 182). Há AMGs que estabelecem outras normas asseguradoras de melhores condições de trabalho, e podem abranger todas as empresas participantes da cadeia de produção, fornecedoras e prestadoras de serviços, enquanto outros incluem diferentes garantias trabalhistas e sindicais.

Da análise dos AMGs entre os anos de 1998 e 2008 fica evidenciada a importância atribuída à divulgação da Declaração de Direitos Fundamentais da OIT de 1998, pelos atores sociais envolvidos nas negociações. O aprendizado da experiência desses acordos mostra o processo de amadurecimento dos participantes das negociações e um caminho direcionado à estruturação de políticas a serem adotadas pelas empresas transnacionais. Também da perspectiva dos sindicatos, as negociações adotam procedimentos baseados em normativas nacionais. Marie-Ange Moreau (2017) destaca a grande diversidade de conteúdo dos diferentes AMGs e o fato de que, com o passar do tempo e das experiências de negociações, muitos acordos foram adquirindo maior refinamento de conteúdo e as negociações se tornaram mais sofisticadas de ambos os lados (trabalhadores e empresas

transnacionais) (MOREAU, 2017, p. 12-13),²³ o que foi percebido por nós no recorte empírico adotado nesta tese.

A abrangência para as empresas fornecedoras e prestadoras de serviços tem especial importância pelo modo de atuação das grandes corporações, as quais não assumem a forma típica fordista, mas atuam em redes, cadeias de produção mundiais e deslocam riscos e custos para as filiais, as subcontratadas que atuam em países periféricos (GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015, p. 201). O AMG firmado pela PSA Peugeot Citroën é exemplo de instrumento normativo que prevê de forma expressa a possibilidade de exclusão de fornecedores e prestadores de serviços que não cumprirem o AMG (INDUSTRIALL (d), 2017).

O AMG firmado em 2013 pela Ampla/Enel, transnacional do setor elétrico com sede na Itália, aproxima-se da forma de um acordo coletivo de trabalho. Trata-se da maior empresa elétrica italiana – sociedade anônima desde 1992, com participação do Estado italiano com 30% das ações –, que desenvolve atividades em mais de 40 países espalhados em quatro continentes, com mais de 71 mil trabalhadores (BANO; VALENTI, 2015, p. 188). O acordo negociado prevê direitos a serem observados aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa e também por meio das empresas prestadoras de serviços, e assegura que a empresa

se compromete a garantir os mais elevados patamares de proteção da saúde e segurança de seus empregados, assim como de filiais, contratadas e provedores de toda a cadeia de produção, assegurando, no mínimo, a total conformidade com as normas pertinentes da OIT. (INDUSTRIALL, 2013, p. 10, tradução nossa).

²³ A pesquisadora francesa verificou que o setor automotivo vem se destacando nas negociações de acordos desde os anos 2000, sobretudo empresas francesas e alemãs (MOREAU, 2017, p. 16).

A empresa desenvolve atividades no Brasil e o referido AMG, no entanto, não foi traduzido para o português. A empresa desenvolve atividades no Brasil e o referido AMG, no entanto, não foi traduzido para o português. Como explicado na introdução, em publicação anterior realizamos estudo sobre o AMG firmado entre IndustriALL e ENEL, inclusive com explicitação da narrativa de liderança sindical, Eduardo dos Santos Machado, presidente da Junta Governativa que lidera o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Niterói-RJ.²⁴

A liderança sindical dos eletricitários de Niterói considerou que o AMG negociado teve impacto local positivo e narrou, ainda, experiência semelhante ocorrida em outra localidade, com a mesma categoria de trabalhadores, no estado do Ceará, onde a **ENEL também desenvolve suas atividades empresariais:**

Outro fato preponderante ocorreu semana passada, numa empresa coirmã chamada COELCE, que agora se chama Enel Distribuição Ceará, localizada em Fortaleza. Mais uma vez, vários diretores sindicais foram demitidos de forma unilateral, sem qualquer prévio aviso ou comunicação à entidade sindical, que, no caso, é o sindicato coirmão, chamado SINDELETRO – Sindicato dos Eletricitários do Ceará. Imediatamente, o presidente do SINDELETRO me contactou, já que eu sou o Coordenador da Força Intersindical em nível Brasil, e eu o lembrei do Marco Global e, mais uma vez, nós conseguimos reintegrar quatro diretores sindicais no âmbito do SINDELETRO, fazendo valer o que consta no Marco Global. (GUEIROS *et al.*, 2019). [Nota 12, 89]

²⁴ A entrevista qualitativa, exploratória, semidiretiva (ou semiestruturada) foi conduzida pela aluna de iniciação científica Vanessa Magalhães Tocantins, em junho de 2019, a partir de roteiro que traçamos e que foi previamente encaminhado ao entrevistado. A entrevista foi realizada no âmbito das pesquisas para esta tese e apresentada coletivamente com meus orientandos no V RENAPEDTS (GUEIROS *et al.*, 2019).

Eduardo Machado considerou que o problema referente ao fato de os encontros presenciais e documentos utilizarem língua estrangeira (inglês ou espanhol) não era difícil de superar, mas mostrou preocupação com o aumento do custo das reuniões presenciais e as dificuldades de receita das entidades sindicais brasileiras, sobretudo após a reforma trabalhista. Relatou ser coordenador sindical no Brasil dos sindicatos de trabalhadores do Grupo Enel, constituído de cinco empresas, e as reuniões bianuais entre os sindicalistas foram sendo substituídas por reuniões virtuais (GUEIROS *et al.*, 2019).

Em 2020, após dispensa de trabalhadores e trabalhadoras da Enel Distribuição Goiás, a nota de repúdio conjunta entre Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Urbanas de Goiás (STIUEG), Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Niterói e Região (STIEEN), Sindicato dos Eletricitários do Estado do Ceará (SINDILETRO), Sindicato dos Eletricitários do Estado do Rio Grande do Sul (ENERGISUL), fez expressa referência ao AMG negociado com a empresa:

Cabe ressaltar que as medidas antissindicais praticadas pela Enel Distribuição Goiás são totalmente contrárias às que constam do ACORDO MARCO GLOBAL-AMG que se baseia nas normas de relações de trabalho e industriais adotadas pelas instituições internacionais mais importantes, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outras. Fica claramente demonstrado nos itens abaixo, extraídos de forma fidedigna da página 10 do AMG, referente a parte “FINALIDADES” que a empresa Enel Distribuição Goiás não está cumprindo o que consta do AMG [...] Os representantes das Entidades Sindicais que representam as empresas do Grupo Enel a nível nacional irão denunciar essas demissões e outras arbitrariedades praticadas pelo Grupo Enel Brasil a Rede Intersindical que conta com a participação de Entidades Sindicais da América Latina,

Espanha e Itália para que as mesmas façam a divulgação em seus respectivos países dos atos antissindicais e que nos disponibilizem apoio político e jurídico. (NOTA, 2020).

Ou seja, no contexto de fragilização das garantias jurídicas nacionais, como a facilitação do processo de despedida em massa no pós-reforma trabalhista e contexto pandêmico, o Acordo Marco exsurge como “alavanca” para denúncias, como norma de direito com legitimidade advinda da negociação, do consenso, do acordo entre as partes, e que é objeto de denúncia por trabalhadores que exigem o cumprimento de seus termos. A dimensão simbólica, a força do direito se expressa na linguagem dessas reivindicações e os acordos marco alavancam as lutas sindicais.

3.2.4.2 CLÁUSULAS OBRIGACIONAIS

É frequente a presença de cláusula asseguradora de reuniões periódicas para intercâmbio de informações e acompanhamento do AMG. Destacamos os exemplos dos AMGs firmados com a PSA Peugeot Citroën (INDUSTRIALL (d), 2017), e destacadamente o de Rana Plaza – ambos foram abrangentes da cadeia produtiva, incluíram regras de operacionalização do acompanhamento e responsabilização, sendo o de Rana Plaza mais sofisticado e plural. Nas experiências que estudamos no âmbito desta tese, verificamos cláusulas obrigacionais neste sentido.

Também é comum a previsão de cláusulas determinando ampla divulgação pelos acordantes e seus associados, mas verificamos que os acordos marco são pouco conhecidos pelas bases regionais de grupos empresariais e sindicatos.

María del Mar Maira-Vidal destaca os avanços conseguidos com os AMGs, mas pontua os riscos:

El enfoque sindical de los AMIs [AMGs] supone ciertos riesgos para las federaciones sindicales internacionales, puesto que el incumplimiento de estos instrumentos podría poner en entredicho su credibilidad, debido a que son una de las partes firmantes es implicada. Algunos sindicatos europeos y españoles le reprochan a estas organizaciones que firman acuerdos cuyo cumplimiento no verifican, y que su firma tenga en ocasiones como principal cometido adquirir mayor capital político y simbólico en el ámbito sindical que otras federaciones. Se censura a estas instancias sindicales, al igual que ocurre con las empresas, por la importante distancia existente entre lo que dicen que hacen en los acuerdos, velar por el cumplimiento de determinados derechos y principios, y lo que realmente hacen como resultado de su incapacidad para llevar a cabo esta labor. (MAIRA-VIDAL, 2014, p. 157).

Lopes também citou o Acordo Marco negociado entre IndustriALL e Petrobras S.A., que não tem abrangência no território brasileiro, experiência mencionada no início desta tese.²⁵

3.2.5 QUANTO À EXIGIBILIDADE: SOFT LAW OU HARD LAW

São considerados por muitos como *soft law* em virtude da ausência de sanção, não se constituem em normas vinculantes, no sentido comumente atribuído às chamadas *hard law*, dotadas de sanção e exigibilidade perante autoridade judiciária (BANO; VALENTI, 2015, p. 194). De fato, verificam-se também AMGs que não estabelecem normas operacionais de implementação dos direitos assegurados,

²⁵ O Termo de Entendimentos sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas foi firmado em 2011, ainda com a Federação Internacional dos Sindicatos de Minas, Energia, Química e Indústrias Diversas (ICEM, International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions), e renovado com a IndustriALL Global Union em 2014. A Federação Única dos Petroleiros (FUP) é filiada à IndustriALL.

procedimentos de fiscalização, supervisão continuada, ou mesmo planos de ação para adequar a conduta de empresas que descumprem o pacto. Maira-Vidal (2014) cita o AMG entre Citroën e FITIM, que estabelecia tais procedimentos, mas limitados às suas filiais, excluídas as demais empresas da cadeia produtiva. Cita também o firmado entre o Grupo Inditex e a FITTVC, em 2012, com previsão de protocolo para concretizar a participação sindical para o fortalecimento do AMG em sua cadeia de produção.

Manuel Antonio García-Muñoz Alhambra lembra que é controvertida a classificação de normas em *soft law* e *hard law*, porquanto às vezes se confundem, sem que o intérprete consiga estabelecer uma fronteira clara entre ambas (2015, p. 206). No entanto, se deslocamos o foco da questão da coercibilidade para a da efetividade, as cláusulas dos AMGs podem chegar a ser vinculativas de comportamentos, ou seja, a ter efetividade, apesar de nenhuma ou baixa coercibilidade.

Moreau (2017) verificou que os acordos mais recentes cada vez mais incluem normas procedimentais de formas de gestão de conflitos e controle de aplicação dos acordos por meio de comissões conjuntas e reclamações (MOREAU, 2017, p. 16). Avalia, como Maira-Vidal (2014), que a ausência de meios vinculantes dos acordos talvez tenha sido um dos fatores que permitiram que continuassem a ser firmados pelas empresas ao longo dos anos. Mesmo sem instrumentos vinculantes, algumas empresas transnacionais preferem continuar utilizando políticas unilaterais, a exemplo da L'Oréal Share e Care, que desde 2012 desenvolve programa de RSE com oficina de atividades para os empregadores da OIT (MOREAU, 2017, p. 17).

Por outro lado, este caráter *soft* é exatamente a justificativa que alguns encontram para o crescimento dos números de empresas transnacionais que vêm aderindo a tais acordos, além da assimetria de níveis e de poderes ante à normativa interna dos Estados para regular fenômenos de dimensões globais (BANO; VALENTI, 2015, p. 194). Ainda assim, Maira-Vidal reconhece avanços importantes com o comprometimento de empresas em respeitar direitos laborais em todas as partes do globo em que suas atividades são desenvolvidas, uma reação relevante à desregulamentação de direitos trabalhistas em âmbito nacional. A pesquisadora acrescenta que entidades sindicais internacionais vêm avaliando que ajuizar ações judiciais para obrigar o cumprimento de Acordo Marco pode ter o efeito de inibir as empresas para realizar novos pactos, considerando mais eficaz a previsão de procedimentos de equacionamento de conflitos de forma autocompositiva, nos próprios acordos ou em normas consensuais (MAIRA-VIDAL, 2014, p. 154-156).

Perante a ausência de coercibilidade, o desafio é encontrar meio de efetividade dessas fontes normativas, muito embora os pesquisadores tenham apontado a valorização da abertura de diálogo entre os múltiplos atores sociais globais como objetivo principal dos pactuantes. Lembram Bano e Valenti (2015) que a institucionalização dos acordos coletivos na Europa teve caminho semelhante, tendo de início se imposto como práticas sociais, para posteriormente serem reconhecidos pelas legislações estatais (BANO; VALENTI, 2015, p. 198).

Os sindicatos dos países-sede das empresas transnacionais e dos países onde elas desenvolvem atividades são chamados a dialogar, renovando a experiência das negociações coletivas tradicionais, criando

um espaço de relacionamento continuado com as empresas e a representação sindical internacional.

No plano dos instrumentos de poder de pressão sindical, Moreau (2017) acrescenta a função de “ferramenta de comunicação”, de discurso, para fortalecer a imagem dos sindicatos globais como grupos de pressão. Ideia convergente com a entrevista a nós concedida por Sanches, na qual relatou que funcionam como “alavanca”, instrumentos a serem utilizados pelos trabalhadores e suas organizações no mundo todo, como parâmetros a serem exigidos nas reivindicações. “Alavanca de ação” é a expressão utilizada também por Moreau, sobretudo como mais um instrumento para denúncia de violação de direitos fundamentais (*bras de levier d’action*, MOREAU, 2017, p. 20). A autora, no entanto, reafirma que as estratégias das empresas continuam condicionadas pelos regulamentos *hard law* (MOREAU, 2017, p. 20) e pela pressão por desregulamentação (ADASCALITEI; MORANO, 2015).²⁶

Como exemplo de cruzamento de *soft law* e *hard law*, Moreau (2017) cita a Diretiva de 2014 da União Europeia sobre divulgação de informações por grandes empresas e grupos,²⁷ com exigência de

²⁶ Sobre regulamentos *hard law*, cf. também SUPLOT, 2014, e a didática figura metafórica do *law shopping*. Sobre pressão por desregulamentação, cf. também o inventário das reformas trabalhistas abrangente de 111 países, entre 2008 e 2014, ao qual nos referimos no Gráfico 1, na seção 1.1.

²⁷ DIRETIVA 2014/95/UE DO PARLAMENTO EUROPEU E DO CONSELHO de 22 de outubro de 2014 que altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos. Destacamos o Artigo 19: “A Demonstrações não financeiras 1. As grandes empresas que sejam entidades de interesse público e que, à data de encerramento do respetivo balanço, excedam o critério do número médio de 500 empregados durante o exercício financeiro, devem incluir no seu relatório de gestão uma demonstração não financeira que contenha informações bastantes para uma compreensão da evolução, do desempenho, da posição e do impacto das suas atividades, referentes, no mínimo, às questões ambientais, sociais e relativas aos trabalhadores, ao respeito dos direitos humanos, ao combate à corrupção e às tentativas de suborno, incluindo: a) Uma breve descrição do modelo empresarial da empresa; b) Uma descrição das políticas seguidas pela empresa em relação a essas questões, incluindo os processos de diligência devida aplicados; c) Os resultados dessas políticas. (Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014L0095-20141205&from=EL>. Acesso em: 14 jan. 2019.)

transparência da atuação das empresas transnacionais, além da preocupação destas em construir imagem social e ambiental positiva perante os consumidores, e os AMGs podem contribuir neste sentido.

3.3 NORMATIVA INTERNACIONAL E NACIONAL APLICÁVEL AOS AMGS

O Acordo Marco Global não está previsto em nossa normativa interna, nem na normativa internacional. Não existe uma Convenção Internacional da Organização Internacional do Trabalho específica a respeito, ou para reger negociação coletiva transnacional (ALONSO OLEA, 1997, p. 418); a Convenção 98 da OIT, por exemplo, somente reconhece as negociações em âmbito nacional; por sua vez, a Convenção 154, de fomento às negociações coletivas, foi construída e aprovada com essa mesma perspectiva.

Moreau entende estar superada a possibilidade de a União Europeia adotar algum instrumento vinculante dos acordos. No atual contexto político, “as organizações de empregadores continuam a opor-se ferozmente a esta situação” (MOREAU, 2017, p. 16).

No entanto, inicialmente pode ser citada a Recomendação 91 da OIT, que foi debatida e criada considerando as negociações dentro dos limites estatais, mas o texto aprovado parece comportar interpretação abrangente de outros instrumentos de negociação coletiva transnacional.

Como as empresas com sede na Europa são destacadas protagonistas de negociações de AMGs, citamos as seguintes Diretivas da União Europeia: 2014/95/UE, de 22 de outubro de 2014, que altera a Diretiva 2013/34/EU, no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas

grandes empresas e grupos. E a Diretiva 94/45/CE sobre os Conselhos de Empresa europeias e negociações, atentos a observação de Maira-Vidal, de acordo com quem Confederação Europeia de Sindicatos (CES) vem defendendo que as federações internacionais de trabalhadores são organizações mais adequadas para as negociações de AMGs que os conselhos de empresa ou comitês globais ou europeus (MAIRA-VIDAL, 2014, p. 153).

Da Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho consta a negociação coletiva como direito fundamental:

2. Declara que todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva” [...] (OIT, 1998)

A negociação coletiva e seus resultados, sempre temporários, provisórios, convergindo em instrumentos formais reconhecidos pelo Direito, como convenções coletivas de trabalho e acordos coletivos de trabalho, têm o conflito por pressuposto, podendo ser considerados um momento criador do confronto entre capital e trabalho. É um processo dinâmico – a convergência pressupõe a existência de uma divergência que lhe é anterior e permanente (LYON-CAEN, 1983, p. 150; SIQUEIRA NETO, 1999, p. 18). A OIT considera a negociação coletiva como base do diálogo social, o qual envolve um conjunto de decisões, “um processo substantivo que envolve negociações entre um ou mais empregadores ou organizações de empregadores e um ou mais sindicatos, com o

objetivo de alcançar um acordo coletivo que regule os termos e as condições de emprego e as relações entre as partes”. (2015²⁸)

A abrangência conceitual da negociação coletiva permite que os Acordos Marcos Globais sejam assimilados como tais, razão pela qual é possível uma releitura das Convenções Internacionais da OIT e suas recomendações sobre o fomento das negociações. A Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, em seu artigo 2º permite essa abertura conceitual. Transcrevemos abaixo:

Art. 2º Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez. [...]

Art. 8º As medidas adotadas a fim de promover a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de forma a prejudicar a liberdade de negociação coletiva.

Em 5 de novembro de 2019 o Presidente da República editou o Decreto nº 10.088, no qual consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo, dispondo sobre a promulgação de convenções e

²⁸ Para a OIT o diálogo social abrange processos de consulta de informações, de diálogo social tripartido e de negociação coletiva, a qual visa regular por meio de acordo, condições de trabalho. São processos que podem estar interrelacionados, e serem complementares (OIT, 2015).

recomendações da OIT, e delimitou o conceito de “organização de trabalhadores” para fins de interpretação da expressão na Convenção 151 e Recomendação 159 da OIT, “apenas as constituídas nos termos do art. 8º da Constituição, tal como constou do Decreto 7.944 de 6 de março de 2013.

A Convenção 154 consta dos anexos do referido decreto, e não consta previsão de restrições aos sentidos da interpretação de seus termos. O referido diploma legal, no art. 3º, faz previsão desnecessária ante a ratificação da Convenção pelo Brasil, mas reafirma que as convenções devem ser “executadas e cumpridas integralmente em seus termos”. Tal Convenção, debatida e aprovada no contexto de seu tempo histórico, pode ser interpretada em novo contexto para abranger práticas sindicais criativas, instituir novas formas de negociar e garantir direitos aos trabalhadores.

A Recomendação 151 da OIT adota o mesmo sentido amplo para o conceito de negociação coletiva:

[...] Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional”.

No plano interno, as convenções e os acordos coletivos, previstos no artigo 611 e seguintes da CLT, foram reconhecidos pela Constituição, art. 7º, XXVI, mas tal dispositivo não limita nem excluiu outros instrumentos também resultantes de negociação coletiva, direito

fundamental expresso no art. 8º, VI da Constituição.²⁹ Nesta perspectiva, entendemos ser possível assimilar os Acordo Marcos Globais ao nosso campo jurídico, com eficácia normativa, por analogia aos acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho, pois são também instrumentos construídos por autocomposição, logo, pelos próprios destinatários de seu conteúdo, e seus representantes no plano internacional.

De todo modo, no Brasil, a doutrina “jus trabalhista” admite as fontes formais autônomas de produção profissional (GOMES; GOTTSCHALK, 1991, p. 39; CARVALHO, 2011, p. 45; PINTO, 2007, p. 98).³⁰ Entendemos ser possível incluir os Acordos Marco Globais nesta classificação por não serem convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, na forma prevista no art. 611 da CLT, mas constituírem compromissos voluntariamente assumidos pelas empresas transnacionais, sendo possível, em raciocínio imediato, considerá-los figuras análogas aos regulamentos internos das empresas.

Este costuma ser elaborado unilateralmente pelo empregador, embora possa ser negociado com o sindicato de trabalhadores, a exemplo de planos de cargos e salários, regramentos de participação nos lucros e resultados. Pode ser escrito ou costumeiro, e disciplina o comportamento e as atividades desenvolvidas pelos empregados no

²⁹ Lembramos que a jurisprudência do TST admite a negociação por entidades de grau superior, mesmo quando existe sindicato na base, assim como o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, conforme já mencionado alhures.

³⁰ As convenções coletivas de trabalho, os acordos coletivos de trabalho e os regulamentos de empresa são classificados como fontes de produção profissional. Ao lado destas, estão as fontes de produção estatal, como a Constituição, leis, regulamentos e quaisquer outras espécies normativas advindas do Estado. As fontes de produção mista, caso das sentenças normativas, expressão do poder normativo da Justiça do Trabalho. Também as fontes de produção internacional, consideradas os tratados, convenções da OIT ratificadas, art. 5º, §2º, art. 49, I, art. 84, VIII da Constituição (GOMES, GOTTSCHALK, 1991, p. 39; CARVALHO, 2011, p. 45; PINTO, 2007, p. 98).

âmbito da empresa (FELICIANO, 2013, p. 176; CARVALHO, 2011, p. 45; MORAES FILHO; MORAES. 2010, p. 223). Diferentemente dos contratos, que são fontes de obrigações, a doutrina reconhece o caráter de regra geral, impessoal e abstrata aos regulamentos empresariais (DELGADO, 2018, p. 196),³¹ em que pese não constarem do rol previsto no art. 8º da CLT, cujo *caput* não foi alterado pela Reforma Trabalhista de 2017, e apresenta detalhada descrição das fontes formais de Direito do Trabalho, além de fontes de integração.

A classificação do regulamento de empresa como fonte formal de Direito do Trabalho, um dos meios pelo quais o Direito se exterioriza, adotada por muitos doutrinadores,³² também pode ser fundamentada pela alteração promovida no art. 896 da CLT pela Lei nº 7.701 de 1988 e depois pela Lei nº 9.756 de 1998,³³ a qual incluiu o regulamento de empresa no rol de outras fontes, cuja divergência e interpretação entre Tribunais Regionais do Trabalho autorizam a interposição de recurso de revista. Tais alterações normativas implicaram o cancelamento da Súmula 208 do TST em 1996 (Resolução 59/1996), a qual consolidava interpretação orientada para a concepção contratual do regulamento de empresa para fins de análise da admissibilidade do recurso de revista (FELICIANO, 2013, p. 176).

³¹ O art. 8º faz referência às disposições contratuais como fontes primárias, interpretadas pela doutrina como disposições contratuais coletivas os acordos coletivos de trabalho e as convenções coletivas de trabalho, ante seu caráter normativo (FELICIANO, 2013, p. 162).

³² Por todos (GOMES, GOTTSCHALK, 1991, p. 39; CARVALHO, 2011, p. 45; PINTO, 2007, p. 98; DELGADO, 2018, p. 196; FELICIANO, 2013, p. 159 e 176; MORAES FILHO; MORAES. 2010, p. 223).

³³ CLT, art. 896. Cabe Recurso de Revista para a Turma do Tribunal Superior do Trabalho das decisões proferidas em grau de recurso ordinário, em dissídio individual, pelos Tribunais Regionais do Trabalho, quando [...] b) derem ao mesmo dispositivo de lei estadual, Convenção Coletiva de Trabalho, Acordo Coletivo, sentença normativa ou regulamento empresarial de observância obrigatória em área territorial que exceda a jurisdição do Tribunal Regional prolator da decisão recorrida, interpretação divergente, na forma da alínea a (Redação dada pela Lei nº 9.756, de 1998).

A perspectiva de direito como processo e em constante devenir (LYRA FILHO, 1980, p. 39) do movimento entre fontes formais e materiais de Direito, interessa também à análise dos Acordos Marco Globais, como ensina Roberto Lyra Filho:

As fontes materiais do direito são esquecidas, no instante mesmo em que intervêm as formais e se constitui o marco normativo, para servir como dogma. O espírito legalista ou, mais amplamente, normativista, ao admitir outras fontes formais da mesma origem social, esquece que as fontes materiais continuam funcionando, na dialética jurídica, para validar ou invalidar cada preceituação em devenir (...) o direito como processo e em constante devenir constitui um feixe dialético em que atuam a formalização (o âmbito normativo), eficácia (o aspecto da vigência social, e não apenas formal das normas) e legitimidade (o polo axiológico, em que as normas formalizadas e eficazes passam pelo crivo duma estimativa) (LYRA FILHO, 1980, p. 38-39).

Nas experiências estudadas foram comuns os relatos de a efetividade dos acordos firmados estar diretamente vinculada ao poder de pressão, à organização e à mobilização dos trabalhadores articulados em nível local e internacional. Dirigentes sindicais entrevistados para esta tese enfatizaram que os acordos globais não são um fim em si, mas um instrumento a ser utilizado para potencializar a organização de redes sindicais internacionais, para que os trabalhadores organizados se constituam como um contrapoder ao poder do mercado (SANCHES, 2018; MORAES, 2019). Não são entendidos como substitutos da lei, das constituições estatais, mas como meios complementares de assegurar direitos, sobretudo de liberdade sindical, para o fortalecimento das organizações locais. Aliás, Moraes constata em sua prática o que Hennebert e Dufour-Poirier (2015) também verificam em seus estudos

empíricos: é na trama, é na articulação entre organizações locais e internacionais que as ações coletivas se fortalecem e conduzem a resultados mais efetivos.

4

ACORDOS MARCO GLOBAIS: ESTUDOS DE CASOS-REFERÊNCIA

A experiência das redes sindicais ao longo do tempo construiu alguns consensos a respeito de orientações políticas e práticas para seu funcionamento eficaz, como formação e “conhecimento aprofundado da organização produtiva e de serviços das empresas, como as cadeias de suprimentos globais”, campanhas mundiais e manutenção de alguma estrutura permanente nos países de fora da sede dos grupos empresariais (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015, p. 6).

Para muitos pesquisadores as redes tiveram impacto positivo no movimento sindical brasileiro, com ações de formação sindical, fortalecimento de reivindicações e conquistas de benefícios, sobretudo para a unidade de ação em um contexto de fragmentação sindical promovida pela unicidade e pelo critério de aglutinação por categoria (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015, p. 24; RAMALHO; SANTOS; RODRIGUES, 2019, p. 356).

Na análise dos Acordos Marco Globais firmados entre IndustriALL e outras entidades sindicais e as empresas transnacionais, consideraremos: (1) a estrutura, em relação a (1.1) signatários; (1.2) vigência; e (1.3) abrangência; (2) o conteúdo das cláusulas substanciais, quanto (2.1) ao compromisso de observar declarações, pactos e normas internacionais; (2.2) à previsão de condições de trabalho específicas para o grupo empresarial; e (2.3) a regras específicas de valorização da organização coletiva/sindical; (3) as cláusulas obrigacionais,

consideradas as de previsão de (3.1) regras de monitoramento; (3.2) regras de convivência com a conflitividade ou de equacionamento de conflitos; (3.3) previsão de prorrogação e revisão do acordo e procedimentos pertinentes; e (3.4) ações de cidadania.

4.1 CASO INDUSTRIALL E GRUPO SIEMENS GAMESA ENERGIA RENOVÁVEL (SG)

O Acordo Marco da IndustriALL com a Siemens Gamesa de 2019 foi firmado em uma data simbólica: 26 de novembro de 2019, Dia Internacional da Eliminação da Violência contra a Mulher, e, além das normativas internacionais comumente constantes dos AMGs, incluiu a Convenção 190 da OIT, aprovada pela 108ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho em junho do mesmo ano, sobre violência e assédio no trabalho, no dia do centenário da OIT.¹

A Convenção 190 conceitua violência e assédio no trabalho como condutas adotadas para além do estabelecimento da empresa, abrangendo o mundo do trabalho, um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero. Nas conclusões da Reunião de Peritos constou orientação para o foco especial na violência de gênero, reivindicação inicial dos movimentos de mulheres (RIBEIRO, 2019; OIT, 2016; OIT, 2019; SANTOS; PAMPLONA FILHO, 2019).

¹ Forum contra Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Malásia (dois dos três representantes, República Dominicana e Singapura) (OIT, 2019).

Neiva Ribeiro, vice-presidenta da UNI América Mulheres (da organização sindical internacional UNI Global Union), nos debates que antecederam a aprovação da referida convenção, lembrou a pesquisa em diferentes países a respeito do tema, da qual participaram a Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro, CONTRAF e CUT, entre outras instituições, a qual concluiu que 70% das mulheres já haviam sofrido algum tipo de violência no trabalho, seja física, sexual ou moral (RIBEIRO, 2019).

Na conferência da OIT foram 439 votos a favor da aprovação da Convenção 190, sete contra e 30 abstenções. O presidente da Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN), representante dos empregadores na conferência, na ocasião, votou pela abstenção, e a favor votaram os dois representantes do governo e o dos trabalhadores. Pela aprovação da recomendação votou o representante dos trabalhadores, os dois representantes do governo brasileiro e o dos empregadores votaram pela abstenção (OIT, 2019;² BOCHI, 2019).

Importante destacar que, por ocasião da assinatura do Acordo Marco Global, a Convenção 190 da OIT contava com o compromisso de ratificação apenas por quatro países: Argentina, Finlândia, Espanha e Uruguai (ONU, 2019), enquanto o AMG firmado com grupo empresarial tem abrangência para mais de 30 países, a indicar como tais instrumentos negociais têm potencial para ampliar a eficácia e a efetividade de normas da OIT, demonstrando uma inter-relação entre as normas públicas e privadas e a importância dos AMGs.

O grupo transnacional, Siemens Gamesa, fundado em 2017, por fusão entre Siemens Wind Power (grupo alemão) e Gamesa (grupo

² Pela aprovação, Brasil Dalcolmo, Sr. (G) Farani Azevêdo, Sra. (G) Torres, Sr.(T/W). Abstenção, Brasil Portugal Filho, Sr. (E) (OIT, 2019).

espanhol), está presente em mais de 90 países, tem 59 estabelecimentos sendo 16 industriais, um deles em Camaçari-BA³ (SIEMENS GAMESA, 2020⁴), no Polo Industrial, também chamado de Polo Petroquímico ou Complexo Petroquímico de Camaçari (GUIMARÃES, 1990, p. 56; COFIC).

O Polo Industrial de Camaçari remonta ao fim dos anos 1970 (COFIC)⁵, e o acesso ao emprego nas indústrias do polo era bastante disputado, pois os salários dos operários tinham valores próximos da classe média da região, melhores que de outros grupos do setor, além de assegurarem direito de auxílio à educação dos filhos, por vezes com bolsas em escolas particulares, e direito à saúde privada, de modo que o emprego em tais indústrias “deslocam esses trabalhadores para uma linha de mobilidade social ascendente, ao mesmo tempo intergerações e individual” (AGIER, 1990, p. 99).⁶

Na Bahia é organizado o primeiro sindicato de petroleiros do Brasil, em 1957, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Extração

³ A Siemens Gamesa Energia Renovável Ltda. (razão social e nome fantasia Gamesa Eólica Brasil Ltda.) desenvolve serviços de engenharia, fabricação de geradores de corrente contínua e alternada, peças e acessórios, construção de estações e redes de distribuição de energia elétrica, manutenção e reparação de máquinas motrizes não-elétricas, atividades de estudos geológicos, treinamento em desenvolvimento profissional e gerencial, holdings de instituições não-financeiras.

⁴ Cf. 2017: A new era begins. 2020. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/about-us/company-history>. Acesso em: 20 abr. 2020.

⁵ COFIC – Comitê de Fomento Industrial de Camaçari. O Polo Industrial de Camaçari iniciou suas operações em 29 de junho de 1978 e foi o primeiro complexo petroquímico do país. Disponível em: <https://www.coficpolo.com.br/pagina.php?p=39>. Acesso em: 18 jul. 2020. Antes, nos anos 1955 e seguintes, havia produção de petróleo. “O tom do relatório da companhia a respeito de 1955 era otimista: a produção de petróleo na Bahia mais que dobrara, dando para suprir com folga a refinaria de Mataripe, funcionando, agora, com cinco mil barris diários”. FGV, 2009. **Petrobras**. Período 1954-1960. Disponível em: <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/petrobras-1> Acesso em: 18 jul. 2020. No Recôncavo Baiano era a única província petrolífera nacional até os anos 1960, e até 1973 produzia 80% do petróleo no país (BRITO, 2008).

⁶ Sobre a trajetória profissional do operariado baiano, com a industrialização, Agier faz estudo etnológico, acompanhando 25 trabalhadores do bairro de Liberdade, em Salvador-BA, problematizando novas composições sociorraciais possíveis, desencadeadas pelo ciclo econômico relacionado ao petróleo desde a metade dos anos 1950, com indústrias do ramo do petróleo, química, petroquímica e de metalurgia instaladas na região, entre 1955-1985. Cf. AGIER, 1990, p. 98-109.

do Petróleo no Estado da Bahia (STIEP) e, em seguida, no ano de 1959, foi fundado o Sindicato dos Petroleiros do Refino, unificados em 1996 no Sindicato Único dos Petroleiros da Bahia (SUP) (SINDIPETRO-BA, 2020).

O Sindiquímica da Bahia foi criado a partir da Associação dos Trabalhadores do Cobep (Aspetro), associação instituída em 1963 (Sindiquímica, 2020).

Em 1979, petroleiros e químicos protagonizaram a primeira greve no Polo Industrial. A greve de ocupação de 1985 também contou com mobilização e durou 15 dias (GUIMARÃES, 1991, p. 47-71).

Em 2000, Sindipetro-BA e Sindiquímica se fundiram, formando o Sindicato dos Químicos/Petroleiros-Bahia e, finalmente, em 2001, se dissociaram, novamente se constituindo em dois sindicatos distintos (SINDIPETRO-BA, 2020⁷): Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico, Petroquímico, Plásticos, Fertilizantes e Terminais Químicos do Estado da Bahia – Sindiquímica, razão social do Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico/Petroleiro do Estado da Bahia (CNES-MTE), e Sindicato dos Petroleiros do Estado da Bahia (CNES-MTE), ambos filiados à Federação Única dos Petroleiros, à Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT, CNRQ/CUT e à Central Única dos Trabalhadores.

Com base nas pesquisas de Guimarães (1991) e Agier (1990), entre outros, e informações divulgadas nas páginas eletrônicas das entidades sindicais, podemos perceber que os trabalhadores do Polo Industrial de Camaçari têm, em sua trajetória coletiva, vivência de mobilizações e ações coletivas.

⁷ SINDIPETRO-BA. Sindicato dos Petroleiros da Bahia. **História**. 2020. Disponível em: <http://www.sindipetroba.org.br/2019/o-sindicato/historia/>. Acesso em: 18 jul. 2020.

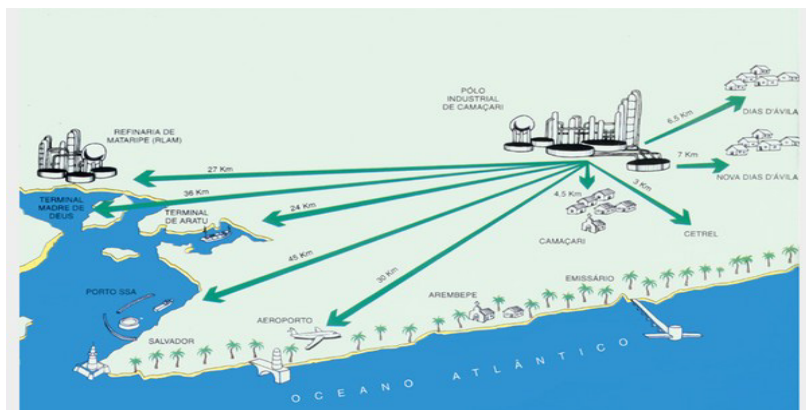


Figura 1 – Polo Industrial de Camaçari

Fonte: Reprodução/Cofic.⁸

A Siemens Gamesa é fornecedora de serviços e produtos de energia eólica em 39 países, tem mais de 24 mil trabalhadores (SIEMENS GAMESA, 2020⁹), constrói estações e redes de distribuição de energia elétrica, entre outras atividades.

No Brasil, é a segunda maior fabricante de turbinas eólicas, com 22% de participação no mercado (REPRESA, 2019). A categoria econômica estaria enquadrada no 14^o Grupo da Confederação Nacional da Indústria, sendo a categoria profissional preponderante de trabalhadores metalúrgicos, conforme a referência do antigo quadro de enquadramento sindical, do art. 577 da CLT, não recepcionado pela Constituição de 1988. A empresa conta com código de conduta¹⁰ específico para fornecedores, referenciado no AMG 2019 (item 6).

⁸ Disponível em: <https://g1.globo.com/google/amp/ba/bahia/avanca/noticia/2019/10/12/o-polo-de-camacari-em-numeros-g1-traca-perfil-de-um-dos-maiores-complexos-industriais-integrados-do-hemisferio-sul.ghtml>. Acesso em: 23 jul. 2020.

⁹ Cf. Siemens Gamesa. Jobs and Careers. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/career>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹⁰ Código de Conduta. Cf. <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/business-conduct-guidelines/siemens-gamesa-business-conduct->

Na Bahia, o grupo empresarial é representado pelo Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico do Estado da Bahia (SIMMEB¹¹). Constam como signatários do AMG 2019 representantes da Siemens Gamesa e da IndustriALL (INDUSTRIALL, 2019).

Não foi a primeira experiência de negociação de Acordo Marco do grupo empresarial. Antes da fusão entre as empresas, tanto a Siemens quanto a Gamesa firmaram Acordo Marco com a IndustriALL.

Em 2012, a Siemens AG, com mais de cem anos de existência, negociou Acordo Marco com IndustriALL, IG Metall e o Conselho de Trabalhadores da empresa. Com pouco mais de dez cláusulas, o acordo firmou o compromisso de observar as principais convenções da OIT, constitutivas dos princípios orientadores do trabalho decente (29, 105, 111, 100, 138, 182, 87, 98), além dos princípios do Pacto Global da ONU e da Declaração de Direitos Humanos. Além dessas, cláusulas abertas a respeito da legislação de cada país sobre tempo de trabalho, remuneração, saúde e segurança, considerando positiva e desejável a observância do acordo pelas empresas fornecedoras e prestadoras de serviços. As regras de monitoramento eram previstas de forma menos sofisticadas que o AMG de 2019, embora fizesse previsão de reuniões anuais com o Conselho de Trabalhadores da Empresa, com a

guidelines-pt.pdf?la=es-es&hash=4F61AB76E40A2F35F3E676CC6714288F7A2A7275. Acesso em: 20 abr. 2020.

Código de Conduta para fornecedores. Cf. https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intemediararies_pt.pdf?la=es-es&hash=F61DBFAE2E5CB71A021B06B06832EAE971750D2E. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹¹ Cf. SIMMEB. Empresas associadas. Disponível em: <http://www.sindicatodaindustria.com.br/simmebba/empresas/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

participação de representantes do IG Metall, mas não com representantes da IndustriALL (cf. Quadro 4).

A Gamesa, em 2015, negociou Acordo Marco com a IndustriALL e os principais sindicatos espanhóis (MCA-UGT, CCOO Industry, FITAG-UGT), sendo tal informação incluída no relatório para a Assembleia Geral dos Acionistas 2018, para fins de comprovação do cumprimento da responsabilidade social corporativa (SIEMENS GAMESA, 2018). Foi o primeiro Acordo Marco do setor de energias renováveis. A transnacional espanhola, fabricante de turbinas eólicas, pelo menos desde 1994 (SIEMENS GAMESA, 2020¹²) assumiu o compromisso de observar a normativa internacional de direitos humanos e trabalhistas, tal como a Siemens e outras. Para além do geralmente acordado, assegurou o direito de acesso dos representantes dos trabalhadores aos locais de trabalho, respeito às redes sindicais e aplicação das normas internacionais quando à legislação do país não as observar. Estabeleceu que a observância das normas internacionais da OIT pelas empresas fornecedoras e prestadoras de serviços era um dos critérios incluídos no respectivo processo de seleção (item VII). Instituiu um órgão de monitoramento do acordo, com reuniões periódicas, composto por representantes da empresa, da IndustriALL e das demais entidades sindicais signatárias, com a tarefa de elaborar relatórios anuais sobre o grau de aplicação do acordo e apontar as necessárias adaptações.

Após a fusão, o grupo Siemens e Gamesa Renewable Energy negociou novo Acordo Marco com a IndustriALL em 2019, denominado

¹² História. Pioneros de la energía eólica. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sobre-nosotros/historia-de-la-empresa>. Acesso em: 20 abr. 2020.

Acordo Quadro Global de Responsabilidade Social,¹³ e incluiu o inteiro teor do Acordo Marco em sua página eletrônica, no item referente aos empregados (“Empleados. Empoderar a nuestro equipo”¹⁴), diferentemente do verificado nas demais experiências estudadas.

O acordo permanece aplicável, ainda que ocorra alteração na estrutura jurídica do grupo, nos casos de fusão, aquisição ou reestruturação, que dê origem à criação de novas entidades por ele controladas (AMG/2019, Âmbito de Aplicação).

Quanto à estrutura, o AMG pactuado está organizado em “linhas de ação”, com “ênfase particular em questões trabalhistas e de representação sindical” destacada no preâmbulo. Está sistematizado em títulos de direitos fundamentais, diálogo social, segurança e saúde ocupacional, ambiente de trabalho sustentável, proteção ambiental, relacionamento com fornecedores, contratantes e parceiros de negócios, responsabilidade social corporativa e relações com a comunidade local,¹⁵ implementação e monitoramento do acordo.

Como vem ocorrendo com os acordos marco mais recentes negociados pela IndustriALL, o **conteúdo das cláusulas substanciais** inclui, além do compromisso com a observância da normativa internacional de direitos humanos, previsão de cláusulas de condições de trabalho, voltadas também para as demais empresas da cadeia de produção (complementar ao já mencionado código de conduta).

¹³ GLOBAL FRAMEWORK AGREEMENT On Social Responsibility. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/es/industrial-renueva-el-acuerdo-global-con-siemens-gamesa>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹⁴ SIEMENS GAMESA. Empleados. Empoderar a nuestro equipo. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sostenibilidad/empleados>. Acesso em: 20 abr. 2020.

¹⁵ Desenvolve o Projeto Mulheres que Criam em Camaçari, entre outros. Cf. <https://www.siemensgamesa.com/es-es/sostenibilidad/comunidades>.

Quanto às **cláusulas obrigacionais**, os procedimentos de monitoramento, já existentes na experiência anterior da Gamesa, foram aprimorados. Por exemplo, todos os acordos marco priorizam a gestão local de problemas, mas somente o de 2019 estabelece meios concretos de efetividade do monitoramento local, inclusive a criação de estrutura local que permita tal atuação quando esta for inexistente. Vale a transcrição:

No nível local, a implementação do acordo fará parte do diálogo social regular entre representantes sindicais / funcionários e a gerência local, com o objetivo de discutir e acordar as iniciativas a serem tomadas, os planos de ação e os termos e condições de implementação deste acordo, como parte de uma abordagem de melhoria contínua. Estes devem levar em consideração as características econômicas, culturais, profissionais e regulatórias locais. Em caso de inexistência de diálogo local, atenção especial será dada ao estabelecimento de estruturas para implementação.

A importância do diálogo social é destacada no conteúdo de diferentes cláusulas, particularmente nas de monitoramento e solução de disputas. O AMG instituiu um Plano de Vigilância para fornecedores, empresas prestadoras de serviços e parceiros de negócios (item 9), e a formação das gerências e do pessoal do RH local, com previsão de “incorporar os compromissos do contrato relacionados a fornecedores e subcontratados em seu código de conduta para fornecedores e intermediários de terceiros, para que eles se conscientizem deles”.

No Acordo Marco de 2015 existia a previsão do ingresso dos representantes sindicais das regiões onde a empresa desenvolvesse atividades fora da Europa, de forma paulatina, sendo todos representados pela IndustriALL enquanto a representação local não se consolidasse. No acordo de 2019, o Comitê de Monitoramento passou a

ser composto por representantes sindicais de trabalhadores de outras localidades, embora a representação europeia permaneça em maior número (total de cinco representantes: três do norte da Europa e dois do sul da Europa), um representante sindical das Américas, um da Ásia-Pacífico, um da IndustriALL, além dos cinco representantes do grupo empresarial. Estabelece a possibilidade de visitas de fiscalização (“o Comitê pode fazer propostas à Gerência para realizar missões conjuntas para verificar a implementação adequada deste contrato em campo”). Os custos do monitoramento são de responsabilidade do grupo empresarial, sendo o inglês a língua preferencial, mas com previsão de tradução dos documentos e nos encontros, não sendo o desconhecimento do idioma motivo de exclusão de informações e participação.

Quadro 3 – Comparativo de regras de monitoramento entre os AMGs Siemens Gamesa 2012, 2015 e 2019

Regras de Monitoramento dos AMGs Siemens Gamesa		
AMG SIEMENS AG 2012	AMG GAMESA 2015	AMG SIEMENS GAMESA 2019
Representantes de trabalhadores signatários: IndustriALL, IG Metall e o Conselho de Trabalhadores da empresa	Representantes de trabalhadores signatários: IndustriALL, MCA-UGT, CCOO Industry, FITAG-UGT	Representantes de trabalhadores signatários: IndustriALL
Divulgação entre os empregados, com tradução (2.10.1)	Divulgação entre os empregados, com tradução (IX)	Divulgação entre os empregados, com tradução (9), inclusive nos sites da internet e intranet do grupo
- Canais internos da empresa para denúncias e reclamações sobre descumprimento do acordo (2.10.2)	- Canais internos de comunicação, respeitada a confidencialidade das reclamações (IX)	- Comitê de monitoramento - Canais internos - Assistência de representantes sindicais locais - Denúncia direta ao comitê de monitoramento (por empregado direto ou empregados de fornecedoras, prestadoras de serviços e parceiros de negócios)

Regras de Monitoramento dos AMGs Siemens Gamesa		
AMG SIEMENS AG 2012	AMG GAMESA 2015	AMG SIEMENS GAMESA 2019
Fiscalização e controle internos do cumprimento do AMG, por meios como autoavaliação (2.10.3)	Órgão de coordenação e monitoramento	Comitê de monitoramento
Prioriza a gestão local de problemas (devem ser esgotadas as instâncias locais ou nacionais de solução de problemas) (2.10.4)	Prioriza a gestão local de problemas	Prioriza a gestão local de problemas ("O monitoramento deste contrato será realizado nos níveis local e global.") Faz previsão de possibilidade de solução de disputas por meio de mediação. Caso o problema não seja resolvido em nível regional, estabelece prazo para solução por meio do Comitê de Monitoramento (dois meses)
O comitê central de trabalhadores da empresa, caso as instâncias locais e nacionais não resolvam o problema, devem buscar informações e buscar resolver para "evitar disputas legais" (2.10.5)	Órgão de coordenação e monitoramento	Comitê de monitoramento
Reunião uma vez por ano, com a coordenação da empresa, entre o comitê central de trabalhadores da empresa e as diversas representações de trabalhadores (2.10.5)	Órgão de coordenação e monitoramento	Comitê de monitoramento
Nas reuniões anuais, os representantes do IG Metall poderão participar e é permitida a consulta a especialistas externos (2.10.5)	Órgão de coordenação e monitoramento: 3 reuniões anuais ordinárias do órgão de monitoramento 1 reunião anual de "alto nível", sendo convidada a direção da IndustriALL Reuniões extraordinárias	Comitê de monitoramento 1 reunião anual Mas a comunicação deve ser contínua.

Regras de Monitoramento dos AMGs Siemens Gamesa		
AMG SIEMENS AG 2012	AMG GAMESA 2015	AMG SIEMENS GAMESA 2019
Não prevê coordenação ou comitê de monitoramento	<p>Órgão de coordenação e monitoramento:</p> <p>1 coordenador da IndustriALL 4 representantes da direção da Gamesa 1 representante de cada organização sindical espanhola signatária do acordo (IX) 1 representante da IndustriALL por país onde a Gamesa desenvolva atividades (enquanto não ocorre o paulatino ingresso de um representante sindical da respectiva região) (IX)</p>	<p>Comitê de monitoramento composto por:</p> <p>1 representante sindical das Américas 3 representantes sindicais do Norte da Europa 2 representantes sindicais do Sul da Europa 1 representante sindical da Ásia-Pacífico 1 representante da IndustriALL 5 representantes da Siemens Gamesa (*Caso não haja representante sindical em uma região, um representante será nomeado pelo escritório regional da IndustriALL.)</p>
Não faz previsão da operacionalidade do monitoramento local	Não faz previsão da operacionalidade do monitoramento local	<p>“No nível local, a implementação do acordo fará parte do diálogo social regular entre representantes sindicais / funcionários e a gerência local, com o objetivo de discutir e acordar as iniciativas a serem tomadas, os planos de ação e os termos e condições de implementação deste acordo, como parte de uma abordagem de melhoria contínua. Estes devem levar em consideração as características econômicas, culturais, profissionais e regulatórias locais. Em caso de inexistência de diálogo local, atenção especial será dada ao estabelecimento de estruturas para implementação.”</p>
Sem previsão de visitas de fiscalização	Sem previsão de visitas de fiscalização	<p>VISITAS DE FISCALIZAÇÃO O comitê pode fazer propostas à gerência para realizar missões conjuntas para verificar a implementação adequada deste contrato em campo.</p>

Fonte: Elaboração própria, com dados dos AMGs (IndustriALL 2012, 2015, 2019).

O grupo empresarial negocia por meio do sindicato patronal ou diretamente com o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Siderúrgicas, Mecânicas, Automobilísticas e de Auto Peças, de Material Elétrico e Eletrônico, de Informática e de Empresas de Serviço de Reparos, Manutenção e Montagem de Camaçari,¹⁶ filiado à Federação dos Trabalhadores Metalúrgicos e Mineradores da Bahia, e à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB).¹⁷ Nenhuma das citadas entidades sindicais é filiada à IndustriALL.

Em período anterior à crise sanitária provocada pela pandemia de COVID-19, o grupo firmou acordo coletivo de suspensão do contrato de trabalho (*layoff*) de 46 empregados, no período de 11 de junho de 2018 a 10 de março de 2019, para fins de qualificação profissional (pelo SENAI) e manutenção dos empregos, na forma do art. 476-A da CLT, com concessão de bolsa mais ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, mantidos o plano médico e odontológico e o seguro de vida, bem como assegurada a garantia do emprego durante a suspensão e nos três meses seguintes do retorno ao trabalho (muito embora imponha multa de apenas 1% sobre o valor do piso para caso de descumprimento). A justificativa para a suspensão foi “a instabilidade do setor eólico” e, por consequência, a “redução do volume de produção e, muito embora diversas ações tenham sido executadas”, ocorreu redução da demanda de produtos, gerando desequilíbrio entre “o volume de produção e quantidade de empregados não necessários para atender a demanda”. Registra outras medidas adotadas pela empresa para redução de custos com mão de obra: concessão de dois períodos de férias coletivas,

¹⁶ ACT BA000233/2018, MR027174/2018, vigência 2018-2019. Cf. <http://www3.mte.gov.br/sistemas/mediador/ConsultarInstColetivo>

¹⁷ <https://www.metalurgicosbahia.org.br/pagina/Sindicatos/48,camacari.html>

eliminação das atividades do segundo turno e instituição de Plano de Demissão Voluntária (PDV), em maio de 2018.

Não há referência ao AMG no referido acordo coletivo, nem na página eletrônica das entidades sindicais nacionais.

A efetivação de direitos permanece um desafio, sobretudo para os trabalhadores de empresas contratadas, como constatamos no Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, Bahia (TRT5). Constam 51 ações trabalhistas da Certidão de Distribuição de Ações Trabalhistas expedida em 22/4/2020, nas quais a Siemens Gamesa Energia Renovável Ltda. figura como ré, e nenhuma ação em face de Gamesa Eólica Brasil Ltda. e, entre as empresas contratadas, constantes do polo passivo das ações verificamos uma diversidade de entidades sindicais de representação de trabalhadores, sistematizada no Quadro 4, a seguir.

Quadro 4 – Empresas prestadoras de serviços para Siemens Gamesa demandadas e representação sindical dos trabalhadores

Prestadora de serviço	Representação sindical
Artecola Participações S.A.	Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico, Petroquímico, Plásticos, Fertilizantes e de Terminais Químicos do Estado da Bahia ¹⁸
Artecola Termoplásticos LTDA	
Artecola Química S.A.	
Gratron Inovação em Compositos S.A. (Antiga Mvc Componentes Plásticos LTDA.)	
Marcopolo S.A	
Tecsis Tecnologia e Sistemas Avançados S.A	

¹⁸ SindiQuímica Bahia, também encontrado como Sindicato dos Trabalhadores do Ramo Químico Petrolero do Estado da Bahia, CNPJ 03.912.059/0001-44, é filiado à Central Única dos Trabalhadores, CUT, à Federação Única dos Petroleiros, FUP, à Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT, CNRQ/CUT. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=03912059000144> Acesso em 13 abr 2020. Filiado também à IndustriALL Global Union. Disponível em: <https://sindiQuimica.org/> Acesso em 13 abr 2020.

Irga Lupércio Torres S.A.,	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes, Remoção de Cargas Especiais, Indivisíveis de São Paulo e Itapeçeri da Serra ¹⁹
DC Automação LTDA. – ME.	STIM Camaçari, Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Camaçari ²⁰
E M Comercial LTDA – ME -	Sindicato dos Empregados no Comércio de Lauro de Freitas ²¹

²² Sempre que uma ou mais empresas, embora tendo cada uma delas personalidade jurídica própria, estiverem sob direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico ou financeiro rural, serão responsáveis solidariamente nas obrigações decorrentes da relação de emprego.

Das 51 ações trabalhistas informadas na supracitada Certidão de Distribuição, excluímos as que tramitavam em processos físicos (1) e uma execução provisória (1). Apuramos que quatro postulam a responsabilidade direta da empresa, com pretensão de adicional de periculosidade e/ou insalubridade e verbas resilitórias, entre outras. As demais postulam a responsabilidade subsidiária da empresa Siemens Gamesa, com pretensão de verbas resilitórias. Quase a metade postula

¹⁹ SINDIPESADO, filiado à União Geral dos Trabalhadores. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=09551018000156> Acesso em 30 abr. 2021.

²⁰ Filiado à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, CTB. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=09551018000156> Acesso em: 20 abr. 2020. E disponível em: <http://stimcamacari.com.br/> Acesso em: 20 abr. 2020.

²¹ Filiado à Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio e à Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil, CTB. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=32700213000112> Acesso em 30 abr. 2021.

²² A exemplo das ações trabalhistas, processos números 0000763-31.2017.5.05.0134, 0000330-96.2018.5.05.0132, 0000564-81.2018.5.05.0131; 0000468-93.2018.5.05.0025, 0000015-42.2019.5.05.0291, 0000318-13.2017.5.05.0134, 0000646-49.2017.5.05.0131, 0000647-34.2017.5.05.0131, 0000658-63.2017.5.05.0131, 0000653-38.2017.5.05.0132, 0000659-48.2017.5.05.0131, 0000647-28.2017.5.05.0133, 0000677-69.2017.5.05.0131, 0000658-54.2017.5.05.0134, 0000678-54.2017.5.05.0131, 0000665-49.2017.5.05.0133, 0000704-46.2017.5.05.0133, 0000705-31.2017.5.05.0133, 0000707-95.2017.5.05.0134, 0000764-16.2017.5.05.0134, 0001331-53.2017.5.05.0132, 0001242-33.2017.5.05.0131.

adicional de insalubridade ou periculosidade.²³ Destacamos, mais uma vez que, tal como ocorre na experiência da EDFNE, os trabalhadores das diferentes empresas prestadoras de serviços compõem a base de sindicatos diversificados e não encontramos notícia de negociações conjuntas.²⁴

4.2 CASO INDUSTRIALL E SOLVAY

A Solvay é conhecida no Brasil pelo nome Rhodia (Rhodia Solvay Group²⁵) e tem sede na Bélgica. Foi criada em 1863 como empresa familiar, passou por muitas transformações e antiga internacionalização (“[...] em 1900, 95% do carbonato de sódio consumido no mundo já era produzido utilizando o processo Solvay”, RHODIA SOLVAY GROUP, 2018). Desenvolve atividades principalmente no setor químico, está presente em 61 países e conta com 24.500 empregados no mundo (SOLVAY, 2020). Na América Latina tem presença na Argentina, Colômbia, Equador, Peru, Uruguai e, com indústrias, no Brasil, Chile, Guatemala, México e Venezuela (SOLVAY, 2020). No Brasil, desenvolvia atividades pelo menos desde os anos 1940,

²³ Quanto ao meio ambiente, verificamos a recente instauração de Inquérito Civil para “promover o monitoramento ambiental das condicionantes constantes do processo de licenciamento dos empreendimentos de geração de energia eólica em superfície terrestre instalados nos municípios integrantes da Promotoria de Justiça especializada em meio ambiente com sede em Guanambi” (IC: 692.9.130187/2019 DATA: 17/06/2019 Interessado: SIEMENS GAMESA ENERGIA RENOVÁVEL LTDA. Comunicação de instauração de Inquérito Civil, Promotoria de Justiça especializada em meio ambiente, de âmbito regional, com sede em Guanambi. TJBA, 2019).

²⁴ Arteccla Participações S.A., Arteccla Termoplásticos LTDA., Acciona Windpower Brasil – Comércio e Indústria de Equipamentos Eólicos LTDA. Dc Automação LTDA. – ME, E M Comercial LTDA - ME, Gatron Inovação em Compositos S.A. (Antiga Mvc Componentes Plásticos LTDA.), Irga Lupércio Torres S.A., Mvc Componentes Plásticos LTDA. (Matriz), Marcopolo S.A., Megalaser Indústria Metalúrgica LTDA., Tecsis Tecnologia e Sistemas Avançados S.A., Tower Up Soluções de Montagem e Assessoria em Usinas Eólicas LTDA., Vestas do Brasil Energia Eólica LTDA.

²⁵ O Grupo Solvay. Disponível em: <https://www.rhodia.com.br/pt/index.html>. Acesso em: 27 abr. 2020.

em Santo André-SP, com o nome de Indústrias Químicas Eletro Cloro (RHODIA SOLVAY GROUP, 2018; NICHOLSON, 2011).

Em 2011 o grupo incorporou a Rhodia (PERFIL DO MUNDO SOLVAY, 2020), razão pela qual é relevante registrar a importância histórica da organização dos empregados da Rhodia Química no Brasil, particularmente no estado de São Paulo, para compreender a internacionalização sindical da categoria posteriormente.

O Sindicato dos Químicos do ABC, pioneiro na região, foi criado em 1938 principalmente pela mobilização dos trabalhadores da Rhodia, a maior empresa da região do ABC naqueles tempos. Estes formavam sua principal base sindical, realizaram importante greve em 1948, desempenhando, junto com o Sindicato dos Metalúrgicos, relevante papel político. Em 1955 seu presidente eleito foi impedido de tomar posse, acusado de comunista, assumindo um interventor sindical até 1956. Em 1959 foi deflagrada uma greve de 29 dias pelos trabalhadores da Rhodia, com intensa mobilização e a conquista do aumento salarial reivindicado (COSTA, 2016, p. 217).

Nos anos seguintes, também o Grupo BASF veio consolidando seu crescimento na região, e o sindicato sofreu intervenção em períodos das décadas de 1970 e 1980. Uma oposição sindical se organizou, formando o Grupo de Atuação Sindical (GAS), e venceu as eleições de 1982. Realizou greves, e a insipiente solidariedade internacional é lembrada na entrevista realizada pelo pesquisador Hélio da Costa com José Drummond,²⁶ então membro da diretoria eleita em 1982, posteriormente Secretário de Relações Internacionais da Confederação

²⁶ Durante mais de 10 anos José Drummond coordenou o projeto CUTMulti da CUT-Nacional orientado a contribuir para a instituição de redes sindicais (COSTA, 2016, p. 224).

do Ramo Químico e representante da América Latina na ICEM, no início dos anos 1980.

Drummond relatou que, diante da repressão às greves do período, encaminharam um telex para o Sindicato dos Químicos da Alemanha, naquele tempo IG Chemie, atualmente IG IBCE, com relato das ameaças de intervenção estatal nos sindicatos, e estes responderam com mensagem de apoio à greve, com tradução realizada por um grupo de religiosos alemães “que estavam fazendo um curso de teologia no Instituto Metodista em São Bernardo e se solidarizaram com o movimento grevista, [...] fizeram uma divulgação nas paróquias deles e nos movimentos sociais e políticos na Alemanha”. Por meio dos religiosos, os trabalhadores do ABC souberam de uma greve dos trabalhadores da BASF nos EUA (Geismar) e organizaram um ato de solidariedade em São Caetano, e “isso praticamente foi dando consistência a uma ação internacional na nossa área química”. As relações internacionais foram se tornando mais próximas – em 1984, uma delegação brasileira participou do Congresso de Trabalhadores Químicos da Alemanha (COSTA, 2016, p. 219)²⁷ –, e essa articulação veio se desenvolvendo até os dias atuais.

Contemporaneamente, o grupo empresarial Rhodia Solvay conta com centro de pesquisa em Paulínia-SP, unidades industriais no estado

²⁷ Dessa integração foi sendo articulada a chamada Rede BASF, em 1999, que não é objeto de nossos estudos nesta tese, mas foi criada a partir de importantes movimentos nos anos 1990, promovidos, entre outras reivindicações, por melhorias no meio ambiente de trabalho, reconhecimento do direito ao adicional de insalubridade, atuações e conscientização sobre a leucopenia (diminuição de glóbulos brancos) decorrente de contaminação por benzeno (Caso Cofade), pela liberdade de organização sindical e no local de trabalho, e pelo diálogo social nos moldes praticados pela empresa na Europa, tendo sido relevante o papel desempenhado pela ICEM para a construção da rede de solidariedade (COSTA, 2016, p. 220-226).

de São Paulo (Brotas, Itatiba, Santo André, São Bernardo do Campo, Taboão da Serra) e no Paraná (Curitiba).²⁸

Para Özkan e Mureau, o Acordo Marco firmado com a Solvay em fevereiro de 2017 “é certamente uma referência”. No entanto, não foi a primeira experiência de negociação com a empresa e a IndustriALL, que já haviam firmado um AMG em 2013 com vigência de três anos. Somente representantes da IndustriALL e da Solvay constam como signatários dos AMGs tanto de 2013 quanto de 2017. Ambos fizeram previsão de abrangência para todas as empresas sobre as quais o grupo empresarial exerce controle acionário, mesmo em caso de alterações na estrutura da empresa (“em caso de fusão, aquisição ou reestruturação societária de qualquer natureza que conduza à criação de novas entidades controladas pela Solvay ou em caso de alterações semelhantes que afetem a IndustriALL [...] estas novas entidades serão automaticamente consideradas parte do acordo global e sujeitas às suas disposições até que o acordo seja renegociado”, item I, AMGs 2013 e 2017).

Apenas o AMG 2017 acrescenta no item I, Âmbito do Acordo, que a Solvay espera o cumprimento das normas pactuadas também pelas prestadoras de serviços e fornecedoras (item I), mas ambos estabelecem medida pedagógico-punitiva em caso de descumprimento das normas de direitos humanos, proteção ao meio ambiente, saúde e segurança, e asseguram a oportunidade de adequação da conduta (“qualquer violação [...] que não seja corrigida apesar de aviso prévio”) antes da aplicação da

²⁸ SOLVAY. Solvay around the world. 2020. <https://www.solvay.com/en/solvay-around-the-world>. Em Paulínea funciona um dos polos de pesquisa globais do grupo, com significativa estrutura de laboratórios (Laboratório de Biotecnologia Industrial, Centro Global de Condicionadores de Cabelo). PERFIL DO MUNDO SOLVAY. Disponível em: <https://www.rhodia.com.br/pt/binaries/solvay-in-brief-2016-portugues-final-digital-322960.pdf>. Acesso em: 16 mar. 2020.

punição (“cessação das relações contratuais”, AMG 2013; 2017, item III, 5).

Quanto às cláusulas substantivas, o AMG de 2017, assim como o de 2013, reafirma o compromisso de observar as convenções internacionais da OIT (Convenções 87, 98, 135, 29, 105, 138, 182, 100, 111, 156), como muitos dos AMGs, além dos dez princípios do Pacto Global, as orientações da OCDE para empresas multinacionais (revistas em 2011), a Declaração Tripartida os Princípios da OIT sobre Empresas Multinacionais e a Política Social, Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Empresas e Direitos Humanos e Objetivos de Desenvolvimento Sustentável das Nações Unidas (revistos em 2015). Verificamos desdobramento dos compromissos de não discriminação e igualdade de oportunidades na previsão de “manter uma distribuição etária equilibrada entre a sua força de trabalho e presta especial atenção às condições de trabalho e o desempenho dos colaboradores mais velhos” (item III, 2). Prevê cláusula referente à mobilidade e empregabilidade, a qual expressa opção de privilegiar o contrato de trabalho tradicional: “emprego direto de pessoas com contrato de trabalho de duração indeterminada” (item III. 2).

O direito de informação dos trabalhadores e suas organizações sindicais sobre alterações na estrutura da empresa estava assegurado também, no AMG firmado em 2013, nos seguintes termos:

No caso de uma reestruturação de suas atividades ou de qualquer outra decisão administrativa que tenha um importante impacto coletivo sobre os trabalhadores, a Solvay, em conformidade com os requisitos legais e práticas locais, compromete-se a informar os trabalhadores e seus representantes o mais rapidamente possível e dar prioridade aos esforços tendentes a minimizar o impacto no emprego e nas condições de trabalho,

dando prioridades a outras condições de trabalho dentro do Grupo. (Item III, 2, AMG SOLVAY, 2013; AMG SOLVAY, 2017).

Tal como no AMG de 2013, o de 2017 assegura um denominado “direito de levantar preocupações”, e traz a informação de criação pela empresa de “um mecanismo especial que garante que as preocupações dos trabalhadores são ouvidas no caso de os meios habituais de diálogo não funcionarem corretamente” (item III, 9, AMG SOLVAY, 2013; 2017). Prevê a criação de regras de assistência de saúde em nível mundial (“empenhada em criar o programa Solvay Care que visa proporcionar pelo menos o mesmo padrão mínimo de saúde a todos os colaboradores a nível mundial”) (SOLVAY, item III, 3). Do mesmo modo, se nos limites da normativa local, assegura proteção em caso de doença, invalidez, maternidade, paternidade, morte, aposentadoria, o AMG estabelece que, se necessário (por exemplo, caso não existam normas locais de proteção de trabalhadores em tais circunstâncias), prevê o desenvolvimento “sempre que necessário, (de) seus próprios planos de benefícios complementares” (SOLVAY, item III, 3).

Do mesmo modo que o AMG firmado em 2013, o de 2017 estabelece a garantia do diálogo social, com negociações regulares, respeito aos representantes sindicais dos trabalhadores e à participação destes nos sindicatos. O respeito às negociações coletivas locais e o caráter complementar da negociação em nível internacional foi explicitado nas duas experiências (“este acordo [...] reforça e alarga as práticas de trabalho da empresa e não se destina a substituir ou interferir com as práticas de diálogo e negociação”, item V). O Acordo Marco de 2017 acrescenta a apresentação do Forum Global Solvay, fórum interno criado anteriormente com o objetivo principal de “contribuir para a

implementação deste acordo e a tomar iniciativas para assegurar e ampliar o diálogo social dentro do grupo, analisar os aspectos principais do funcionamento do grupo e propor iniciativas de melhoria”.

Ambos atribuem importância ao diálogo com a sociedade civil e organizações não governamentais. Da cláusula constante do AMG de 2013, renovado em 2017, consta compromisso de duplicar o envolvimento do grupo empresarial “e a representação dos seus colaboradores na sociedade local e global, numa base voluntária” (item III, 8).

Nas regras referentes à avaliação de desempenho da aplicação do Acordo Marco, entre outras questões, está o acompanhamento das relações com as prestadoras de serviços e fornecedoras, com possibilidade de adoção de medidas corretivas, com coerência ao caráter pedagógico contido no item III, 5 (item IV).

Quanto às cláusulas obrigacionais, ambos contavam com a possibilidade de revisão com auxílio de um perito externo escolhido pelos signatários dos acordos marco. O pactuado em 2017, para fins de monitoramento, instituiu o Painel Global (item VI, AMG SOLVAY, 2017), antes Painel Internacional de Segurança no Trabalho (item III, 1.2, AMG SOLVAY, 2013), aquele com previsão de participação de membros do Fórum Global da Solvay, instituído em 2015.

As regras orientadoras do monitoramento periódico contidas no AMG de 2017 estabelecem: (1) que é do Fórum Global a atribuição de realizar o monitoramento, com composição de quatro membros da Europa e quatro sindicalistas da China, América do Sul, Coreia e América do Norte (KRUFT, 2017; MOREAU, 2017, p. 37); (2) estabelecimento de indicadores de desempenho para monitoramento anual, tal como já ocorria no AMG de 2013, de (2.1) saúde e meio

ambiente (como, por exemplo, rácio do número de acidentes por milhão de horas trabalhadas, MTAR; rácio do número de acidentes com perda de tempo de trabalho, expressos em termos de número de acidentes por milhão de horas trabalhadas, LTAR); (2.2) diálogo social com os trabalhadores e com a sociedade (indicando estruturas de diálogo social existentes, ações sociais adotadas); e (2.3) das relações com prestadores de serviços, contratantes e subcontratantes.

Quadro 5 – Comparativo de Regras de Monitoramento entre os AMGs 2013 e 2017 Solvay

Regras de Monitoramento dos AMGs do Grupo Solvay	
AMG Grupo Solvay 2013	AMG Grupo Solvay 2017
Representantes de trabalhadores signatários: IndustriALL e Grupo Solvay	Representantes de trabalhadores signatários: IndustriALL e Grupo Solvay
Medida pedagógico-punitiva para as prestadoras de serviços e fornecedoras	Medida pedagógico-punitiva para as prestadoras de serviços e fornecedoras
Divulgação entre os empregados	Divulgação entre os empregados Previsão expressa de divulgação entre empresas prestadoras de serviços e fornecedoras
Instituiu um PAINEL INTERNACIONAL DE SEGURANÇA (III, 1.2) no trabalho, para monitoramento das questões de segurança, incluindo em sua competência o Meio Ambiente e a Higiene no Trabalho. Composição: 3 representantes do Grupo Solvay 2 representantes da IndustriALL 1 representante por área geográfica indicado pela IndustriALL, escolhido entre os empregados da Solvay (sendo considerado área geográfica: América do Norte, América Latina, Europa e Ásia) Reuniões anuais (no mínimo), em local em que a empresa desenvolva atividades, que também será visitado Custos pela empresa	Instituiu um PAINEL GLOBAL no trabalho, para monitoramento DO ACORDO (item VI) Composição: 3 representantes do Grupo Solvay 2 representantes da IndustriALL 1 representante por área geográfica indicado pela IndustriALL, escolhido entre os membros do Fórum Global da Solvay (sendo considerado área geográfica: América do Norte, América Latina, Europa e Ásia) Reuniões anuais (no mínimo), em local em que a empresa desenvolva atividades, que também será visitado Custos pela empresa
---	FÓRUM GLOBAL DA SOLVAY (criado em 2015) Composição: 4 membros da Europa; e 4 sindicalistas da China (1), América do Sul (1), Coreia (1) e América do Norte (1) (KRUF, 2017; MOREAU, 2017, p. 37)

Prioriza a gestão local de problemas (V)	Prioriza a gestão local de problemas
Estabelece indicadores de desempenho para monitoramento anual	Estabelece indicadores de desempenho para monitoramento anual
Faz previsão da operacionalidade do monitoramento local (item VI)	Estabelece indicadores de desempenho para monitoramento anual Item V "Todos os problemas encontrados e soluções fornecidas devem ser apresentados na reunião anual dos signatários."

Fonte: Elaboração própria, com dados dos AMGs (INDUSTRIALL 2013, 2017).

O Fórum Social Global, criado em 2015 e incluído no AMG 2017, contou com o reconhecimento da representação dos trabalhadores como importante conquista. No 11º Encontro da Rede de trabalhadores da Solvay no Mercosul, ocorrido no estado de São Paulo em novembro de 2017, Albert Krufft, trabalhador da empresa na Alemanha, membro do Comitê de Empresa Europeu da Solvay,²⁹ destacou a importância de promover a efetiva participação dos trabalhadores do sul no Fórum. Esta progressiva articulação entre entidades sindicais de diferentes localidades e níveis de organização também foi registrada como relevante para a efetividade das ações sindicais por sindicalistas brasileiros participantes da Rede Mercosul no encontro, como Juvenil Nunes da Costa, do Sindicato dos Químicos do ABC (QUIMICOABC, 2017).

Em ambos os acordos marco encontramos a previsão de ampla divulgação de seu conteúdo, tanto pela empresa quanto pela IndustriALL. O AMG de 2017 faz referência expressa à divulgação, inclusive entre empresas prestadoras de serviços e fornecedoras (item III, 5 e V).

Quanto ao diálogo social e o direito de informação prévia assegurados aos trabalhadores sobre alterações na estrutura do grupo

²⁹ O CCE da Solvay foi criado em 1995, de acordo com a normativa da União Europeia (KRUFFT, Albert. Mar. 2017. <http://www.quimicosabc.org.br/system/uploads/materiais/320/arquivo/jornal-rede-solvay-marco2017.pdf>)

empresarial, importa observar que, em novembro de 2013, em São Paulo – portanto, pouco antes da assinatura do AMG de 2013, em dezembro –, significativo conflito ocorreu nas fábricas da empresa por causa do fechamento do estabelecimento de São André-SP, com dispensas e transferências de trabalhadores, manifestações sindicais, protestos e reivindicações de informações e debates sobre a reestruturação produtiva do grupo (REDE BRASIL ATUAL, 2013). Embora não nos seja possível afirmar que a cláusula foi negociada por pressão das organizações sindicais de trabalhadores neste caso concreto, as reivindicações pertinentes divulgação de informações e debates sobre reestruturação produtiva, ilustram a importância do conteúdo conquistado em dezembro de 2013 e mantido em fevereiro de 2017.

A ampla divulgação segue sendo um desafio, porquanto na página eletrônica da Solvay para o Brasil não se verifica o inteiro teor do Acordo Marco até o presente, nem mesmo no espaço destinado a divulgação da “Responsabilidade Socioambiental” (RHODIA, 2018). Tampouco os sindicatos brasileiros das localidades onde a empresa desenvolve atividades fizeram divulgação ampla do acordo negociado no plano internacional em suas páginas eletrônicas, nem há referência ao AMG nas normas coletivas (CCT FETQUIM, SINPROQUIM e outros, 2018-2020³⁰).

³⁰ Cf. <https://sinproquim.org.br/layout/convencoes/CCT-QUIMICOS-DO-ABC-2018-2020.pdf>



Figura 2 Rhodia/Solvay Brasil. Paulínia

Fonte: Rhodia, <https://www.rhodia.com.br/rhodia-no-brasil/localidades/paulinia-cpp>

Realizamos levantamento de ações trabalhistas nos Tribunais Regionais do Trabalho da 2ª e da 15ª Regiões³¹, ambos do Estado de São Paulo, por meio das certidões expedidas em 21/4/2020 e 22/4/2020. A jurisdição do TRT da 2ª Região abrange 46 municípios paulistas, na região do ABC, Baixada Santista, Guarulhos, Osasco e São Paulo. O TRT da 15ª Região tem jurisdição sobre 599 municípios.

Na 15ª Região, constando como ré Rhodia Poliamida e Espacialidades S.A., inúmeras referências a ações trabalhistas distribuídas foram encontradas, 835 processos, a maior parte para a comarca de Paulínia-SP, 602. E no TRT da 2ª Região encontramos 144,

³¹ Ambos estão entre os cinco maiores Tribunais Regionais do Trabalho do Brasil, os demais são TRT a 1ª Região, Rio de Janeiro, TRT da 3ª Região, Minas Gerais e TRT da 4ª Região, Rio Grande do Sul. CNJ. Justiça em números.

Disponível em https://paineis.cnj.jus.br/QvAJAXZfc/opedoc.htm?document=qvw_l%2FPainelCNJ.qvw&host=QVS%40neodimio03&anonymous=true&sheet=shResumoDespFT Acesso em 15 abr 2021.

muitas postulando a responsabilidade subsidiária, sendo a transnacional a tomadora de serviços.

Realizamos análise de 10% das ações trabalhistas distribuídas para as Varas do Trabalho de Paulínia, em total de 61 ações ajuizadas do ano de 2017 em diante, para fins de sistematização de dados a respeito da representação sindical dos trabalhadores por meio desta amostragem.

Quadro 6 – Empresas prestadoras de serviços para Solvay/Rhodia demandadas em ações trabalhistas ajuizadas no TRT da 15ª Região, Comarca de Paulínia-SP, e representação sindical dos trabalhadores

Prestadora de serviço	Representação sindical
Benge Engenharia e Serviços Eireli	Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Campinas, Americana, Indaiatuba, Monte Mor, Nova Odessa, Paulínia, Sumaré, Valinhos e Hortolândia - SP ³²
ISS Servisystem do Brasil LTDA.	Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação (Limpeza Urbana e Ambiental) de Campinas e Região ³³
Sodexo do Brasil Comercial S.A	SINTERCAMP - Sindicato dos Trabalhadores em Refeições de Campinas e Região ³⁴
ECO Obras Soluções em Terraplanagem LTDA.	SINTICOM - Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias da Construção e do Mobiliário de Campinas
LSI Administração e Serviços S.A.	SIEMACO-PIRACICABA - Sindicato dos Empregados em Empresas de Asseio e Conservação e Trabalhadores na Limpeza Urbana e Áreas Verdes de Piracicaba e Região ³⁵
KTY ENGENHARIA LIMITADA	SINDESP - Sindicato dos Empregados Desenhistas Técnicos, Artísticos Industriais, Capistas, Projetistas Técnicos e Auxiliares do Estado de São Paulo ³⁶

³² Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=46106514000127> Acesso em 15 mai 2021.

³³ Filiado à União Geral dos Trabalhadores, UGT. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=00829360000109> Acesso em 15 mai 2021.

³⁴ Filiado à Força Sindical. Disponível em <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=01599721000122> Acesso em 15 mai 2021.

³⁵ Filiado à União Geral dos Trabalhadores (UGT). Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=02037751000108>. Acesso em: 15 maio 2021.

³⁶ Filiado à Força Sindical. Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=62660741000156>. Acesso em: 15 maio 2021.

Transportes Cavalinho LTDA. ³⁷	Sindicato dos Trabalhadores em Empresas de Transportes Rodoviários de Cargas Secas, Molhadas, Líquidas e Gasosas, Vivas, Próprias e Trabalhadores Motoristas e Ajudantes nas Empresas de Materiais de Construção, Depósito de Bebidas, Supermercados e Concreteiras de Campinas e Região - SP ³⁸
Evik Segurança Ltda. e Vigilância LTDA.	Sindivigilância Campinas - Sindivigilância Campinas ³⁹

Fonte: Elaboração própria, com dados dos próprios sindicatos
(ver notas 162, 163, 165 e 166).

Por ocasião do estado de calamidade pública decretado pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20/3/2020, e de emergência de saúde pública decorrente da COVID-19, no setor químico no estado de São Paulo, nove sindicatos patronais (que formam o chamado CEAG-10, união sindical patronal da FIESP do setor químico, plásticos, fertilizantes entre outros, sem formalização), 33 sindicatos de trabalhadores filiados à Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Químicas e Farmacêuticas do Estado de São Paulo (Fequimfar/Força Sindical) e o Sindicato dos Trabalhadores Químicos da Cidade de São Paulo, vinculado à Fetquim/CUT, firmaram convenção coletiva especial e emergencial de trabalho, noticiado pela IndustriALL, com medidas de enfrentamento da pandemia, adotando os parâmetros da Medida Provisória, MP nº 936/2020 (INDUSTRIALL, 2020, SINPROQUIM, 2020⁴⁰). O período de garantia de emprego negociado não avançou em relação à duração mínima prevista na

³⁷ A Transporte Cavalinho Ltda. foi premiada pela Rhodia em 2003, entre as empresas de logística contratadas, na categoria carga seca e transporte rodoviário internacional. Concorreu com 22 empresas do setor rodoviário. Na época, foi noticiado que a Rhodia contratou transporte rodoviário para mais de um milhão de toneladas de produtos. Tecnologista. Rhodia premia empresas de logística. Set. 2003. Disponível em: <https://www.tecnologista.com.br/portal/noticias/38853/rhodia-premia-empresas-de-logistica>. Acesso em: 15 maio 2021.

³⁸ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=01584678000121>. Acesso em: 15 maio 2021.

³⁹ Disponível em: <http://www3.mte.gov.br/sistemas/CNES/usogeral/HistoricoEntidadeDetalhes.asp?NRCNPJ=52366051000135>. Acesso em 15 maio 2021.

⁴⁰ Cf. <https://sinproquim.org.br/docs/CCT2.pdf>; <https://sinproquim.org.br/docs/CCT1.pdf>; <https://app.akna.com.br/emkt/dados/10137/133/Attach/CCTEspecialEmergencial.pdf>; <https://app.akna.com.br/emkt/dados/10137/133/Attach/CCTEspecialEmergencial2020SP.pdf>

referida MP, mas ao fato da negociação coletiva em si e, portanto, do diálogo social aberto pelas categorias econômicas e profissionais, em um contexto de autorização pelo Supremo Tribunal Federal para acordos individuais, como previsto na Medida Provisória 936/2020 (posteriormente convolada em lei).⁴¹

4.3 CASO INDUSTRIALL E GRUPO ELECTRICITÉ DE FRANCE (EDF)

O grupo transnacional francês Electricité de France (EDF), do setor de energia, está presente em mais de 20 países e emprega mais de 160 mil trabalhadores (EDF, 2019). Detém mais de 90% das ações da italiana Edison S.p.A. (EDF, 2019; IBIRITERMO, 2020). Além do continente europeu, a EDF tem atividades nos EUA, Canadá e México, na Costa do Marfim, Camarões, África do Sul, entre outros, e projetos de expansão para o Chile (EDF, 2020).

A EDF atua no Brasil desde 1996. O grupo controlou a Light S.A., distribuidora de energia elétrica no Rio de Janeiro, entre 1996 e 2006. É acionista da Sinop, Usina Hidrelétrica no Mato Grosso (EDF, 2017), além de controlar outras empresas, como Ibiritermo (235MW) e parque fotovoltaico de Pirapora (400 MW), em Minas Gerais, parques eólicos Folha Larga (114MW) e Ventos da Bahia (183MW), na Bahia,⁴² e a

⁴¹ Quanto a questões referentes ao meio ambiente, cf. Cambridge University Press 978-1-107-02480-9 - **Solvay: History of a Multinational Family Firm**. Kenneth Bertrams, Nicolas Coupain and Ernst Homburg Excerpt. Disponível em: https://www.solvay.us/en/binaries/Book_Academic_excerpt-193685.pdf, e https://books.google.com.br/books?id=SmdRQe8aTBcC&pg=PA503&lpg=PA503&dq=greenpeace+solvay&source=bl&ots=R1ZRHSOF3x&sig=ACfU3U3NY_19RXuVJsGsQpQA_x-wGCTahA&hl=pt-PT&sa=X&ved=2ahUKÉwjNtP_Qgp7pAhVwKlkGHYJsCjoQ6AEwBHoECAoQAAQ#v=onepage&q=greenpeace%20solvay&f=false

⁴² Parque Aeólico na Bahia autorizado pelo Ministério de Minas e Energia, mas sem funcionamento, com obras previstas para 2024-2025 (Cf. CANAL ENERGIA, 2020).

prestadora de serviços de iluminação pública Citelum (2020), presente em diversos estados (EDFNF, 2017).

A EDF Norte Fluminense, situada em Macaé-RJ, adota nome fantasia UTE Norte Fluminense S.A., nome empresarial Usina Termelétrica Norte Fluminense S.A.⁴³ e opera com capacidade instalada de 827 MW. As obras da usina geraram mais de 600 empregos diretos até 2002 (ESTADÃO, 2002). Hoje, conta com aproximadamente mil empregados no país, sendo mais de cem em Macaé-RJ (EDFNF, 2017; UNGC, 2014), e é considerada contemporaneamente o principal ativo no Brasil, tendo sido a primeira empresa a receber o certificado SA8000 em 2014 no país (EDF, 2017⁴⁴). O grupo é responsável pelo fornecimento de 22% da energia elétrica do estado do Rio de Janeiro (EDF, 2020). A Petrobras S.A. detinha 10% das ações até 2014, quando a EDF passou ser a única acionista (PETROBRAS, 2014).

A categoria econômica estaria enquadrada no 4º Grupo da Confederação Nacional da Indústria, sendo a categoria profissional preponderante de trabalhadores na indústria de energia (eletricitários), conforme a referência do antigo quadro de enquadramento sindical, do art. 577 da CLT, não recepcionado pela Constituição de 1988.

⁴³ CNPJ 03.258.983/0001-59, http://servicos.receita.fazenda.gov.br/Servicos/cnpjreva/Cnpjreva_Comprovante.asp

⁴⁴ Cf. Mensagem do Presidente Yann des Longchamps (EDF, 2017).

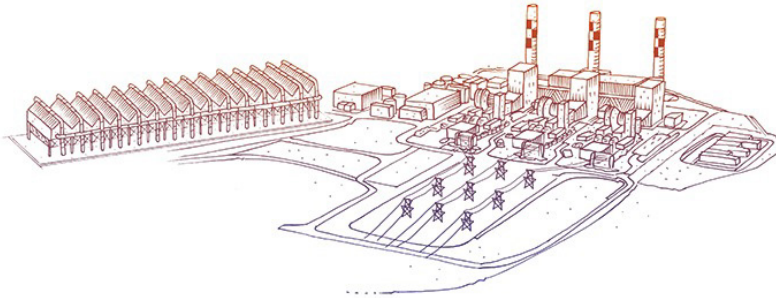


Figura 3 – Estrutura da Usina Termelétrica Norte Fluminense, UTE NF 2.
EDF Norte Fluminense

Fonte: EDF Norte Fluminense.⁴⁵

O Acordo Marco firmado em 2018 (INDUSTRIALL (h), 2018) com previsão de vigência de quatro anos, foi a terceira experiência de negociação entre a empresa e entidades sindicais internacionais de trabalhadores, mas a primeira com a IndustriALL. Experiências anteriores resultaram nos acordos marco assinados em 2005 e 2009 com diversas federações nacionais, além de Public Service International, ISP e ICEM, esta última, uma das fundadoras da IndustriALL (OIT, 2008, p. 52. CNM/CUT, 2007).

Inicialmente, considerando os critérios de análise sistematizados no caso estudado, o pacto foi denominado de “Acordo-Quadro Mundial sobre Responsabilidade Social do Grupo EDF”. Quanto à estrutura, o AMG pactuado com a EDF conta com sumário e está organizado em temas: (I) respeito e integridade, incluindo integridade psíquica; (II) desenvolvimento das pessoas; (III) diálogo e concertação; (IV) apoio às populações e impactos nos territórios; e (V) implementação e acompanhamento do acordo, com detalhamento de procedimentos e previsão de mediação.

⁴⁵ Disponível em: <http://edfnortefluminense.com.br/nossos-negocios/nf2/>. Acesso em: 23 jul. 2020.

Além de IndustriALL e Public Service International (PSI), foi assinado por CFE-CGC, CFDT, CGT-FO, CGT, da França; UNISON, Prospect, Unite, GMB, do Reino Unido; FGTB (CGSP-Gazelco), ACV-CSC-BIE, da Bélgica; e FILCTEM-CGIL,⁴⁶ UILTEC-UIL,⁴⁷ FLAEI-CISL,⁴⁸ FEMCA-CISL,⁴⁹ da Itália.

Abrange os empregados diretos da EDF em todos os locais onde a empresa desenvolve atividades, e todas as empresas controladas direta ou indiretamente pela EDF, considerando-se a detenção direta ou indireta da maioria do capital social ou dos direitos de voto nos órgãos de administração das empresas abrangidas. Abrange ainda, expressamente, os trabalhadores de empresas contratadas (“é o dever e a responsabilidade do grupo EDF um ambiente de trabalho seguro a todos os funcionários de empresas terceirizadas”). O acordo permanece aplicável, ainda que ocorra alteração na estrutura jurídica do grupo, nos casos de fusão, aquisição ou reestruturação, que dê origem à criação de novas entidades por ele controladas.

Como vem ocorrendo com os acordos marco mais recentes negociados pela IndustriALL,⁵⁰ o conteúdo das cláusulas substanciais aproxima-se de um acordo coletivo, na classificação de Maira-Vidal (2014). Inclui, além do compromisso com a observância da normativa internacional de direitos humanos, previsão de cláusulas de saúde e segurança dos trabalhadores, meio ambiente e apoio à gestante. O acordo faz previsão de previdência social, a ser adotada de forma

⁴⁶ <http://www.filctemcgil.it/>

⁴⁷ http://www.uiltec.it/index.php?option=com_content&view=article&id=24&Itemid=132

⁴⁸ <http://flaeicisl.org/>

⁴⁹ <http://www.femcacisl.it/>

⁵⁰ Além dos casos estudados nesta tese, outros podem ser citados, como os firmados com a ENI, com a Peugeot.

progressiva, tendo como patamar as práticas locais “de modo a promover uma evolução positiva das coberturas existentes” (INDUSTRIALL, 2018, item, 9).

Em seu preâmbulo, o AMG destaca a importância do diálogo social em escala mundial e local, e faz previsão de ações conjuntas com os representantes dos trabalhadores referentes a medidas de prevenção do assédio, violência física e/ou psicológica, com particular foco nas questões de gênero. Concretamente, quanto ao respeito à orientação sexual e identidade de gênero, assegura o direito de recusa de transferência para localidades onde exista risco de discriminação institucionalizada (item 7: “[...] um funcionário pode recusar, sem prejuízo para a sua carreira, uma transferência geográfica para outro Estado onde a homossexualidade seja incriminada.”) (INDUSTRIALL, 2018, PREÂMBULO.)

O grupo se compromete a apoiar a formação profissional dos empregados, sendo que a formação de estrito interesse da empresa deve ser realizada dentro do tempo de trabalho. Garante a não discriminação por filiação ou representação sindical, compromete-se com o diálogo e a negociação coletiva. No acordo, o grupo se compromete em manter uma escuta ativa, com atenção receptiva às informações.

O acordo prevê “aconselhamento” a clientes vulneráveis, de racionalização de uso da energia e educação financeira, treinamento dos empregados para atuar em situações de emergência e catástrofes, reciclagem, “proteção e a preservação do meio ambiente através da integração paisagística e da realização de estudos para as novas obras” do grupo empresarial (item 13).

Quanto ao monitoramento da aplicação do acordo, existe expressa referência à lei francesa de 2017 sobre o dever de vigilância. Essa

normativa determina que as “empresas-mãe” e suas contratadas elaborem e publiquem um plano de vigilância. Vale a transcrição:

A lei francesa de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das empresas-mães e das empresas contratantes exige a elaboração e a publicação de um plano de vigilância. Este **deve permitir identificar os riscos e prevenir as violações graves dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, em matéria de saúde e segurança das pessoas e do meio ambiente**. Para o grupo EDF, esses **riscos serão apreciados em função das atividades da empresa-mãe, das atividades das empresas que esta controla direta ou indiretamente e das atividades das empresas terceirizadas e fornecedores com os quais existe uma relação comercial estabelecida**. O plano de vigilância será elaborado e implementado em **associação com as partes interessadas da empresa, incluindo as organizações representativas dos trabalhadores**. O Grupo implementará esse plano em todas as filiais que controla. Será implementado um **mecanismo de alerta**, aberto a todas as partes interessadas, para coletar as denúncias. (grifo nosso).

O plano de vigilância inclui procedimentos de adequação da conduta da empresa contratada, tanto sob o aspecto das relações de trabalho, saúde e segurança quanto ao meio ambiente em geral. As denúncias identificadas pelas entidades sindicais signatárias do acordo são objeto de análise e retorno à representação dos trabalhadores das apurações realizadas pela EDF, podendo implicar, nos casos de descumprimento do AMG e da recusa na adequação da conduta, o rompimento das relações contratuais.

Nos procedimentos pactuados para monitoramento percebemos a orientação de preservar o espaço das negociações coletivas, assim como a valorização da atuação das entidades sindicais locais, por exemplo, em previsões como “este acordo vem reforçar e prolongar as práticas do

Grupo. Não tem vocação para interferir nas ações de diálogo ou nas negociações desenvolvidas a nível local, nacional ou europeu” (INDUSTRIALL (h), 2018, grifo nosso).

O comitê mundial, ou Comitê de Diálogo sobre Responsabilidade Social (CDRS), é formado, por um lado, por representantes da EDF, que o preside, além de representantes da direção da empresa nas áreas de aplicação do acordo. Por outro, pela representação das entidades sindicais internacionais (IndustriALL e PSI, um representante de cada um), de organizações sindicais locais (quatro da França e Reino Unido contam, cada um, com quatro representantes de confederações sindicais locais; Itália, Alemanha e Bélgica, com dois cada um; Ásia e Pacífico, um; América do Norte, um; e América Latina, um), sendo mencionadas nominalmente as signatárias do AMG da França, Reino Unido e Bélgica, além do Secretário do Comitê de Empresa Europeu.

O CDRS se reúne pelo menos uma vez por ano, em plenária, é apoiado por um Comitê de Monitoramento, formado pelos representantes das entidades sindicais europeias, IndustriALL e PSI, e tem atribuição de aprofundar questões a serem debatidas na plenária do CDRS, dialogar sobre esses temas com os membros da Direção da EDF e organizar a reunião plenária. Os custos são pagos pela empresa.

Os procedimentos de equacionamento de conflitos privilegiam as soluções locais, com cooperação das entidades sindicais locais, enquanto o comitê mundial atua de forma supletiva, apenas se o problema persistir, e tem um prazo de três meses para apreciar o caso e resolver.

A assinatura do acordo marco foi noticiada no site do grupo empresarial, com destaque para o pacto firmado na sede da OIT, na presença de seu diretor-geral, Guy Ryder, e com a participação de

federações sindicais de países europeus. Na ocasião, o trabalho conjunto na construção do conteúdo do acordo pelas federações internacionais e as diversas entidades sindicais europeias foi mencionado tanto pelos representantes da empresa quanto pelos dos trabalhadores (LA INDUSTRIALL, 2018). Contudo, o inteiro teor do Acordo Marco constante da página eletrônica da IndustriALL não constou de diferentes páginas eletrônicas da empresa.

A importância da participação dos trabalhadores nos procedimentos de monitoramento, com previsão de meios de proteção do denunciante de assédio, retaliações e discriminações, foi louvada pelos participantes, mas a fala de Rosa Pavanelli, Secretária-Geral da ISP, dá noção do lento processo de efetivação dos direitos assegurados: “O próximo passo é implementar efetivamente esses compromissos no local de trabalho e garantir a propriedade do acordo pela gerência local, em cooperação com representantes sindicais” (LA INDUSTRIALL, 2018). E fica evidente a dimensão dos desafios de efetivação dos direitos humanos, trabalhistas e sindicais em todas as partes do mundo pelo grupo acordante: “Monitoraremos de perto e de forma incansável a implementação e o monitoramento efetivos de todos os compromissos deste contrato, trabalhando com nossos membros globalmente e com nossos aliados” (LA INDUSTRIALL, 2018).

Notícias de deflagração de greve na França, entre outras reivindicações, a participação dos trabalhadores sobre decisões estruturais da empresa (LE SYNDICAT, 2018) e dispensas irregulares na Bélgica (L’HYPOCRISIE, 2017) no período próximo ao fechamento do acordo apontam para as dificuldades de implementação das normas pactuadas.

Na EDFNF, o Relatório de Atividades de 2012 registrava a inauguração do “Projeto Vivência”, uma área de convivência, com vestiários, para “funcionários terceirizados permanentes e temporários”, visando a atender diariamente “30 a 50 funcionários terceirizados permanentes” e receber “um pico de 250 a 350 terceirizados temporários durante as paradas de manutenção, que ocorrem geralmente duas vezes por ano” (EDFNF, 2012). Com o total de 106 empregados diretos em 2017, o número contrasta com a expressa orientação no sentido de valorizar o contrato clássico de trabalho, do emprego direto: “O Grupo EDF privilegia o emprego estável e promove o Trabalho decente no sentido da definição da OIT [...]” (INDUSTRIALL, 2018, item 1).

A difícil implementação de direitos, sobretudo, a fiscalização das empresas contratadas e fornecedoras pode ser verificada, ainda, pelas demandas apresentadas perante o Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região (TRT1), Rio de Janeiro. Constatam-se 48 ações trabalhistas nas quais a EDFNF figura como ré, constantes da Certidão de Distribuição de Ações Trabalhistas expedida pelo do TRT1 em 22 de abril de 2020. Deste total, excluímos os protestos (3), as ações que tramitam em segredo de justiça (3), processo físico (2), ação de execução (1) e arquivados (11). Destas, 11 pretendiam a responsabilidade direta da empresa para, exemplificativamente, reconhecimento de vínculo empregatício, pagamento de horas extras, adicional noturno e verbas resilitórias, com aplicação do art. 477, §§ 6º e 8º, da CLT, sendo uma ação civil pública buscando a declaração de inconstitucionalidade de dispositivos da Lei nº 13.467/2017, sobre as contribuições sindicais. Apuramos que o maior número postulava a responsabilidade subsidiária da empresa (17). Destas, sete eram dirigidas a empresas de segurança (FORSAFETY

VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA. – EPP; ALFASEG VIGILÂNCIA E SEGURANÇA LTDA.), com pretensão de pagamento de horas extras, intervalo intrajornada, indenização por danos morais, adicional noturno e verbas resilitórias, inclusive a indenização compensatória do FGTS. As demais (10) postulavam verbas resilitórias, inclusive a indenização compensatória do FGTS e aplicação do art. 477, §§ 6º e 8º da CLT; uma delas pretendia o reconhecimento de acidente de trabalho, com restabelecimento de plano de saúde e indenização por danos morais.

As pretensões constantes das iniciais, de pagamentos de horas extras e verbas resilitórias, elementares, contrastam com o enfrentamento de questões atuais, sobretudo para os países do norte, como a proteção das pessoas homossexuais, para os quais é assegurado o direito de recusa à transferência para localidade na qual estejam submetidos à riscos de discriminação institucionalizada.

Diante do desenho normativo pátrio de organização sindical, a representação obreira é pulverizada porquanto vinculada ao paralelismo com as atividades desenvolvidas pelas empresas empregadoras, e não encontramos negociações coletivas com participação conjunta das entidades sindicais de trabalhadores e a EDF.

Quadro 7 – Empresas prestadoras de serviços demandadas em ações trabalhistas ajuizadas no TRT da 1ª Região, também em face da EDF, e as respectivas representações sindicais dos trabalhadores

Prestadora de serviço	Representação sindical
Amontec	Sindicato dos Trabalhadores de Pintura e da Construção Civil (SINTPICC Macaé e região ⁵¹)
Pronto Plan Construções e Terraplenagens Eireli	
Amontec Aluguel de Andaimes e Montagens Técnicas de Estruturas Ltda.	

⁵¹ Disponível em: <https://sintpiccmacaec.comunidades.net/whatsapp2>. Acesso em: 20 abr. 2020.

Alfaseg Vigilância e Segurança Ltda.	Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança, Vigilância, Transporte de Valores e Similares ou Conexos de Macaé e Região ⁵²
Forsafety Vigilância e Segurança Ltda. – Epp	
Kami Transportes Ltda.	Sindicato dos Metalúrgicos do Rio de Janeiro, Sindimetal Rio (CTB ⁵³)
Poli Macaense Comércio e Serviços de Caldeiraria Ltda. Me	

Fonte: Elaboração própria, com dados dos respectivos sindicatos. Cf. notas 103, 104 e 105.

Na página eletrônica do Sindicato dos Trabalhadores Eletricitários nas Indústrias de Energia Elétrica do Norte e Noroeste Fluminense (STIEENNF),⁵⁴ não encontramos divulgação do inteiro teor do Acordo Marco. O sindicato representa os trabalhadores da EDF na região norte fluminense, é filiado à Federação Nacional dos Trabalhadores em Energia, Água e Meio Ambiente (FENATEMA), à Nova Central e à Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria (CNTI), nenhuma das quais filiada à IndustriALL. Tal fato é exemplo da independência de atuação das entidades sindicais internacionais e locais, e de atuação complementar para garantir direitos, mas não substitutiva dos sindicatos locais.

Verificamos, ainda, que as normas coletivas negociadas entre a EDF e o STIEENNF, como em regra ocorre com as demais experiências analisadas, não faz referência ao Acordo Marco. Em algumas cláusulas que se repetem nos acordos coletivos ao longo de anos, é possível reconhecer a mesma orientação política adotada no plano internacional de privilegiar o emprego direto (embora, como vimos, a empresa adote a terceirização de atividades). Os acordos coletivos asseguram garantia de emprego ao representante sindical (mesmo sendo empresa com

⁵² Disponível em: <http://sindicatodosvigilantesdemacae.blogspot.com/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

⁵³ Disponível em: <https://ctb.org.br/tag/sindimetal-rio/page/2/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

⁵⁴ Disponível em: <http://www.stieennf.com.br/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

menos de 200 empregados diretos), e mantêm negociação permanente, com reuniões periódicas.⁵⁵

Após a reforma trabalhista de 2017, com a supressão abrupta do financiamento obrigatório dos sindicatos e a facultatividade da fiscalização das dispensas pelas entidades sindicais, não ocorreu a alteração da normativa pactuada com a empresa em direção à valorização da organização coletiva: firmou-se cláusula que apenas faculta as homologações nos sindicatos, “desde que haja manifestação por escrito do empregado neste sentido, em razão da revogação do § 1º do artigo 477 da CLT”. Não foi aumentado o número de representantes sindicais com garantia de emprego, mantendo-se a redação das cláusulas com conteúdo bastante semelhante antes e depois da significativa reforma da legislação.

Ainda nesta perspectiva, particularmente quanto ao financiamento sindical, o STIEENNF ajuizou ação em 2018, postulando, por meio de controle difuso da constitucionalidade, a declaração de inconstitucionalidade da Lei nº 13.467/2017, quanto à alteração dos arts. 545, 578, 579, 582, 583, 587 e 602 da CLT, com pedido de tutela de urgência para que fosse determinado o desconto equivalente a um dia de salário dos empregados da EDFNF, independentemente de autorização prévia e expressa. A ação foi julgada procedente, tendo sido a decisão de

⁵⁵ ACTs 2012/2013; 2013/2014, 2014/2015, 2016/2017, 2017/2018, em todos: PROIBIÇÃO DE MODIFICAÇÃO DA RELAÇÃO CONTRATUAL. Na vigência deste acordo fica vedada à empresa a transformação do contrato de trabalho de seus empregados em contrato com “pessoa jurídica” ou “prestadores de serviço autônomo”, exceto por mútuo consentimento, respeitada a legislação e observadas as características de cada modalidade contratual. REPRESENTANTES SINDICAIS. Os empregados da empresa poderão eleger no máximo 01 (um) representante sindical e 01 (um) suplente, que terão um mandato de 04 (quatro) anos. Os empregados eleitos terão as garantias do art. 8º, inciso VIII, da Constituição/1988. PROCESSO PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO. Fica a EDF NF comprometida a realizar reuniões trimestrais com o sindicato para o acompanhamento do cumprimento do presente Acordo Coletivo, bem como, para discussão de eventuais reivindicações. Todas as cláusulas serão objeto de negociação, no próximo pacto a ser celebrado entre as partes.

primeiro grau reformada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, Rio de Janeiro, com fundamento na decisão do Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI) 5794 e na Ação Declaratória de constitucionalidade (ADC) 55, Relator designado. Min Luiz Fux (DJE 29/6/2018)⁵⁶ (0100189-48.2018.5.01.0051 (RO), 1ª Turma, Relatora Desembargadora Ana Maria Moraes, DOU 12/12/2018).

Entrevistamos o dirigente do STIEENNF Fabricio Silva Barbosa, por telefone, em abril de 2020, estava em trabalho remoto, ante a pandemia de COVID-19. O sindicalista, engenheiro da EDFNF, foi admitido pelo Grupo em 2002 como auxiliar de organizações de métodos, trabalhando com procedimentos de manutenção. Dirigente sindical do STIEENNF e representante da SA 8000 desde 2018, afirmou que sempre se sentiu respeitado pela empresa, que custeou parte de sua formação acadêmica⁵⁷.

⁵⁶ Ementa: Não violação à autonomia das organizações sindicais (art. 8º, I, da CRFB). Inocorrência de retrocesso social ou atentado aos direitos dos trabalhadores (artigos 1º, III e IV, 5º, XXXV, LV e LVIV, 6º e 7º da CRFB). Correção da proliferação excessiva de sindicatos no Brasil. Reforma que visa ao fortalecimento da atuação sindical. Proteção às liberdades de associação, sindicalização e de expressão (artigos 5º, incisos IV e XVII, e 8º, caput, da CRFB). Garantia da liberdade de expressão (art. 5º, IV, da CRFB). Ações diretas de inconstitucionalidade julgadas improcedentes. Ação declaratória de constitucionalidade julgada procedente.

O Relator, Min, Edson Fachin, julgou integralmente procedentes os pedidos formulados nas ações diretas de inconstitucionalidade e improcedente o pedido formulado na ação declaratória de constitucionalidade, e foi acompanhado pela Ministra Rosa Weber e o Ministro Dias Toffoli.

⁵⁷ Fabrício fez a faculdade de engenharia enquanto trabalhava na EDF, inicialmente foi contratado para atividades técnicas. Não é filiado aos Sindicato dos Engenheiros no Estado do Rio de Janeiro, SENERJ, o qual apuramos que não desenvolve atividades sindicais na empresa, mas tem presença em outras empresas na região, como a ENEL Distribuição Rio (AMPLA Energia e Serviços S.A.), com quem negociam e formam acordos coletivos de trabalho (cf. ACT 2019-2021. Disponível em <https://ucarecdn.com/163285ab-9104-42b5-b2a8-833ed41ad62b/-/inline/yes/> . Acesso em 11 de set 2021). Por outro lado, não percebemos nas ações trabalhistas analisadas, a problematização sobre representação sindical, aplicação de acordo coletivo de trabalho, por engenheiros ou outros profissionais liberais. Tal observação tem relevância na medida em que a reiterada jurisprudência do TST julga que a categoria de profissionais liberais se destaca da categoria preponderante, da mesma forma que a categoria profissional diferenciada, a exemplo dos julgados das ações trabalhistas processos RR-730-19.2013.5.05.0025, 7ª Turma, Relator Ministro Renato de Lacerda Paiva, DEJT 18/12/2020; ARR-320-42.2015.5.09.0004, 2ª Turma, Relatora Ministra Maria Helena Mallmann, DEJT 04/12/2020.

Fabricio Barbosa relatou que, dos pouco mais de 100 empregados, apenas ele é sindicalizado, ninguém mais. Em razão disso, e por ser dirigente sindical, foi indicado para representar os trabalhadores da América Latina nas reuniões de monitoramento do Acordo Marco, nas plenárias do CDRS. Não participou das reuniões de construção do acordo, mas, após a negociação, participou do curso sobre o Acordo Marco Global em meados de 2019, na Itália, de reuniões na França, na cidade de Saclay, em setembro de 2019, de formação em direitos humanos, e laborais sobre a aplicação da regra do “dever de vigilância” (legislação francesa). Percebeu, em sua experiência, grande diferença cultural entre as relações sindicais na Europa e no Brasil, quanto ao respeito à participação das lideranças dos trabalhadores e às negociações.

Atribuiu a ausência de sindicalizados na empresa, no norte fluminense, mais à postura dos próprios trabalhadores do que à conduta da empresa em relação à organização coletiva. Percebe haver um descompasso entre a orientação da empresa e o cotidiano de atuação da equipe local de Recursos Humanos (RH), que parece desconhecer as normas do Acordo Marco Global.

Estudos mostram que a colonização na região de Campos dos Goytacazes ocorreu inicialmente com o gado, atividade ultrapassada pela produção açucareira em fins do século XVIII, que se expandiu de forma significativa: eram 34 engenhos em 1737, 50, em 1750, 113 em 1778, 400 em 1819, 700 em 1828 (ALVES, 2013, p. 27-28). A cultura canavieira predominou por séculos. No final dos anos 1970, o petróleo é descoberto na chamada bacia de Campos e novas atividade econômicas, e outro perfil de trabalhadores, passa a fazer parte da paisagem campista. No entanto, as investigações do Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo

Contemporâneo no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos da UFRJ mostram que de 2003 a 2010 Campos foi o município do Estado do Rio de Janeiro que apresentou maior número de denúncias de trabalho análogo ao de escravo, resultando em 74% do total apurado no Estado, e de libertação de pessoas desta condição. Apesar da existência de denúncias, o Grupo de Pesquisa verificou que apenas duas empresas do estado do Rio de Janeiro, usinas localizadas em Campos de Goytacazes, ligadas ao Grupo Othon, constaram na chamada Lista Suja do Ministério do Trabalho em 2004 e 2005(FIGUEIRA, PRADO, OLIVEIRA, PALMEIRA, BENEVIDES CAVALIERI, 2011).⁵⁸

Em relação ao meio ambiente, a instalação da usina com a participação do grupo em Mato Grosso foi alvo de diversas denúncias, resultando na aplicação de multa pela Secretaria de Estado de Meio Ambiente e Recursos Naturais do Maranhão (SEMA), ante a mortandade de peixes no Rio Teles Pires (aproximadamente 13 toneladas), tendo sido aberta Comissão Parlamentar de Inquérito (CPI) pela Câmara Municipal de Sinop-MA, com relatório enviado ao Ministério Público Federal (MPF) e ajuizamento de ação civil pública após apuração dos impactos ambientais causados pelas obras da usina (DENKER, 2020). Outras denúncias e investigações ocorreram ao longo do tempo, e outras ações foram ajuizadas desde o início do desenvolvimento das obras de instalação da usina (GORETH, 2019; PAES, 2019; MPF, 2018; ILITY, 2010).

⁵⁸ Em 2010 nos estudos realizados pelo Grupo de Pesquisa Trabalho Escravo Contemporâneo no Núcleo de Estudos de Políticas Públicas em Direitos Humanos da UFRJ, foram computadas 7.400 pessoas em situação de trabalho análogo ao de escravo no Estado do Rio de Janeiro. Sendo 5.945 pessoas em Campos dos Goytacazes. Todavia, para o professor Ricardo Rezende Figueira, coordenador do Grupo, tal quantidade pode ser justificada pelo fato das pessoas no município serem mais vigilantes, sendo o local onde se tem mais informações PESQUISA TRAÇA PERFIL DO TRABALHO ESCRAVO DO RIO. 16 DE DEZ. 2010. <https://www.anpt.org.br/institucional/29-clipping-anpt/256-pesquisa-traca-perfil-do-trabalho-escravo-no-rio>

O alerta de Rosa Pavanelli indica a consciência dos sindicalistas signatários do acordo sobre o longo processo de articulação global e local necessário para a efetivação dos compromissos assumidos pela empresa em diferentes dimensões. Ao mesmo tempo expressa a pressão da representação dos trabalhadores em afirmar e manter o protagonismo na construção de meios de enfrentamento dos graves problemas e desafios locais e globais.

A análise das ações trabalhistas ajuizadas no TRT da 1ª Região, das notícias de protestos e reivindicações divulgadas em diferentes meios de comunicação, sobre questões trabalhista e ambientais aponta para a necessidade de constante pressão das pessoas que trabalham e suas organizações por institucionalização e implementação de condições de trabalho seguras e dignas, por diferentes meios, sendo a negociação de Acordo Marco mais um meio pressão, complementar aos demais extrajudiciais e judiciais de um constante movimento de reivindicar e efetivar direitos.

Ainda assim, é possível constatar na experiência da IndustriALL nas negociações com a EDF um esforço por engajamento dos sindicatos da base local de atuação da empresa no norte fluminense, apesar do sindicato de trabalhadores não ser filiado diretamente ou indiretamente, por meios de federações, confederações ou centrais sindicais, à IndustriALL. No mesmo setor elétrico, no caso da ENEL,⁵⁹ por exemplo, que também atua na região, o Sindicato dos Trabalhadores na Indústria de Energia Elétrica de Niterói-RJ (STIEEN) é filiado à Federação Nacional dos Urbanitários (FNU), filiada à PSI, signatária do

⁵⁹ A ENEL é transnacional do setor elétrico, com sede na Itália, maior empresa elétrica italiana, sociedade anônima desde 1992, com participação do Estado italiano com 30% das ações, desenvolve atividades em mais de 40 países espalhados em quatro continentes, com mais de 71 mil trabalhadores (BANO; VALENTI, 2015. p. 188).

AMG com a empresa em junho de 2013.⁶⁰ A consulta direta ao sindicato pela PSI também não ocorreu na fase de construção das cláusulas do acordo; todavia, tal fato parece não ter influenciado na eficácia do instrumento como meio de pressão. Nesse sentido, vale a transcrição do relato de Eduardo Machado, presidente da Junta Governativa que lidera o sindicato:

Só para exemplificar, em 2016 foram demitidos três diretores da nossa entidade sindical e, por coincidência, eu estava me dirigindo para a Colômbia, onde haveria novamente uma reunião desse grupo intersindical. Do próprio aeroporto, liguei para o diretor de recursos humanos da empresa Enel, informei-o da minha viagem para essa reunião e lembrei-o do Acordo Marco Global, e falei para ele de algumas cláusulas, artigos importantes sobre perseguição, e falei para ele que aquilo era uma atitude antissindical [...] Pedi para que ele se orientasse em alguns artigos que citei nominalmente para ele, já que eu estava com o acordo em mãos, e em menos de 24 horas ele reintegrou todos esses diretores. Eu acredito que se não fosse o AMG nós teríamos muitas dificuldades [...](GUEIROS *et al.*, 2021).

A filiação à entidade sindical internacional parece não ter relevância para a aplicabilidade das normas negociadas no AMG, o que reforça uma ideia de possível enquadramento jurídico-doutrinário análogo ao regulamento de empresa, que apontamos em nossas reflexões iniciais, por se tratar de compromissos assumidos espontaneamente pela empresa transnacional (GUEIROS *et al.*, 2016, p. 310). O esforço da IndustriALL por engajamento dos trabalhadores e de suas organizações locais vem se dando pelo processo de formação do dirigente sindical da base da empresa no norte fluminense. Contudo,

⁶⁰ Cf. Demais signatários foram IndustriALL, Filctem CGIL, Flaie CISL, Uitec UIL (cf. http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Enel/enel_gfa_sp1.pdf) <https://www.fnucut.org.br/>.

concretamente, não verificamos, no tempo de análise dos dados levantados nesta pesquisa, um impacto local relevante do conteúdo das cláusulas negociadas no Acordo Marco Global para o conjunto das pessoas que trabalham na EDF e suas representações sindicais, seja dos que trabalham para as empresas contratadas, seja para os empregados e empregadas da EDF.

4.4 REAÇÕES SINDICAIS À MERCANTILIZAÇÃO DO TRABALHO: SÍNTESE ANALÍTICA DAS EXPERIÊNCIAS ESTUDADAS

A pesquisa permitiu observar a heterogeneidade e o dinamismo da realidade das relações laborais no âmbito transnacional, bem como a construção de ferramentas de regulamentação dessas relações entre empresas transnacionais e as pessoas que para elas trabalham, por diferentes meios de contratação direta da prestação de trabalho e de contratações diversificadas ao longo da cadeia de valor.

Nas experiências estudadas foi possível constatar que o desenvolvimento de redes sindicais em empresas transnacionais vem sendo útil para contribuir para a articulação entre trabalhadores e entidades sindicais de graus diversos, com diferentes orientações políticas, fato apontado por outras pesquisas acadêmicas sobre o tema das redes sindicais (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015; RAMALHO; SANTOS; RODRIGUES, 2019).

A formação de redes sindicais não é uma novidade para o movimento sindical mundial, mas uma experiência na qual formas consolidadas, tradicionais, de atuação e orientação políticas se misturam criativamente com novas práticas sociais, em uma “diversidade concatenada”, (EVANS, 2015; FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015, p. 5). Como já tivemos oportunidade de analisar, a fundação

da IndustriALL contou com a fusão de três grandes federações globais, as quais, por sua vez, foram criadas por organizações de trabalhadores seculares: a criação da FITIM remonta a 1904; a ICEM, cujo fio histórico de fusões se inicia em 1907; e a ITGLWF, fruto de articulações e fusões entre organizações sindicais diversas desde 1893.

Com origens diversificadas, formação heterogênea, as redes sindicais de empresas transnacionais têm por objetivo comum aglutinar e articular trabalhadores de um mesmo grupo empresarial transnacional, e apontam também para a atuação com trabalhadores de países diversos, embora possam, inicialmente, ser redes nacionais (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015, p. 6). Se a formação de redes sindicais no Brasil não seguiu um formato homogêneo, as diferentes experiências têm em comum a necessidade de engajamento dos sindicatos na(s) base(s) de atuação das empresas transnacionais no país, por meios também diferentes.

No caso da EDFNF, com o recente AMG de 2018, tal engajamento vem sendo construído com o STIEENNF, por meio de informação e formação, mesmo sem a vinculação formal direta ou indireta do sindicato com as federações internacionais de trabalhadores signatárias do Acordo Marco. A filiação à entidade sindical internacional parece não ter relevância para a aplicabilidade das normas negociadas no AMG, o que reforça uma ideia de enquadramento doutrinário análogo ao regulamento de empresa que apontamos em nossas reflexões iniciais, por se tratar de compromissos assumidos espontaneamente pela empresa transnacional (GUEIROS *et al.*, 2016, p. 310).

A rede Rhodia/Solvay atuava inicialmente apenas no Brasil e, com o ingresso dos representantes dos trabalhadores na Argentina, passou

a se chamar Rede Mercosul (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA; 2015, p.13).

As diferenças entre as condições de trabalho do “norte” e do “sul”, e das relações sindicais, logo percebidas pelo sindicalista do norte fluminense nos primeiros encontros de monitoramento do Acordo Marco, podem ser pontos de tensão para a solidariedade internacional. Como bem observaram Framil, Silva e Freston, no estudo de 15 redes internacionais:

A política de redes é alimentada também pela noção de que jogar com os diferenciais de salário e condições de trabalho – como é a prática usual das empresas dentro de um raciocínio em termos de divisão internacional do trabalho – acaba por se revelar uma estratégia que prejudica os dois lados, tanto os trabalhadores do Sul (que não alcançam o nível de proteção, direitos e boas práticas de seus companheiros do Norte), quanto aos próprios trabalhadores ao Norte, que podem “suportar” condições piores de trabalho e remuneração. Assim, a solidariedade entre os sindicatos do Norte e os sindicatos do Sul não é apenas uma palavra de ordem, mas uma cooperação que atende aos interesses dos dois lados [...]. Como as redes agem em um vazio legal, não basta uma representação abstrata, elas precisam representar de fato as demandas dos trabalhadores; numa palavra, ser representativa. (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015, p. 7).

Por outro lado, o vínculo com a mesma empresa pode ser a base material de identidade de experiências, de pertencimento a um grupo, e isso pode fortalecer a rede. Esta não funciona sem a atuação dos sindicatos locais e seu engajamento nas campanhas globais ou regionais (HENNEBERT, 2017; HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015; FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015; GUEIROS *et al.* 2019).

Nesta perspectiva, para além das reuniões de monitoramento oficiais, Lopes sugeriu, em entrevista transcrita anteriormente, outros

tipos informais de monitoramento, aqueles decorrentes dos laços de confiança, das conversas constantes, do contato, de troca de experiências entre os dirigentes sindicais brasileiros, por meio de ferramentas simples, como por exemplo a criação de “grupo de WhatsApp”, que não exige grandes investimentos financeiros e facilita a comunicação, a aproximação e a articulação de ações conjuntas.

Outra questão crítica levantada nas entrevistas realizadas pelos pesquisadores quanto aos AMGs foi o fato de os sindicalistas do sul não participarem da elaboração de suas cláusulas, “no máximo pedem sugestões, [...] mas o arcabouço já está montado e alinhavado” (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA, 2015, p. 18). Nas experiências estudadas os AMGs foram efetivamente assinados por IndustriALL e outras organizações sindicais internacionais e europeias, tal como sistematizamos no quadro comparativo (Quadro 8) a seguir, dos AMGs mais recentes realizados com as empresas transnacionais:

Quadro 8 – Comparativo entre os signatários dos AMGs mais recentes firmados entre IndustriALL e Siemens Gamesa (2019), Solvay (2017) e EDF (2018)

Signatários constantes dos AMGs, representantes de trabalhadores e trabalhadoras			
	AMG Grupo Siemens Gamesa 2019	AMG Grupo Solvay 2017	AMG Grupo EDF 2018
Organizações Sindicais Internacionais	IndustriALL Global Union	IndustriALL Global Union	IndustriALL Global Union; ISP
Organizações Sindicais Europeias	Faz referência à organização sindical representativa, embora não conste a assinatura no AMG	-	CFE-CGC; CFDT; CGT; CGT-FO; UNISON, Prospect; Unite; GMB; FGTB; ACV-CSC-BIE; FILCTEM-CGIL, UILTEC-UIL, FLAEI-CISL, FEMCA-CISL

Fonte: Elaboração própria, com dados dos AMGs (INDUSTRIALL 2017, 2018, 2019).

Nas entrevistas que realizamos sentimos certa dificuldade de conseguir uma descrição detalhada dos procedimentos de negociação pelos entrevistados. Todos foram unânimes em afirmar a iniciativa da representação dos trabalhadores, seja por meio dos Comitês de Empresa, das entidades sindicais de trabalhadores da sede da empresa, ou de entidades sindicais filiadas à IndustriALL em outras localidades.

Dificuldade semelhante também foi apontada por Lagerie, Mias, Phé e Servel (2017), que entrevistaram 97 pessoas entre representantes da direção de 10 diferentes empresas e representantes de trabalhadores, tanto de federações globais, como a Uni Global e a IndustriALL, quanto de representantes de sindicatos ou federações sindicais nacionais (2017, p. 5). Nossa percepção quanto ao procedimento inicial foi semelhante, os processos de negociação são relativamente simples, o fechamento dos acordos é noticiado pelas mídias institucionais da IndustriALL e das empresas.

Os pesquisadores franceses ficaram com um questionamento comum ao nosso: “Um primeiro texto é rapidamente colocado na mesa e o acordo é geralmente assinado após meia dúzia de reuniões. Como é que, em um objeto tão complexo, se negocia tão rapidamente?” (LAGERIE; MIAS; PHÉ; SERVEL, 2017, p. 18).⁶¹

Perguntamos a F. Lopes sobre questões operacionais concretas das negociações, como é construída a pauta de reivindicações. Ele explicou que a iniciativa pode ser da empresa transnacional com sede na Europa, do comitê de empresa, junto com a IndustriALL Global Union ou a Uni Global ou outra entidade sindical internacional. No caso da IndustriALL,

⁶¹ “Muitas vezes, foi difícil nas entrevistas fazer com que nossos interlocutores falassem sobre esses processos, exceto mencionar algumas das emendas feitas, um ajuste que muitas vezes é marginal” (LAGERIE; MIAS; PHÉ; SERVEL, 2017, p. 18).

“tem um *guideline*, um manual que diz quais os pontos que tem que ter, etc.” Negociada uma primeira minuta, esta é encaminhada para os principais sindicatos representativos de trabalhadores fora da Europa. Lembramos o relato de Lopes sobre a experiência europeia, já citada nesta tese: “Não se dá um cheque em branco para o sindicato global.” A negociação envolve as entidades sindicais locais ou pelo menos a entidade representante do local da sede do grupo empresarial.

No Brasil, a CNM, por exemplo, manteve o “Acordo Marco Internacional Modelo da FITIM”, modelo da antiga federação fundadora da IndustriALL em sua página eletrônica, com a referência “Anteriormente denominado como ‘Código de Conduta’” (CNM⁶²), indicando que políticas corporativas de responsabilidade social também são utilizados como suporte para a elaboração de propostas de Acordo Marco.

As primeiras experiências de negociação com o grupo ArcelorMittal (ARCELORMITTAL, 2019; 2020) foram lembradas por F. Lopes, que participou das reuniões iniciais no comitê europeu de empresa (“Chegou a discussão, vamos fazer alguma coisa de termo de compromisso a nível global nas operações de todos os países. Então começou por aí, grande parte das empresas progrediu.”). Uma das condições apresentadas pelo grupo empresarial foi em relação ao caráter vinculante do instrumento negociado.

Na experiência de negociação entre IndustriALL e o grupo Arcelor, este aceitou firmar um acordo com o compromisso de respeitar as normas da OIT, mas desde que respeitada a legislação interna de cada país no qual o grupo empresarial atuava, como ocorria em geral com as

⁶² Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/midias/arquivo/ModeloAMIFITIM.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2020.

demais empresas nas negociações dos primeiros Acordos Marco Globais.

A Arcelor aceitou negociar o Acordo Marco, mas a Mittal, não. Nesta experiência, a base do que seria o conteúdo do Acordo Marco firmado em 2005 entre FITIM e Arcelor foi o código de ética da empresa e seu interesse estava focado na propaganda, em sua imagem. Para a representação dos trabalhadores estava claro que as empresas tinham interesse focado em sua imagem, mas ainda assim se abria para os sindicatos globais mais uma possibilidade de articulação e organização em nível mundial.

O AMG firmado entre Gamesa e IndustriALL em 2015 é um dos que mencionam o código de conduta e as políticas de responsabilidade social corporativa como referência (INDUSTRIALL, 2015⁶³). Nesta perspectiva, em síntese, pelo menos três tipos de textos de apoio inicial para a construção do acordo podem ser mencionados: códigos de conduta das empresas, os acordos marco anteriores, e “modelos” divulgados pelas entidades sindicais de trabalhadores.

A ausência de filiação ao sindicato internacional parece dificultar a consulta aos trabalhadores e seus representantes para construção, análise e deliberação sobre propostas de cláusulas para o AMG. Mas não necessariamente parece influir na eficácia do acordo e na possibilidade deste se tornar instrumento de exigência de direitos,

Quanto à informação e formação dos sindicalistas nos casos estudados, verificamos que a informação nem sempre ocorre de forma tão ampla quanto a pretendida e combinada nos AMGs. Especificamente quanto à formação, o AMG da EDF faz previsão de encontros em dias

⁶³ Disponível em: <http://www.industrial-all-union.org/industrial-global-union-signs-global-framework-agreement-with-gamesa>. Acesso em: 10 jan. 2020.

anteriores à apresentação ao AMG. Fabricio Barbosa participou de curso sobre direitos humanos, aprendeu sobre a lei francesa de vigilância, entre outros temas de formação sindical. No estudo de casos, verificamos a previsão nos AMG de cursos de língua estrangeira custeados pela empresa. A possibilidade de troca de experiências proporcionada pelas redes também contribui para buscar meios de tornar efetivos os direitos previstos nos AMG. Verificamos a ênfase na formação dos representantes de trabalhadores em uma perspectiva de direitos humanos, assim como na liberdade sindical e no direito de organização coletiva.

Quanto à expectativa em relação à efetividade dos AMGs, sobretudo para assegurar direitos humanos, vale lembrar a concepção de H. Flores, que não admite um “universalismo de partida” (2009, p. 154) para os direitos humanos, entende serem produtos culturais, processos com resultados provisórios sempre de lutas, invenção humana (2009, p. 34). Pode-se falar em “universalismo de confluência”, ou o universalismo a que se quer chegar (2009, p. 157, GÁNDARA, 2019, p. 98). Existe o desafio de reconhecer a pluralidade e superar a fragmentação (a doutrina liberal tem uma concepção estática de direitos humanos, legalista, positivista e jusnaturalista). A perspectiva de Sanches é também dinâmica para os AMGs: são compreendidos como avalanche de luta por direitos, não como ponto de chegada, cristalizados, mas como o que fortalece e “empurra” a luta por outros direitos, no devir da vida. Nas experiências analisadas, os acordos entre IndustriALL e Solvay, em 2013, assim como EDF, em 2018, foram firmados em períodos próximos a conflitos trabalhistas abertos – greve da França, denúncias de dispensas irregulares na Bélgica pela EDF, e em Santo André-SP, por direito à informação, ante ao fechamento do

estabelecimento naquela localidade, cuja base tem os trabalhadores representados por organizações sindicais filiadas à IndustriALL.⁶⁴

As declarações de direitos humanos são referenciadas nos AMGs estudados, como mencionamos anteriormente. O Quadro 9 abaixo ordena os instrumentos normativos internacionais e nacionais referenciados nos AMGs mais recentes dos casos-referência:

Quadro 9 – Comparativo entre os AMGs mais recentes firmados entre IndustriALL e Siemens Gamesa (2019), Solvay (2017) e EDF (2018), quanto aos instrumentos normativos internacionais e nacionais referenciados

Cláusulas substantivas, direitos assegurados nos AMGs			
AMGs Instrumentos normativos Internacionais e nacionais	AMG Grupo Siemens Gamesa 2019	AMG Grupo Solvay 2017	AMG Grupo EDF 2018
Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)	X	X	X
Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra as mulheres (1967)	X	-	X
Declaração Universal dos Direitos da Criança (1959)	X	-	X
Pacto internacional relativo aos direitos civis e políticos (1966)	X	-	X
Pacto internacional relativo aos direitos econômicos, sociais e culturais das Nações Unidas (1966).	X	-	X
Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais; Convenções fundamentais da Organização Internacional do Trabalho (OIT)	X	X	X

⁶⁴ A Federação dos Trabalhadores do Ramo Químico (FETQUIM) é filiada à Confederação Nacional do Ramo Químico da CUT e esta é filiada à IndustriALL. (cf. <http://cnq.org.br/filiados/>)

Princípios orientadores da Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Econômico (OCDE), para as empresas multinacionais	X	X	X
Princípios orientadores das Nações Unidas relativos às empresas e aos direitos humanos (2011)	X	X	X
Declaração de princípio tripartida sobre as empresas multinacionais da OIT, revista em 2017	X	X	X
Dez Princípios do Pacto Global ("Global Compact") das Nações Unidas de julho de 2000 (10º princípio adotado em junho de 2004)	X	X	X
Objetivos de desenvolvimento sustentável das Nações Unidas (revistos em 2015)	-	X	-
Princípios de Empoderamento das Mulheres da ONU e Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM) em defesa dos direitos humanos das mulheres, ONU	X	-	-
Lei francesa de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das empresas-mães e das empresas contratantes	-	-	X ⁶⁵

Fonte: Elaboração própria, com dados dos AMGs (INDUSTRIALL 2017, 2018, 2019).

Em que pese o compromisso de respeitar a normativa internacional de proteção ao meio ambiente, os desafios para a efetividade deste compromisso estão longe de serem resolvidos e são objeto de constantes conflitos. Nos casos estudados, verificamos que os

⁶⁵ Item 1 do AMG: "Lei francesa de 27 de março de 2017 relativa ao dever de vigilância das empresas-mães e das empresas contratantes exige a elaboração e a publicação de um plano de vigilância. Este deve permitir identificar os riscos e prevenir as violações graves dos direitos humanos e das liberdades fundamentais, em matéria de saúde e segurança das pessoas e do meio ambiente. Para o grupo EDF, esses riscos serão apreciados em função das atividades da empresa-mãe, das atividades das empresas que esta controla direta ou indiretamente e das atividades das empresas terceirizadas e fornecedores com os quais existe uma relação comercial estabelecida. O plano de vigilância será elaborado e implementado em associação com as partes interessadas da empresa, incluindo as organizações representativas dos trabalhadores. O Grupo implementará esse plano em todas as filiais que controla. Será implementado um mecanismo de alerta, aberto a todas as partes interessadas, para coletar as denúncias." (IndustriALL, 2018).

danos ambientais decorrentes das atividades assumidas pela EDF no Mato Grosso, por exemplo, foram denunciados antes mesmo de a empresa atuar na área, e permaneceram sendo um problema de repercussão social e impacto ambiental. E, neste caso concreto, é digno de nota que, entre as 51 ações trabalhistas ajuizadas em face do grupo, apontado como responsável direto ou subsidiário, tenham por objeto o pagamento de adicional de insalubridade e/ou periculosidade.

Além da referência à normativa internacional de direitos humanos, outros direitos foram assegurados, como analisamos anteriormente nos itens 4.1, 4.1 e 4.3, além de serem firmados AMGs constando cláusulas com previsão de meios de equacionamento de conflitos, fiscalização e controle das empresas contratadas, com perspectiva pedagógica e previsão de prévio compromisso de adequação de conduta para as que não efetivarem direitos humanos, e outros direitos previstos nos AMGs negociados. O monitoramento, nas experiências estudadas, conta com estruturas criadas para este fim, composta de representantes das empresas e das pessoas que trabalham em diferentes localidades nas quais as empresas desenvolvem atividades, e reuniões periódicas. Sistematizamos os meios de operacionalização da diligência devida e equacionamento de conflitos no Quadro 10 abaixo.

Quadro 10 – Comparativo entre os AMGs mais recentes firmados entre IndustriALL e Siemens Gamesa (2019), Solvay (2017) e EDF (2018), quanto à previsão de cláusulas obrigacionais de operacionalização da diligência devida e equacionamento de conflitos

AMGs mais recentes firmados entre IndustriALL e Siemens Gamesa (2019), Solvay (2017) e EDF (2018)			
AMGs Cláusulas obrigacionais de operacionalização da diligência devida e equacionamento de conflitos	AMG Grupo Siemens Gamesa 2019	AMG Grupo Solvay 2017	AMG Grupo EDF 2018
Previsão de coletivos de monitoramento compostos por representação da empresa e das pessoas que trabalham	x	x	x
Previsão de representantes de países do sul nos coletivos de monitoramento	x	x	x
Reuniões periódicas de monitoramento	x	x	x
Custos de reuniões periódicas pelo grupo empresarial	x	x	x
Existência de organizações de trabalhadores filiadas à IndustriALL	-	x	-
Aplicabilidade do AMG em caso de alteração da estrutura jurídica da empresa	x	x	x
Existência efetiva de divulgação do AMG pelo grupo empresarial	x	-	-
Previsão de plano de vigilância de empresas contratadas	x	x ⁶⁶	x ⁶⁷
Previsão de compromisso de adequação de conduta – meio consensual de equacionamento de conflitos	x	x	x

⁶⁶ A Solvay faz previsão de avaliação de desempenho das empresas do grupo, e um dos itens avaliados é o acompanhamento o acompanhamento das relações com as prestadoras de serviços e fornecedoras, com possibilidade de adoção de medidas corretivas, com coerência ao caráter pedagógico contido no item III, 5 (item IV).

⁶⁷ O Grupo EDF tem sede na França, país que tem norma vinculante sobre dever de vigilância. Mencionamos anteriormente que o dirigente sindical entrevistado, Fabricio, realizou curso de formação na França a respeito da lei francesa de 2017 sobre dever de vigilância..

Previsão de possibilidade de rompimento de contrato com a empresa contratada em caso de descumprimento do compromisso de adequação	x	x	x
Previsão de representação das pessoas que trabalham em empresas contratadas nos coletivos de monitoramento	-	-	-

Fonte: Elaboração própria, com dados dos AMGs (INDUSTRIALL 2017, 2018, 2019).

Entendemos que os AMGs podem ser ferramentas potencializadoras das redes sindicais, como apontam algumas pesquisas, tal como concluem outras pesquisas (COSTA, 2016, FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA; 2015), um dos instrumentos potencialmente facilitadores desta interação na diversidade são as reuniões periódicas dos coletivos de monitoramento previstos nos AMGs.

Como ferramentas de conquistas de direitos e de responsabilização da empresa transnacional pelo descumprimento dos AMGs, observamos que seu conteúdo não é vinculante para as empresas prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos. Verificamos que a representação sindical dos empregados destas não necessariamente é a mesma dos empregados das empresas transnacionais estudadas nesta tese, pulverização propiciada pelo desenho institucional da estrutura sindical brasileira, historicamente geradora de desagregação da organização dos trabalhadores. Todavia, as normas de monitoramento e fiscalização das prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos estabelecem compromisso assumido pela empresa transnacional com um “dever de vigilância”, impondo consequências graves, como o rompimento do contrato com as empresas que não se adequarem ao padrão de direitos assegurados nos AMGs.

Uma das ferramentas importantes para esta articulação, os AMGs analisados preveem que os custos com as viagens, encontros, periódicos

para fins de monitoramento do acordo são de responsabilidade da empresa, uma cláusula particularmente importante tanto pelo reconhecimento formal pelas transnacionais da rede sindical, quanto para possibilitar a participação efetiva das entidades sindicais e de representantes de trabalhadores, afinal, a rede e também “rede de contatos” potencializados pelos encontros presenciais e/ou virtuais. No caso brasileiro tendo perdido, de modo abrupto, sua tradicional fonte de receita, os sindicatos ainda não recuperaram ou criaram outros meios de manter suas respectivas estruturas (desde assessorias jurídicas, econômicas, como o DIEESE, despesas com pessoal, e com o próprio estabelecimento onde funciona a entidade sindical).

Tais encontros proporcionados pelo monitoramento dos acordos não se confundem com os organizados de forma independente pelas organizações sindicais, para outros fins.

Como vimos, as redes internacionais não são formalmente rígidas (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA; 2015, p. 5). Verificamos, inclusive, que a participação nos grupos de monitoramento dos acordos pelos trabalhadores não está restrita aos participantes formais das redes, como no exemplo do sindicato dos trabalhadores da base do norte fluminense da EDF, o qual não é filiado diretamente, nem indiretamente tem relação formal com as entidades sindicais internacionais signatárias do AMG.

A formalização ou não de filiação e as diferenças de valor das contribuições pagas pelos filiados para a IndustriALL, com consequências estatutárias quanto ao peso do voto de cada filiado nas deliberações da assembleia da entidade, parece não ter impacto para a manifestação da solidariedade nas lutas sindicais.

Neste sentido, João Antônio Moraes, petroleiro, dirigente sindical que assinou os dois AMGs firmados com a Petrobras na qualidade de testemunha, quanto à possível vinculação do poder de voto das organizações associadas à aprovação de ações políticas nas entidades sindicais internacionais, narrou que, na experiência dos petroleiros, eventual diferença do peso nas votações dentro da estrutura de entidades internacionais não implicou o enfraquecimento de políticas de solidariedade. Concretamente, citou o exemplo marcante para os petroleiros dos anos 1990:

[...] Ao longo dos anos tivemos sempre apoios importantes. Por exemplo, a nossa greve de 1995 só teve um frescor nas graves punições que recebemos graças a uma aprovação na OIT a uma condenação. [...] Numa articulação com essas organizações internacionais a gente conseguiu condenar o Brasil [...] por prática antissindical quando a Petrobras demitiu muita gente em 1995, e também aquela [restrição] na conta dos nossos sindicatos. [...] No congresso brasileiro, me lembro das palavras do ACM, que numa reunião conosco na época disse: “Olha, a questão das demissões nós vamos reverter, mas a questão das multas nós não vamos reverter porque tá ficando muito mal pro Brasil no mundo.” [...] Essa construção [para a solução do problema] foi através das organizações [internacionais].

A participação de representantes do STIEENF no grupo de monitoramento do Acordo Marco da EDF aponta neste mesmo sentido – repita-se, trata-se de sindicato não vinculado formalmente à rede sindical.

O conceito de despersonalização do empregador aparece nas ferramentas estudadas. Verificamos previsão de eficácia do AMG mesmo em caso de alteração da estrutura jurídica das empresas, cisões, fusões, isto porque grupos empresariais transnacionais possuem um

histórico comum de mobilidade e alterações contratuais, considerando que adotam um formato de expansão “baseado numa espécie de integração produtiva dispersa”. Tal noção, embora aparentemente paradoxal, bem expressa “o fato da chamada cadeia de valor do produto final ser distribuída por várias regiões do globo” (FRAMIL FILHO; FRESTON; SILVA; 2015, p. 6), mobilizando e, por isso, conectando países e regiões periféricas.

Nos casos estudados, apuramos que ações trabalhistas são ajuizadas em larga maioria em face das contratadas, com pedido de responsabilidade solidária e/ou subsidiária do grupo transnacional, indicando precarização das relações de trabalho nas empresas contratadas.

A importância da periferia está em responder a demanda por trabalho barato e condições de trabalho com baixa regulamentação, alimentando o *law shopping* e a corrida para o fundo, problematizados há tempos pela academia (SUPIOT, 2014). Para as redes sindicais, o conhecimento desta “integração dispersa da produção” e pressuposto da organização de sua atuação, sua constituição como contrapoder e construção de eficientes meios de pressão em face dos grandes grupos empresariais na desumanização das relações de trabalho, e de grupos sociais inteiros, se incluímos a degradação do meio ambiente.

Para os países periféricos, como o Brasil, tal articulação internacional e a abrangência dos acordos para as empresas contratadas têm particular importância quando se trata de reivindicar atuação do grupo empresarial transnacional em relação às empresas contratadas, como foi possível exemplificar, inclusive nas experiências relatadas por F. Lopes (p. 66).

Quanto à divulgação pelos grupos empresariais, é possível encontrar as normas internacionais citadas nos AMGs como compromissos assumidos pelas empresas divulgados em suas respectivas páginas eletrônicas, com referência à responsabilidade social, mas a referência à negociação transnacional, com o reconhecimento publicizado do protagonismo de organização de trabalhadores nem sempre é encontrada. Nos casos estudados, apenas a Siemens Gamesa divulgou o inteiro teor no acordo marco em sua página oficial na internet. A EDF noticiou o acordo e sua assinatura na sede da OIT.

Quanto à não divulgação do inteiro teor dos acordos marco pelas entidades sindicais de trabalhadores, pode ser compreendida, em parte, pelo fato de algumas não serem formalmente filiadas direta ou indiretamente à entidade sindical internacional signatária e, em razão disso, possivelmente não terem conhecimento da negociação transnacional e do acordo firmado.

Nos casos estudados, verificamos nos AMGs mais recentes a busca por institucionalização, por meio das cláusulas negociadas, da proteção aos trabalhadores da periferia do capitalismo – periferia compreendida em sentido concreto geograficamente localizado e também simbólico (SANTOS; MENESES, 2010, p. 19; SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2005, p. 14-15). E ainda apoio, incentivo, participação efetiva nos diferentes meios de monitoramento, reconhecimento da importância do protagonismo desses trabalhadores e a busca de sua participação nas negociações, no debate e na construção de propostas. No estudo não passou despercebida a preocupação com a formação para a liberdade sindical, a criação de laços de solidariedade, com o apoio a movimentos de resistência, orientados para a emancipação, corporativos ou não,

independentemente da filiação à federação internacional ou, quando filiados, independentemente da cota da contribuição paga para a entidade sindical internacional.

CONCLUSÃO

O mundo do trabalho vem sendo desafiado há tempos pela descentralização produtiva, pela subcontratação de serviços e fornecimento de produtos, pela diversidade normativa de tipos contratuais, precariedade e informalidade dos vínculos de trabalho, sobretudo nas franjas das cadeias globais de valor. No campo jurídico, é acentuada a tensão constante entre fontes formais e materiais, e permanente a disputa de sentidos das normas constitucionais e infraconstitucionais, e respectiva aplicabilidade das mesmas.

Na globalização, o crescimento das empresas transnacionais e o desenvolvimento das cadeias globais de valor vêm conferindo um poder cada vez maior às instituições privadas, com o deslocamento de custos e riscos para empresas contratadas, prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos localizadas em países de economia emergente, semiperiférica ou periférica. Todavia, a globalização não representa um fenômeno único, homogêneo e uniforme, como analisamos no primeiro capítulo da tese.

Em contramovimento a políticas públicas de flexibilização e supressão de direitos, acompanhadas de práticas empresariais de violação desses mesmos direitos, um conjunto de organizações sindicais ou não sindicais se contrapõe a ideias e condutas, atuações, tidas como únicas e inevitáveis. Superamos uma perspectiva presente nos discursos neoliberais, uma visão apologética que propaga a capacidade de comunicação, ampliada pelas novas tecnologias, de investimentos e

mobilidade do capital como oportunidade de aumento do lucro, gerando prosperidade para todas as nações. Abordar a globalização como um fenômeno complexo e multifacetado, com dimensões interligadas, inter-relacionais, permite-nos pensar práticas sociais instituintes também em nível mundial, nas quais se insere a negociação de Acordos Marco Globais, um dos meios de ação e reação do movimento sindical à remercantilização do trabalho e à tentativa de ressignificação da negociação coletiva de meio de conquista de direitos para mero instrumento de gestão econômico-empresarial (GÓMEZ, 1997; SANTOS, 2001; SANTOS, 2005; SANTOS; RODRÍGUEZ-GARAVITO, 2007, p. 1-27).

O novo desenho institucional do campo jurídico-trabalhista, de constituição de mercado e não constituição de trabalho (BAYLOS GRAU, 2013), impacta particularmente as negociações coletivas. O Brasil pós-Reforma Trabalhista de 2017 sinaliza a acentuação da fragmentação das negociações e a fragilização dos recursos de poder das pessoas que trabalham e de suas organizações. Se antes os problemas da arquitetura sindical brasileira centravam-se principalmente na contribuição sindical obrigatória e na unicidade sindical, a abrupta supressão desse financiamento compulsório representou clara assimilação de proposta progressista com a inversão de seu sentido. Este passa a ser o da inviabilização do funcionamento estrutural das organizações sindicais, sobretudo quando somada a outras alterações, como a prevalência dos acordos coletivos sobre as convenções coletivas, mesmo que menos benéficos (art. 620 da CLT); a vedação da ultratividade, acentuando um desequilíbrio de poder inerente às relações capital x trabalho, ainda mais desigual quando as negociações envolvem empresas transnacionais; e a ampliação das possibilidades de acordo individual de flexibilização de condições de trabalho para as pessoas de qualificação

superior e salários diferenciados (arts. 444 e 611-A da CLT). Esse novo desenho contou com intensas disputas de sentido das normas constitucionais na fase do projeto legislativo que o inaugurou, com protestos, manifestações de rua, eventos de resistência à sua forma e conteúdo. No entanto, o debate democrático efetivamente não ocorreu, e o conteúdo segue com sua interpretação disputada nos tribunais e na academia por significativos grupos de pessoas e instituições.

Por razões políticas e sociais, as relações de mercado passaram a ser dominantes após a Revolução Industrial, de tal maneira que bens que não eram produzidos para venda – como o trabalho – foram transformados em mercadoria pela sociedade de mercado. Por conseguinte, no sentido do duplo movimento, as políticas sociais surgiram como mecanismo de autoproteção da sociedade (POLANYI, 2000, p. 43, 93-94; 97). Na leitura de Fraser, estrutural, a construção da força de trabalho como mercadoria fictícia teve por base a construção do “trabalho afetivo” como uma “não mercadoria”, do qual o trabalho mercantilizado dependia, marcando, na divisão do trabalho, a divisão de gênero com a subordinação das mulheres (2012, p. 8-9). Na proposta de Fraser, era possível considerar mulheres, pobres, favelados, sem-terra, negros, colonizados, que se contrapõem às proteções opressivas que os impediam e ainda impedem de vender sua força de trabalho, sem que se tornassem defensores do livre mercado. Além dos defensores de políticas sociais, em oposição aos do livre mercado, outras demandas aparecem, de emancipação, em um triplo movimento. Além disso, o neoliberalismo, como destacou Perry Anderson, ensinou que nenhuma instituição deve ser aceita como imutável ou intocável (1995, p. 149).

Para a ciência política, o poder é categoria-chave na abordagem do novo institucionalismo, das causas e consequências da luta pelo poder

político, do problema da capacidade de uma pessoa ou grupo controlar as ações de outras pessoas e grupos, ou de alcançar objetivos desejados independentemente dessas ações (GOODIN, 2003, p. 31). Com recorte nas instituições trabalhistas, David Kucera e Janine Berg adotam conceituação ampla de instituições, embutindo em suas normas duradouras práticas e políticas formais e informais, escritas ou não, que afetam o funcionamento do mercado de trabalho, algumas das quais têm sido consideradas direitos universais. Tal perspectiva permite incluir no mesmo conceito leis temporárias, políticas de curto prazo e circunstanciais (KUCERA; BERG, 2008, p. 11), entre as quais incluímos os Acordos Marco Globais. Em síntese, nas últimas décadas vivenciamos no globo um processo de remercantilização do trabalho, traduzido na redução das proteções institucionais ao trabalho humano, em reformas trabalhistas com essa orientação e no crescimento de empresas transnacionais e redes de produção, em um contexto político marcado por reformas de austeridade em todo o mundo.

A globalização e a emergência da *lex mercatoria* também trazem novos desafios para o Direito, de maneira geral. No plano interno, tais questões convivem com o enfraquecimento das organizações sindicais, intensificado pela Reforma Trabalhista. No campo jurídico, percebemos a emergência de um Direito Transnacional do Trabalho, de maior abrangência que o Direito Internacional do Trabalho, porquanto este tradicionalmente teve seu campo delimitado pelas relações interestatais. O conteúdo substancial do Direito Transnacional do Trabalho consiste em direitos fundamentais, aqueles instituídos e adotados nas diferentes soluções consensuais, dentre os quais se encontram os provenientes das negociações coletivas transnacionais. Portanto, para além da normativa pública (OJEDA AVILÉS, 2017, p. 11).

Para melhor situar a produção normativa privada que emerge no âmbito internacional do trabalho, entendemos a importância de apresentar, no segundo capítulo, aspectos relacionados à OIT e à normativa internacional pública sobre direitos humanos, bem como de trazer o recente debate sobre a necessidade de construção de normas internacionais que vinculem diretamente as empresas transnacionais ao cumprimento de normas de direitos humanos.

A criação da OIT foi justificada, em certa medida, para evitar que a concorrência regulatória impulsionasse uma corrida para o fundo, um rebaixamento contínuo das condições de trabalho, como constou no preâmbulo de sua Constituição. Com o passar do tempo, vimos um deslocamento dessa ênfase na atividade normativa da OIT para outras atuações mais pertinentes à promoção dos direitos humanos, apoio e assessoramento na elaboração e implementação de políticas públicas para o trabalho decente, uma atuação orientada para a justiça social (DUPLESSIS, 2008, p. 33; OJEDA AVILÉS, 2017, 30-31-31).

As demandas por normas vinculantes para responsabilização das empresas transnacionais por violações dos direitos humanos não são novas. E o Global Compact, entre outras normas da ONU, exemplifica a opção dos organismos internacionais por normas não vinculativas. A disputa se intensificou com a aprovação da Resolução 26/9, em 2014, pelo Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas (UNHRC), posterior à tragédia de Rana Plaza. Várias propostas foram debatidas pelo grupo, disputadas ao longo de anos, como consta do Capítulo 2.

Existem avanços, recuos, limites e possibilidades em construção, mediante normas, no plano internacional, definíveis tanto como *hard law*, quanto *soft law*, com normativas em construção voltadas para conter a mercantilização do trabalho no mundo contemporâneo. O

conceito de diligência devida em direitos humanos, como contínuo processo de gestão empresarial voltado ao respeito desses direitos, vem sendo densificado por diferentes instrumentos normativos internacionais não vinculantes, e aparece expresso no conteúdo dos AMGs estudados na tese. Esses acordos fazem previsão de meios de monitoramento, comunicação das pessoas que trabalham sobre impactos das atividades empresariais sobre condições de trabalho e meio ambiente, formas de realização de denúncias, e possibilidade de controle e fiscalização da cadeia produtiva. O compromisso assumido no AMG vincula a empresa transnacional em todas as localidades em que está presente.

No estudo realizado, constatamos a “pressão por aprendizado” exercida sobre os “códigos privados” por fatores externos, pelos “códigos públicos” e pelas normas estatais e de organismos internacionais (TEUBNER, 2012, p. 123-124). Nas experiências analisadas foi comum constatar a existência de um caráter pedagógico na normativa pública e privada adotada pelas empresas transnacionais, ainda que consideremos a dificuldade de efetivação plena dos direitos trabalhistas, sobretudo nas empresas contratadas, como ficou claro, no Capítulo 4, com o levantamento das informações sobre ações trabalhistas ajuizadas, contendo pretensões elementares como o pagamento de verbas resilitórias. Também nas diferentes experiências estudadas em pesquisas empíricas (HENNEBERT, 2017; HENNEBERT; DUFOUR-POIRIER, 2015) e nos casos-referência desta tese, ficou evidenciado o caráter instrumental dos AMGs, considerados pelos protagonistas das negociações como potencializadores de articulações de redes sindicais, do fortalecimento de identidades e do sentimento de pertencimento.

Da análise teórica e do estudo empírico realizado no terceiro e quarto capítulos, compreendemos os AMGs como resultantes de contramovimentos, no sentido adotado nesta tese, de respostas pragmáticas a problemas cotidianos das relações de trabalho nas empresas transnacionais, práticas instituintes de negociações transnacionais da perspectiva dos trabalhadores e trabalhadoras do sul global. Um “tempo comprado” no capitalismo, não apenas enquanto não se consegue a aprovação de norma pública vinculante no âmbito internacional ou nacional, como a lei francesa de dever de vigilância, de 2017, mas também como meio de exercer protagonismo na criação de normativas privadas complementares às públicas, cumprindo caráter pedagógico, de conscientização de direitos e de tensão e pressão permanentes. Os diferentes ritmos de internacionalização dos movimentos sindicais brasileiros tiveram impacto nos resultados expressos nos AMGs. A experiência dos processos de negociação entre IndustriALL e EDF apontou para um conteúdo de cláusulas firmadas mais por pressão criada pela norma vinculante do país-sede da empresa, a França, do que por efetiva mobilização das pessoas que trabalham na localidade do norte fluminense.

Em nossa análise, adotamos a concepção de pluralismo jurídico para considerar fontes de produção normativa não estatais – não apenas o que tem sido denominado de *lex mercatoria*, mas também formas contra-hegemônicas de regulação das relações socioeconômicas e ambientais, resultantes de contramovimentos, de disputas nos espaços diversificados de poder, produção, interpretação e implementação normativa.

Os AMGs podem ser acolhidos, de imediato, como fontes formais de direito, tendo exigibilidade interna ante o reconhecimento, no

campo do Direito do Trabalho, do pluralismo de fontes de produção normativa trabalhista, sendo possível pensar em tratamento análogo às convenções coletivas de trabalho, aplicando-se a Convenção 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, ou aos regulamentos internos de empresas, uma vez que os compromissos assumidos pelas empresas transnacionais restam formalizados nos AMGs.

Em certa medida, os compromissos assumidos, os direitos e as formas de equacionamento de conflitos institucionalizadas nos AMGs estudados cumprem o papel de adiar a normativa pública, internacional, vinculante. Ou, ainda, como no caso do AMG entre IndustriALL e EDF, é instrumento utilizado para cumprimento de normativa interna vinculante do país-sede da empresa. O referido acordo marco prevê a elaboração de plano de vigilância para fiscalização e controle da efetividade do respeito aos direitos humanos e liberdades fundamentais em matéria de saúde e segurança das pessoas e do meio ambiente pelas filiais, pelas prestadoras de serviços e fornecedoras de produtos ao longo de toda a cadeia de produção pulverizada pelo globo. A gestão é centralizada, e os meios de controle e de denúncia são constituídos com a participação da representação dos trabalhadores.

Ao mesmo tempo, expressam bandeiras de múltiplos movimentos pela implementação de direitos humanos, atuam como alavanca de lutas em diferentes partes do globo e são mais uma ferramenta que se soma a outras no devir entre fontes materiais e formais de Direito do Trabalho, que desmercantilizam a força de trabalho, porque estabelecem condições para a troca capital x trabalho. Tal ambivalência é própria da regulamentação das relações de trabalho no capitalismo, constitutiva do mercado e protetora das pessoas que trabalham.

Como vimos, a IndustriALL é uma associação à qual se podem filiar sindicatos representativos, independentes e democráticos. Foi criada em junho de 2012 pela fusão de três federações de trabalhadores: Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM), Federação Internacional de Sindicatos do Ramo Químico, Energia, Mineração e Indústrias Diversas (ICEM) e Federação Internacional de Trabalhadores Têxteis, Vestuários e Couros (ITGLWF). Tais entidades fundadoras da IndustriALL foram constituídas em tempos anteriores à intensa organização das empresas por redes e à financeirização da economia.

Todos os acordos marco firmados com a IndustriALL encontram-se disponíveis em sua página eletrônica, e contam com tradução em diversas línguas, muitos inclusive para o português, como apontamos nesta tese

Na análise dos AMGs firmados entre IndustriALL e outras entidades sindicais e as empresas transnacionais, consideramos: (1) a estrutura, em relação a (1.1) signatários; (1.2) vigência; e (1.3) abrangência; (2) o conteúdo das cláusulas substanciais, quanto (2.1) ao compromisso de observar declarações, pactos e normas internacionais; (2.2) à previsão de condições de trabalho específicas para o grupo empresarial; e (2.3) a regras específicas de valorização da organização coletiva/sindical; (3) as cláusulas obrigacionais, consideradas as de previsão de (3.1) regras de monitoramento; (3.2) regras de convivência com a conflitividade ou de equacionamento de conflitos; (3.3) previsão de prorrogação e revisão do acordo e procedimentos pertinentes; e (3.4) ações de cidadania.

No conteúdo dos AMGs foi possível verificar cláusulas resultantes de demandas configuradoras do triplo movimento, na chave analítica

de Fraser, orientado para integrar as motivações dos protecionistas sociais, dos movimentos de emancipação e o valor da liberdade negativa que guia os princípios liberais, integrando reações contra-hegemônicas de classe, gênero, raciais e coloniais (FRASER, 2012, p. 9-10; 12), marcadamente mulheres e homossexuais, nos AMGs negociados entre IndustriALL e Solvay e EDF, respectivamente. Em todas as experiências observa-se a presença da proteção ao meio ambiente.

Se os agentes, com seus recursos de poder, atuam, planejam a vida, em um contexto coletivamente restrito por normas e práticas sociais, criadas e recriadas com o passar do tempo, uma pluralidade de desenhistas entrecruza traços, disputa poder e espaços em múltiplas dimensões, em uma complementação de esforços entre várias esferas de defesa dos direitos do trabalho.

No plano internacional, as formas de produção, as relações de trabalho e as relações entre empresas são marcadas por heterogeneidade e dinamismo. Da mesma forma se dá a construção de ferramentas de regulamentação dessas relações entre empresas transnacionais e as pessoas que para elas trabalham, por diferentes meios de contratação direta da prestação de trabalho e de contratações diversificadas ao longo da cadeia de valor. A construção dessas ferramentas negociadas nos interessou particularmente, ante nossa condição de pesquisadora em país periférico, com longa tradição escravocrata, acentuadamente desigual nos aspectos econômico, racial e de gênero, opressões que se entrecruzam em graves desafios humanitários ainda longe de serem minimizados. Ao contrário, além do avanço das políticas neoliberais, vivenciamos um recrudescimento desde meados de 2020, causado pela crise sanitária decorrente da pandemia de Covid-19.

No plano interno, as relações coletivas de trabalho foram redesenhadas na Constituição de 1988. Todavia, a contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical, históricos problemas para o fortalecimento dessas instituições no país, foram mantidas. Os problemas de desenho institucional foram agravados pelas Reformas Trabalhista e Previdenciária, pela ampliação das possibilidades de terceirização de serviços por alteração da legislação e por decisões judiciais. Entendemos que as alterações normativas da reforma trabalhista, garatuja institucional de questionável constitucionalidade, carecem ainda de tempo para serem interpretadas e implementadas, mas, no campo das relações coletivas, o arranjo imposto de forma antidemocrática – porquanto, em que pese aprovado pelo Congresso Nacional, o foi em ambiente de grave crise política, de forma apressada e sem diálogo social – tem potencial para agravar antigas dificuldades de institucionalização da plena liberdade sindical no Brasil. No entanto, a capacidade de recriação de formas de luta por parte dos trabalhadores e suas organizações sindicais não pode ser desprezada.

Quando falamos em movimentos sindicais internacionais ou transnacionais estamos falando de movimentos de solidariedade, e esta não se encontra vinculada ao eventual pagamento de contribuições ou não, nem à existência de vínculo associativo formal ou não, mas sim a uma militância, ainda que heterogênea, unida pela defesa do direito de reivindicar direitos, na luta contra toda forma de opressão, por dignidade.

As empresas transnacionais estão fora dos campos normativos nacionais, estatais ou internacionais, interestatais típicos. Por outro lado, quando pensamos em pluralismo jurídico, em diferentes fontes de produção normativa, não estamos limitados à *lex mercatoria*, mas

consideramos também normas construídas pelo diálogo social e, nesta perspectiva, as negociações coletivas transnacionais podem ser instituintes de normas de proteção de direitos humanos, como verificamos nas experiências analisadas, instrumentos de pressão para que a assimilação de demandas dos movimentos populares, o atendimento a padrões internacionais de direitos humanos não os transformem em meras ferramentas de marketing.

Enquanto não se consolida uma normativa vinculante de direitos humanos laborais em nível internacional, de responsabilização pelos danos de sua atuação no globo, os Acordos Marco Globais podem ser importantes ferramentas de potencialização das lutas sindicais no plano interno. Como explicamos, não se trata de considerar os AGMs instrumentos jurídicos voltados a solucionar, por si, o problema da remercantilização das relações de trabalho nos planos internacional e interno, mas de “comprar tempo”, revelando que as negociações coletivas em âmbito transnacional podem contribuir para o debate público sobre direitos trabalhistas e meios suplementares de monitoramento do respeito a tais direitos. E o resultado dessas negociações podem complementar as normas públicas.

Reafirmamos que os acordos não se confundem com as negociações das quais resultam. Para nós tem relevância para sua legitimidade o processo de negociação participativo, com representação das pessoas que trabalham fora da sede da empresa, como verificado em algumas das experiências estudadas na tese. Constatamos que sua construção negociada no plano internacional impulsionou a formação sindical e tem potencial para agregar outros movimentos de solidariedade, como os de defesa do meio ambiente.

A mensuração da efetividade de seu impacto sobre os destinatários, nos diferentes locais de sua incidência, demanda contínua articulação entre entidades sindicais e lideranças internacionais e locais, a fim de possibilitar sua utilização como alavanca de direitos, recurso de poder de movimentos reivindicatórios e diretriz de reivindicações para a constante luta pela institucionalização de outras formas eficazes de humanização do trabalho, de responsabilidades e cumprimento de compromissos assumidos pelas empresas transnacionais de respeito a *standards* laborais, consolidados pela comunidade internacional, de forma transversal, por toda a cadeia de produção.

REFERÊNCIAS

- ADASCALITEI, Dragos; MORANO, Clemente Pignatti. Labour market reforms since the crisis: drivers and consequences. **International Labour Office**, n. 5, Oct. 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---inst/documents/publication/wcms_414588.pdf. Acesso em: 23 jan. 2018.
- AGIER, Michel. Lógica da diferenciação social: nota sobre as trajetórias profissionais no novo operariado baiano. **Caderno CRH**, Salvador, v. 3, n. 12, p. 97-109, jan./jun. 1990. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18880/12249>. Acesso em: 18 jul. 2020.
- ALBERTI, Verena. **Manual de história oral**. Rio de Janeiro: FGV, 2013.
- ALMEIDA, Sílvio Luiz de. **Racismo estrutural**. São Paulo: Pólen, 2019.
- ALONSO OLEA, Manoel. **Introdução ao Direito do Trabalho**. Curitiba: Gênese, 1997.
- ALVES. Heloiza de Cacia Manhães. **A Elite Local E A Modernização Urbana Em Campos dos Goytacazes: Um Projeto Político 1930-50**. Tese apresentada ao Programa de PósGraduação em Sociologia Política da Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro – UENF, como parte das exigências para obtenção do título do Doutor em Sociologia Política. 2013 . Disponível em <https://uenf.br/posgraduacao/sociologia-politica/wp-content/uploads/sites/9/2013/03/Tese-Helo.pdf> Acesso em 10 de set de 2021.
- ANDERSON, Perry. A trama do neoliberalismo. In: SADER, E.; GENTILI, P. (org). **Pós-neoliberalismo: as políticas sociais e o Estado democrático**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1995. p. 139-180.
- APARICIO TOVAR, Joaquín. ¿Es la reforma laboral la solución a la crisis? **Insight**. Disponível em: <http://www.insightweb.it/web/content/%C2%BFes-la-reforma-laboral-la-soluci%C3%B3n-la-crisis>. Acesso em: 3 out. 2018.
- ARRIBAS, Sonia; DEL CASTILHO, Ramón. La justicia en tres dimensiones. **Revista Minerva**, Madrid, n. 6, 2007. Disponível em: <http://www.circulobellasartes.com/>

fich_minerva_articulos/La__justicia__en__tres__dimensiones_%284874%29.pdf. Acesso em: 19 jul. 2019

ASSIS, Vivian Alves de. **A dimensão mítica do discurso de Kelsen**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2017.

BANO, Fabrizzio; VALENTI, Alberto. El Acuerdo Marco Global de ENEL: una multinacional italiana del setor de la energia. In: RAYMOND, Wilfredo Sanguineti (org.). **La transnacionalización de las relaciones laborales**. Madrid: Cinca, 2015. p.181-199.

BAPTISTA, Bárbara Gomes Lupetti. O uso da observação participante em pesquisas realizadas na área do Direito: desafios, limites e possibilidades. In: MACHADO, Maíra Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 83-118.

BAYLOS GRAU, Antonio. **Direito do Trabalho**: modelo para armar. São Paulo: LTr, 1999.

BAYLOS GRAU, Antonio. Codigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica. **Lan Harremanak**, [s. l.], v. 1, n. 12, p.103-138, 2005. Disponível em: https://ojs.ehu.eus/index.php/Lan_Harremanak/article/view/3422/3060. Acesso em: 2 jul. 2016.

BAYLOS GRAU, Antonio. La responsabilidad legal de las empresas transnacionales. **Rev. de Derecho Social Latinoamerica**, [s. l.], n.1, p. 69-99, 2006.

BAYLOS GRAU, Antonio; REY, Joaquín Pérez. **A dispensa ou a violência do poder privado**. São Paulo: LTr, 2009.

BAYLOS GRAU, Antonio. Todo trabajador debería afiliarse al sindicato de su elección. In: CALATAYUD, Pere J. Beneyto (org.). **Reivindicación del sindicalismo**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2012. p. 345-350.

BAYLOS GRAU, Antonio. **Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2013.

BAYLOS GRAU, Antonio. Desenhos institucionais e relações de trabalho: o debate contemporâneo. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. (org.). **Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais**. São Paulo: LTr, 2014. p. 19-22.

- BAYLOS GRAU, Antonio. Excepcionalidade política e neoliberalismo: Europa e Brasil. In: PRONER, Carol *et al.* (org). **A resistência internacional ao golpe de 2016**. Bauru: Canal 6, 2016. p. 96-102.
- BEBBER, Júlio Cesar. Reforma trabalhista: homologação de acordo extrajudicial. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (org.). **Reforma trabalhista: visão, compreensão e crítica**. São Paulo: LTr., 2017. p. 263-271.
- BERG, Janine; KUCERA, David. **In defence of labour marketing institutions: cultivating justice in the developing world**. Genebra: International Labour Organization, 2008a.
- BERG, Janine; KUCERA, David. **In defence of labour marketing institutions: cultivating justice in the developing world**. Executive Summary. Genebra: International Labour Organization, 2008b. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/---dcomm/---publ/documents/article/wcms_090980.pdf . Acesso em: 9 jan. 2018.
- BERTAUX, Daniel. **Narrativas de vida: a pesquisa e seus métodos**. Natal: EduFRN, 2010.
- BEUAD, Stéphanie; WEBER, Florence. **Guia para a pesquisa de campo: produzir e analisar dados etnográficos**. Petrópolis: Vozes, 2007.
- BITTENCOURT, Valter. No ABC, Grob reprime sindicalista novamente e trabalhadores da Mercedes se solidarizam. **CNM/CUT**, São Bernardo do Campo, 14 fev. 2008. Sindicatos. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/no-abc-grob-reprime-sindicalista-novamente-e-trabalhadores-da-mercedes-se-solidarizam>. Acesso: 25 fev. 2020
- BOCHI, Andrea. Após dez anos de discussões, a Convenção 190 é aprovada na 108ª Conferência da OIT. SINAIT, Brasília, 24 jun. 2019. Notícias. Disponível em: <https://sinait.org.br/site/noticia-view?id=16916>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009
- BOLTANSKI, Luc. Sociologia da crítica, instituições e o novo modelo de dominação gestonária. **Revista de Sociologia e Antropologia**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 6, p. 441-463, nov. 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/sant/v3n6/2238-3875-sant-03-06-0441.pdf>. Acesso em: 10 out. 2018.

- BOSSAVIE, Laurent , CHO, Yoon Y.; HEATH. Rachel . The Effects of International Scrutiny on Manufacturing Workers: Evidence from the Rana Plaza Collapse in Bangladesh. IZA Discussion Paper Series. IZA DP No. 13782. out 2020. Disponível em <https://www.iza.org/publications/dp/13782/the-effects-of-international-scrutiny-on-manufacturing-workers-evidence-from-the-rana-plaza-collapse-in-bangladesh>. Acesso em 7 jun 2021.
- BOURDIEU, Pierre. A força do direito: elementos para uma nova sociologia do campo jurídico. In: BOURDIEU, Pierre. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Difel, 1989. p. 209-254.
- BOURDIEU, Pierre. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense. 1990.
- BOURDIEU, Pierre. O neoliberalismo, utopia (em vias de realização) de uma exploração sem limites. In: BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos: táticas para enfrentar a invasão neoliberal**. Rio de Janeiro: Zahar, 1998. p. 81-90.
- BOURDIEU, Pierre. Pós-escrito. In: BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. Petrópolis-RJ: Vozes, 2001. p. 733-736.
- BOURGUIGNON, Rémi; MIAS, Arnaud. Introdução. In: BOURGUIGNON, Rémi; MIAS, Arnaud. (coord.) **Acordos-quadro internacionais: estudo comparativo dos IFA concluídos por empresas francesas**. Relatório ao Escritório da OIT para a França, dez. 2017.
- BRANCO, Ana Paula Taucedá. Os acordos judiciais na justiça do trabalho e a lei 13.467/2017: jurisdição voluntária? Validade formal ou material? Competência? **Revista Eletrônica do TRT6**, n. 44, Recife, 2018. Doutrina, p. 18-48. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/162270/2018_branco_ana_acordos_extrajudiciais.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 9 dez. 2020.
- BRASIL. Comissão Nacional da Verdade. Violações de direitos humanos dos trabalhadores. In: BRASIL. Comissão Nacional da Verdade. **Relatório da Comissão Nacional da Verdade: V. 2: Textos temáticos**. Brasília, DF: CNV, 2014. Disponível em: <http://cnv.memoriasreveladas.gov.br/images/pdf/relatorio/Volume%20%20-%20Texto%20.pdf> . Acesso em 27 nov. 2020.
- BRITO, Cristovão. **A Petrobras e a gestão do território no Recôncavo Baiano**. Salvador: EDUFBA, 2008. Disponível em: <http://me.precog.com.br/bc-texto/obras/brito-9788523209216.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2020.

CARBALLIDO, Manuel Gándara. **Los derechos humanos en el siglo XXI**. Una mirada desde el pensamiento crítico. Buenos Aires: Clacso, 2019.

CAMPOS. André Gambier. **Sindicatos no Brasil**: o que esperar no futuro próximo? Rio de Janeiro: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, 2016. Disponível em: http://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2262.pdf. Acesso em: 10 jan. 2018.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A trama da modernidade**. Rio de Janeiro: IUPERJ/Revan, 1999.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Editorial, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. Desenho legal e desempenho real: Brasil. In: BENSUSÁN, Graciela (org.). **Instituições trabalhistas na América Latina**: desenho legal e desempenho real. Rio de Janeiro: Revan, 2006.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A construção da sociedade do trabalho no Brasil**: uma investigação sobre a persistência secular das desigualdades. Rio de Janeiro: FAPERJ, 2010.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite de. **Direito do Trabalho**: curso e discurso. Aracaju: Avocati, 2011. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/livro-digital,direito-do-trabalho-curso-e-discurso-augusto-cesar-leite-de-carvalho,33690.html>. Acesso em: 26 set. 2018.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**: uma crônica do salário. Petrópolis: Vozes, 2015.

CASTELLI, Nunzia. **Contrato, consenso, representación**: reflexiones sobre la juridificación de las relaciones laborales. Albacete: Editorial Bomarzo, 2014.

CAVALLAZZI, Rosângela Lunardeli. **A plasticidade na teoria contratual**. 1993. Tese (Doutorado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1993.

CAVALLAZZI, Rosângela Lunardeli; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Políticas de austeridade no Brasil contemporâneo: retrocessos laborais e consumeristas (2017-2019). **Revista de Direito do Consumidor**, Brasília, ano 28, vol. 126, p. 17-50, nov./dez. 2019

- CORDEIRO, Wolney de Macedo. A inserção do contrato coletivo de trabalho transnacional no plano supralegal da ordem jurídica brasileira. 2013. Tese (Doutorado em Ciências Jurídicas) – Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2013.
- CORRÊA, Larissa Rosa; FONTES, Paulo. As falas de Jerônimo: trabalhadores, sindicatos e a historiografia da ditadura militar brasileira. **Revista Anos 90** – Revista do Programa de Pós-Graduação em História da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, v. 23, n. 43, p. 129-151, jul. 2016.
- CORRÊA, Leilio Bentes. Normas internacionais do trabalho e direitos fundamentais do ser humano. **Rev. TST**, Brasília, vol. 75, n. 1, jan./mar. 2009.
- COSTA, Helio da. Responsabilidade social e empresarial e sindicalismo no contexto da globalização. 2016. 269 f. Tese (Doutorado em Sociologia). Departamento de Sociologia da Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas da USP, Universidade de São Paulo, 2016. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-09122016-143510/fr.php>. Acesso em: 15 fev. 2019.
- COSTA, Hermes Augusto; COSTA, Paula Reis. **Conselhos de empresa europeus: um estudo dos setores metalúrgico, químico e financeiro em Portugal**. Coimbra: Imprensa da Universidade de Coimbra. 2014. Disponível em: <https://estudogeral.sib.uc.pt/bitstream/10316/1480/1/onselhos%20de%20Empresa%20Europeus.pdf>. Acesso em: 25 fev. 2020.
- CRIVELLI, Ericson. **Direito internacional do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010.
- DALAZEN, João Oreste. Pronunciamento do Exmo. Sr. Ministro Vice-Presidente do TST, João Oreste Dalazen, em homenagem ao Ministro Arnaldo Lopes Süsskind. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 76, n. 4, out./dez. 2010. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/18736/2010_rev_tst_v076_n04.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 dez. 2017.
- DAL-RÉ, Fernando Valdés. Informe de síntesis sobre conciliación, mediación y arbitraje en los países de la Unión Europea. In: DAL-RÉ, Fernando Valdés. **Conciliación, mediación y arbitraje laboral em los países de la Unión Europea**. Madrid: Ministerio de Trabajo y Assuntos Sociales, 2003. p. 29-56.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2017.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil: com comentários à Lei 13.467/2017**. São Paulo: LTr, 2017.

DICKEN, Peter. **Mudança global: mapeando as novas fronteiras da economia mundial**. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DOCHERTY, James C.; VELDEN, Sjaak Van der. **Historical dictionary of organized labor**. Toronto: The Scarecrow Press, 2012.

DORNELLES, João Ricardo Wanderley. De golpe a golpe: 1964-2016. O golpe não começou hoje e nunca foi contra a corrupção. In: PRONER, Carol et al. (org.). **A resistência internacional ao golpe de 2016**. Bauru: Canal 6, 2016. p. 279-288.

DRUCK, Maria da Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Avila (org.). **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos-SP, 2016. p. 35-58.

ECONOMIDES, Kin. Lendo as ondas do “Movimento de Acesso à Justiça”: epistemologia versus metodologia? In: PANDOLFI, Dulce et al. (org.). **Cidadania, justiça e violência**. Disponível em: <http://gajop.org.br/justicacidade/wp-content/uploads/Lendo-as-Ondas-do-Movimento-de-Acesso-aa-Justica.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2017.

EPSTEIN, Lee; KING, Gary. **Pesquisa empírica em direito: as regras de inferência**. São Paulo: Direito GV, 2013. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/0438/11444>. Acesso em: 19 dez. 2018.

ESPÓSITO, Katuscia Moreno Galhera. Federação Internacional de Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas: das organizações internacionais do trabalho e novas formas de sindicalismo. **Revista Conjuntura Austral**. v. 4, n. 8, p. 62-80, 2013. Disponível em: <http://oaji.net/articles/2015/2137-1438626508.pdf>. Acesso em: 20 set. 2018.

ESTEVEZ, Alejandra; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalho, memórias e identidades: os usos do passado na experiência da Cidade do Aço. In: ALMEIDA, Juniele Rabêlo de (org.). **História oral e movimento social: narrativas públicas**. São Paulo: Letra e Voz, 2016, p. 95-118.

EVANS, Peter. Movimentos nacionais de trabalhadores e conexões transnacionais: a evolução da arquitetura das forças sociais do trabalho no neoliberalismo. Caderno CRH. Salvador, v. 28, n. 75, p. 457-478, set./dez. 2015. Disponível em:

<https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/20031/12692> . Acesso em 12 de jan 2017.

FERREIRA. Antônio Casimiro. A sociedade de austeridade: poder, medo e Direito do Trabalho de exceção. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 95, p. 119-136, 2011. Disponível em: <http://journals.openedition.org/rccs/4417>. Acesso em: 11 jul. 2018.

FERREIRA. Antônio Casimiro. **Sociedade da austeridade e o Direito do Trabalho e exceção**. Porto: Vida Econômica, 2012.

FIGUEIRA, PRADO, OLIVEIRA, PALMEIRA, BENEVIDES CAVALIERI. Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil e Desafios para o Estado do Rio de Janeiro. 2021. Disponível em http://www.snh2011.anpuh.org/resources/anais/14/1300301349_ARQUIVO_TrabalhoEscravoContemporaneonoBrasiledesafiosparaoEstadodoRiodeJaneiro.pdf . Acesso em 10 de set. 2021

FLORES. Joaquim Herrera. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009.

FONSECA, Maria Guadalupe Piragibeda. **Iniciação à pesquisa no direito: pelos caminhos do conhecimento e da invenção**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009.

FRAMIL Filho, Ricardo; FRESTON, Raphael; SILVA, Leonardo Mello e. Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores. **Friedrich Ebert Stiftung Brasil**, n. 5, 2015. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/12011.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

FRANCO, Angela. **Globalização e festa na Bahia: impactos e tendências da implantação da indústria automobilística na Região Metropolitana de Salvador**. 2008. 254 f. Tese (Doutorado em Arquitetura e Urbanismo) – Faculdade de Arquitetura da Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2008.

FRANCO, Angela. Em tempos globais, um “novo” local: a Ford na Bahia. **Caderno CRH**, Salvador, v. 22, n. 56, p. 359-380, maio/ago. 2009. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v22n56/v22n56a11.pdf>. Acesso em: 20 jul. 2020.

FRASER. Nancy. Can society be commodities all the way down? Polanyian reflections on capitalist crisis. 2012. ffhalshs-00725060f. Disponível em: <https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00725060/document>. Acesso em: 15 out. 2020.

FRASER, Nancy. **!Contrahegeminia ya!**: por un populismo progresista que enfrente al neoliberalismo. Buenos Aires: Siglo Veintiuno, 2019.

GALANTER, Marc. Acesso à justiça em um mundo de capacidade social em expansão. 2015. Disponível em: <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/612>. Acesso em: 8 ago. 2020.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, Manuel Antonio. Acuerdos marco globales multilaterales: una nueva expresión colectiva del derecho transnacional del trabajo. **Revista de Derecho Social**, n. 70, p. 199-216, abr./jun. 2015. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5142004>. Acesso em: 10 jul. 2016.

GARMONAL CONTRERAS, Sergio. **Fundamentos de derecho laboral**. Chile: Editorial Lexis Nexis, 2008.

GENRO, Tarso. Um futuro por armar: estudo preliminar. In: BAYLOS GRAU, Antonio. **Direito do Trabalho: modelo por armar**. São Paulo: LTr, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, Ângela de Castro. **Cidadania e direitos do trabalho**. São Paulo: Zahar, 2002.

GOMES, Ângela de Castro; MOREL, Regina de Moraes; PESSANHA, Elina G. da Fonte. **Arnaldo Süssekind: um construtor do Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso de Direito do Trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1991.

GÓMEZ, José Maria. Globalização da política: mitos, realidades e dilemas. **Revista Praia Vermelha. Curso de Pós-Graduação em Serviço Social**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 1, p. 7-47, 1997.

GOODIN, Robert E. Las instituciones y su diseño. In: GOODIN, Robert E. **Teoría del diseño institucional**. Colección Ciencia Política. Barcelona: Gedisa, 2003, p. 13-73.

GONZÁLEZ, Erika; GARAY, Ane (coord.). **Empresas transnacionales e impactos en América Latina: 4 estudios de caso en El Salvador, Colombia y Bolivia**. Madrid: Centro Gráfico Ganboa, 2014. Disponível em: http://omal.info/IMG/pdf/cuadernos_omal_no_7.pdf. Acesso em: 19 jul. 2019.

- GRILLO, Sayonara; PALMISCIANO, Ana Luisa. Desenhos institucionais e invisibilização do trabalho: a extinção do Ministério do Trabalho brasileiro. In: EMERIQUE, Lilian Balmant; GRILLO, Sayonara; PASTOR, Roberto Viciano (Org.). **Democracia e desenhos institucionais em tempos de crise**. Andralina: Meraki, 2021, p. 138-1521.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ. Adoración. Dever de Vigilancia, Derechs Humanos y Empresas Transnacionales: Um Repaso a Los Distintos Modelos de Lucha Contra la Impunidad. **Homa Publica: International JHournal on Human Rights and Business**. Vol. 2. Nº 1. 2018. pp. 138-184. Disponível em <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30552> . Acesso em 3 jan 2019.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ. Adoración. Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 8(2), 216–250. Disponível em https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/3492. Acesso em 3 jan 2019.
- GUEIROS, Daniele Gabrich; SILVA, Débora Castilho Moreira. Acordos Marco Internacionais. Exigibilidade e Efetividade. Experiências dos Metalúrgicos – Sindicatos em Rede. Anais II Encontro RENAPEDTS – Rede Nacional de Pesquisa e Estudos em Direito do Trabalho e da Seguridade Social, 2016, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: Empório do Direito, 2016. p. 301-314. Disponível em: <https://emporiiododireito.com.br/uploads/livros/%20pdf/1505152858.pdf> . Acesso em: 23 dez. 2018.
- GUEIROS, Daniele Gabrich; SANTOS, Helena Maria Pereira dos; SOUZA, Rosana Santos de. **Direito Transnacional do Trabalho e Acordos Marco Globais Multilaterais**: estudo do caso Rana Plaza. RENAPEDTS, 2017. Disponível em: <http://www.relats.org/documentos/%20PIICV.Gabrich.pdf> . Acesso em: 10 dez. 2020.
- GUEIROS, Daniele Gabrich et al. **Acordo Marco Global**: análise de uma experiência. In: GRILLO, Sayonara; PALMISCIANO, Ana Luísa; GONDIM, Thiago (Org.). *Direito e Trabalho em Transformação: Desafios para a proteção do labor humano no séc. XXI*. Belo Horizonte: RTM, 2021, p. 98-104 (no prelo).
- GUEIROS, Daniele Gabrich. Direito coletivo do trabalho: dos desenhos às garatujas. In: DORNELES, Leandro do Amaral D. de; BARZOTTO, Luciane Cardoso. (org.). **Inovações e trabalho**: o Direito do Trabalho em tempos de mudança. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2020. p. 119-142.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. A gestão do trabalho na indústria petroquímica (a forma geral e a variante paternalista). **Caderno CRH**, Salvador, v. 3, n. 12, p. 97-109, jan./jun. 1990. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18880/12249>. Acesso em: 18 jul. 2020.

GUIMARÃES, Antônio Sérgio Alfredo. Desobediência e cidadania operárias: o conflito industrial em Camaçari no ano de 1985. **Caderno CRH**, Salvador, v. 4, n. 14, p. 47-71, jan./jun. 1991. Disponível em: <https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2462/1/CadCRH-2007-381%20S.pdf>. Acesso em: 18 jul. 2020.

HAESBAERT, Rogério. **O mito da desterritorialização**: do “fim dos territórios” à multiterritorialidade. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

HENNEBERT, Marc-Antonin; DUFOUR-POIRIER, Mélanie. The transnationalization of trade union action within multinational corporations: a comparative perspective. **Economic and Industrial Democracy**, v. 36, n. 1, p. 73-98, 2015. Disponível em: <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0143831X13495743>. Acesso em: 10 dez. 2020

HENNEBERT, Marc-Antonin. Os acordos-marco internacionais e as alianças sindicais internacionais: instrumentos de uma necessária transnacionalização da militância sindical. **Revista Sociologias**, Porto Alegre, v. 19, n. 45, p. 114-140, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/issue/view/2861/showToc>. Acesso em: 30 dez. 2018.

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. **Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos**: historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales. Bilbao: Hegoa, 2009. Disponível em: https://publicaciones.hegoa.ehu.eus/uploads/pdfs/79/Empresas_transnacionales_frente_a_%20los_derechos_humanos.pdf?1488539221. Acesso em: 19 jul. 2019.

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. As empresas transnacionais são uma fonte constante de violação de direitos humanos. **Brasil de Fato**. [S.l.], 11 jul. 2014. Disponível em <https://www.brasildefato.com.br/node/29137/>. Acesso em: 4 jul. 2019.

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan Hernández; RAMIRO, Pedro. **Contra la lex mercatoria**: propuestas y alternativas para dismantelar el poder de las empresas transnacionales. Barcelona: Icaria, 2015.

HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, Juan. **El tratado internacional de los pueblos para el control de las empresas transnacionales**: un análisis desde la sociología jurídica. 2017. Disponível em: http://omal.info/IMG/pdf/tratado_sociologia_juridica.pdf. Acesso em: 19 jul. 2019.

JACQUES, Caroline da Graça. Trabalho decente e responsabilidade social empresarial nas cadeias produtivas globais: o modelo *fast fashion* em Portugal e no Brasil. 2015. 383 f. Tese (Doutorado em Sociologia) – Programa de Pós-graduação em Sociologia Política, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/135124/334499.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 20 dez. 2018.

JAKOBSEN, Kjeld A.; SANTOS, Artur Henrique S. O trabalho nas atuais transformações da globalização capitalista. In: POCHMANN, Marcio; OLIVEIRA, Dalila Andrade (org.). **A devastação do trabalho**: a classe do labor na crise da pandemia. Brasília, DF: Gráfica e Editora Positiva, 2020. p. 9-30.

JUNQUEIRA, Eliane Botelho. **Acesso à justiça**: um olhar retrospectivo. 1996. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/reh/article/view/2025>. Acesso em 10 ago. 2020.

KAHN-FREUND, Otto. **Labour and the law**. London: Stevens & Sons, 1977.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Por um sindicalismo associativo: da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho. 2012. 451 f. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2012. Disponível em: <https://www.sapientia.pucsp.br/bitstream/handle/5869/1/Marcus%20de%20Oliveira%20Kaufmann.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2018.

KREIN, José Dari; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. As controvérsias das negociações coletivas nos anos 2000 no Brasil. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de; BRIDI, Maria Aparecida; FERRAZ, Marcos (org.) **Sindicalismo na era Lula**: paradoxos, perspectivas e olhares. Belo Horizonte: Fino Traço, 2014. p. 213-245.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Revista Tempo Social de Sociologia da USP**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, abr. 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/138082/138676>. Acesso em: 23 set. 2018.

LAFARGUE, Marie. L'inadaptation au personnel de l'entreprise transnationale. In: **Les relations de travail dans l'entreprise transnationale**. Bibliothèque de Droit Social, Tome 71. Bourdeau: LGDJ Lextenso Éditions, 2017. p. 96-115.

LAGERIE, Pauline Barraud de; MIAS, Arnaud; PHÉ, Camille; SERVEL, Laurence. Vers une géographie sociale de l'entreprise multinationale. In: BOURGUIGNON, Rémi; MIAS, Arnaud. **Les accords-cadres internationaux: étude comparative des ACI conclus par les entreprises françaises**. Rapport à destination du bureau de l'OIT pour la France. Décembre 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_614930.pdf. Acesso em 21 jan. 2019. p. 7-38

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia do trabalho científica**. São Paulo: Atlas, 1992.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. São Paulo: Atlas, 2003.

LYON-CAEN, Gerard. Negociação coletiva como direito fundamental. Negociação como processo – decisões conjuntas. In: **Curso de Direito do Trabalho**. Edição em homenagem a Evaristo de Moraes Filho. São Paulo: LTr, 1983. p. 150-157.

LYRA FILHO, Roberto. Para um direito sem dogmas. Porto Alegre: Fabris, 1980.

LOPES, José Sérgio Leite. Trajetórias de fundadores de sindicatos operários em situação de dominação produtiva e territorial. In: LOPES, José Sérgio Leite; CIOCCARI, Marta. (org.). **Narrativas da desigualdade: memórias, trajetórias e conflitos**. Rio de Janeiro: Mauad, 2013, p. 55-75.

LÚCIO, Clemente Ganz. Direitos sindicais devem ser protegidos no pós-pandemia. **Democracia e Mundo Social em Debate**. Informativo DMT 264. 12 ago 2021. Disponível em <https://www.dmtdebate.com.br/direitos-sindicais-devem-ser-protegidos-no-pos-pandemia/>. Acesso em 13 ago 2021

MADARIAGA, Aldo. Sobre sociologia crítica y emancipación: entrevista con Luc Boltanski. **Revista Nêmesis**, [s. l.] v. 10, p. 137-146, 2013. Disponível em: https://pure.mpg.de/pubman/faces/ViewItemFullPage.jsp?itemId=item_1854881_1. Acesso em: 19 jul. 2017.

MAGALHÃES, André. **Aliança democrática**. Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil – CPDOC- FGV. 2009. Disponível em:

- <http://www.fgv.br/cpdoc/acervo/dicionarios/verbete-tematico/alianca-democratica>. Acesso em: 20 nov. 2018.
- MAIRA-VIDAL, María del Mar. Los acuerdos marco internacionales: sentando las bases de la negociación colectiva de ámbito supranacional. **Lan harremanak**: revista de relaciones laborales, [s. l.] n. 30, 2014. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5029808>. Acesso em: 24 ago. 2017.
- MAIRA-VIDAL, María del Mar. Las organizaciones sindicales ante la Responsabilidad Social de las Empresas Transnacionales en el contexto de la globalización económica. **Cuadernos de Relaciones Laborales**, vol 30(2), 431-458. Disponível em https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n2.40208. Acesso em 23 set 2019.
- MARINHO, Danilo Nolasco C.; BALESTRO, Moisés Villamil; WALTER, Maria Inez M.T. (org.). **Políticas públicas de emprego no Brasil**: avaliação externa do Programa Seguro-Desemprego. Brasília: Verbis, 2010. Disponível em: http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812CB90335012CC21F88FF0055/avaliacao_externa_sd%5b1%5d.pdf Acesso em: 19 jan. 2018.
- MAZUYER, Emmanuelle. Soft law. In: POSTEL, Nicolas; SOBEL, Richard (ed.). **Dictionnaire critique de la RSE**. Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion, 2013. p. 419-422.
- MOREAU, Marie-Ange. **La spécificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017**: originalité, nature, fonctions. France: OIT, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-paris/documents/publication/wcms_614879.pdf. Acesso em: 25 jan. 2019.
- MOREAU, Marie-Ange. Les accords mondiaux d'entreprise: trinte ans après le premier accord-cadre international. **Droit Social**, n. 10, out. 2018. Paris: Dalloz, p. 774- 783. Disponível em: http://pmb.cereq.fr/index.php?lvl=notice_display&id=63400. Acesso em: 6 jan. 2019.
- NICHOLSON, Chris V. Solvay to Buy Rhodia for \$4.8 Billion. **The New York Times**, New York, 4 Apr. 2011. Dealbook. Disponível em: <https://dealbook.nytimes.com/2011/04/04/solvay-to-buy-rhodia-for-4-8-billion/>. Acesso em 27 jun. 2020.
- OFFE, Claus. **Capitalismo desorganizado**. São Paulo: Brasiliense, 1994.
- OJEDA AVILÉS, Antonio. **Derecho transnacional del trabajo**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.

OJEDA AVILÉS, Antonio. Direito transnacional do trabalho e constituição global. In: **Revista Teoria Jurídica Contemporânea**. Rio de Janeiro, PPGD/UFRJ, 2:2, p. 6-36, jul.-dez. 2017. DOI: <https://doi.org/10.21875/tjc.v2i2.17807>. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/17807/10929>. Acesso em: 20 jan. 2018.

PALMISCIANO, Ana Luisa. Autorização para saque do FGTS em virtude do coronavírus. Parte 7: Série sobre os direitos dos trabalhadores em tempos de Covid-19. Canal FDN UFRJ, 11 maio 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=63Fu5OepuGc&feature=emb_title. Acesso em: 3 jul. 2020.

PALMISCIANO, Ana Luisa; GUEIROS, Daniele Gabrich; OLIVEIRA, Maria Julia Ribeiro Mendes de; LOPES, Rafael. A crise sanitária da COVID-19, pandemia e calamidade: o direito ao levantamento dos valores do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). **Revista Direito, Estado e Sociedade**. 2020. Disponível em: <https://revistadesjur.medium.com/a-crise-sanit%C3%A1ria-da-covid-19-pandemia-e-calamidade-o-direito-ao-levantamento-dos-valores-do-cdc24912b026>. Acesso em: 29 jul. 2020.

PAPADAKIS, Konstantinos. Introduction. In: PAPADAKIS, Konstantinos (org.). **Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?** Geneva: International Institute for Labour Studies, 2008. p. 1-12. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093423.pdf. Acesso em: 31 out. 2017.

PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (org.). **Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?** Geneva: International Institute for Labour Studies, 2008. p. 67-89. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093423.pdf. Acesso em: 31 out. 2017.

PATTON, Michael Quinn. **Qualitative research & evaluation methods**. London: Thousand Oaks; New Delhi: Sage Publications, 2002.

PENALVA, Angelina. Globalização por baixo e mercados ilegais. In: PENALVA, Angelina; TELLES, Vera da Silva (ed.). **Ilegalismos na globalização, migrações, trabalho, mercado**. Rio de Janeiro: UFRJ, 2015. p. 441-465.

- PÉREZ LUÑO. La deconstrucción de la ley en el constitucionalismo global. In: **El desbordamiento de las fuentes del derecho**. Madrid: La Ley, 2014. p. 105-131.
- PESSANHA, Elina G da Fonte; MOREL, Regina Lúcia de Moraes de. Reforma sindical e conflitos trabalhistas: negociação coletiva e Justiça do Trabalho. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique (org.). **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 99-114.
- POLANYI, Karl. Our obsolete market mentality. **Commentary**, [s. l.], v. 3, n. 2, p. 109-117, 1947. Disponível em: <http://kpolanyi.scoolaid.net:8080/xmlui/handle/10694/471?show=full>. Acesso em: 3 jan. 2018.
- POLANYI, Karl. **A grande transformação**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- PRONER, Carol. Golpe branco no Brasil. In: PRONER, Carol et al. (org.). **A resistência internacional ao golpe de 2016**. Bauru: Canal 6, 2016. p. 155-159.
- RAMALHO, José Ricardo. Sindicalismo e trabalho no Brasil nos anos 2000. **Revista Trabajo**, México, D.F., v. 10, n. 15, p. 101-123, jan./jun. 2018.
- RAMALHO, José Ricardo; SANTOS, Rodrigo Salles Pereira dos; RODRIGUES, Iram Jacome. Mudanças na legislação trabalhista, sindicato e empresa multinacionais. **Caderno CRH**, Salvador, v. 32, n. 86, p. 343-359, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ccrh/v32n86/0103-4979-ccrh-32-86-0343.pdf>. Acesso em: 19 abr. 2020.
- RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti. Los instrumentos de gestión laboral transnacional de las empresas multinacionales: una realidad poliédrica aún em construcción. In: RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (org.). **La transnacionalización de las relaciones laborales**. Madrid: Cinca, 2015. p.15-30.
- REINECKE, Juliane; DONAGHEY, Jimmy. After Rana Plaza: building coalitional power for labour rights between unions and (consumption-based) social movement organisations. **Organization**, v. 22, n. 5, p. 720-740, 2015. Disponível em: <http://wrap.warwick.ac.uk/72034> Acesso em: 20 jan. 2016.
- REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

RIBEIRO, Neiva. UNI lança campanha por ratificação da Convenção 190 da OIT. 4 dez. 2019. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2019/uni-lanca-campanha-por-ratificacao-da-convencao-190-da-oit>. Acesso em: 20 abr. 2020.

RODRIGUES, Adriana Leticia Saraiva Lamounier, **Redes sindicais internacionais: uma contribuição ao fortalecimento do Direito do Trabalho na Itália e no Brasil**. 2017. Tese (Doutorado em Direito) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2017.

RODRIGUES, João. **Um pensador subversivo: o liberalismo é utópico, o socialismo é realista**. Universidade de Coimbra: Faculdade de Economia e Centro de Estudos Sociais, [s.d.]. Disponível em: https://www.ces.uc.pt/myces/UserFiles/%20encontros/1097_Um%20pensador%20subversivo%20Polanyi.pdf. Acesso em: 13 ago. 2018.

ROMAGNOLI, Umberto. Para una historia de la cultura juridica. In: BAYLOS GRAU, Antonio (org.). **Modelos de derecho del trabajo y cultura de los juristas**. Albacete: Editorial Bomarzo, 2013. p. 33-53.

ROMBALDI, Maurício. Internacionalização do sindicalismo no Brasil: um estudo sobre os setores metalúrgico e de telecomunicações. 2012. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2012.

ROMBALDI, Maurício; TOMIZAKI, Kimi. Ultrapassando fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional. **Revista Sociologias**, v. 19, n. 45, p. 24-50, maio/ago. 2017. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/sociologias/article/view/70743/42661>. Acesso em: 26 jan. 2019.

ROPPO, Enzo. **O contrato**. Coimbra: Almedina, 1988.

ROSATTI, Camila Gui; BONALDI, Eduardo Vilar; FERREIRA, Mariana Toledo. “Uma crítica para o presente”: entrevista com Luc Boltanski. **Plural**, [s. l.] v. 21, n.1, p. 217-230, 2014. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/plural/article/view/83629>. Acesso em: 18 set. 2017.

ROSENFELD, Cinara; ALVES, Daniela A. de. Teletrabalho. In: CATTANI, Antonio David e HOLZMANN, Lorena (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, 2011.

RÜTTERS, Peter. An interview with Dan Gallin. In: RÜTTERS, Peter; ZIMMERMANN, Rüdiger. **On the history and policy of the IUF**. Born: Veröffentlichungen der

- Bibliothek der Friedrich-Ebert-Stiftung, 2003. p. 33-94. Disponível em: <http://library.fes.de/pdf-files/bibliothek/01655.pdf>. Acesso em: 31 ago. 2017.
- SALAZAR, Carlos; ASSIS, Carlos Eduardo de. **A greve do fim do mundo**: 20 anos da greve de 1995. TV Petroleiros. 14 de set de 2015. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=_LtUVo0lmG8. Acesso em 10 dez 2018.
- SANCHES, Valter. Desafios do sindicalismo global. [Entrevista cedida a] José Lopes Feijó. **Programa Melhor e Mais Justo**. Rede TVT, 22 fev. 2018. 1 vídeo (55 min). Disponível em: <https://www.dailymotion.com/video/x6np45j>. Acesso em: 10 dez 2018.
- SANCHES, Valter. Possibilidades e limites para a organização sindical: Brasil e Alemanha. Palestra proferida na **5ª Conferência Expressões da Globalização**: o futuro do trabalho e da organização dos trabalhadores na geopolítica mundial. Painel 6, 13 dez. 2018, 15 horas, Guarulhos, 2018.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. **A globalização e as ciências sociais**. São Paulo: Cortez, 2005.
- SANTOS, Boaventura de Sousa; RODRÍGUEZ-GARAVITO, César A. (ed.). **El derecho y la globalización desde abajo**. Barcelona: Anthropos Editorial, 2007. Disponível em: http://www.boaventuradesousasantos.pt/media/El%20derecho%20y%20la%20globalizaci%C3%B3n%20desde%20abajo_Anthropos.pdf. Acesso em 20 dez 2019.
- SANTOS, Boaventura de Sousa. Para além do pensamento abissal: das linhas globais a uma ecologia de saberes. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010. p. 31-83.
- SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula. Introdução. In: SANTOS, Boaventura de Sousa; MENESES, Maria Paula (org.). **Epistemologias do Sul**. São Paulo: Cortez, 2010. p. 15-27.
- SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. Convenção 190 da OIT: violência e assédio no mundo do trabalho. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, 2019. Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20da%20OIT.04.09.2019%20-%20Rodolfo.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. Rio de Janeiro: Record, 2001.

SANTOS, Wanderley Guilherme. **A Democracia Impedida**: o Brasil no século XXI. Editora Fundação Getúlio Vargas: Rio de Janeiro, 2017

SCHIAVI, Mauro. **A reforma trabalhista e o processo do trabalho**: aspectos processuais da Lei n. 13.467/17. São Paulo: LTr, 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da. **Relações Coletivas de trabalho**: configurações institucionais no Brasil contemporâneo. São Paulo: LTr. 2008.

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual. **Revista de Direitos Fundamentais e Democracia**. vol. 12. n. 12. p. 302-325. Curitiba, jul.-dez. 2012. Disponível em <https://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/337> . Acesso em: 6 jan. 2018.

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da. Os mecanismos de culpabilização e neutralização da nova/velha gramática do poder brasileiro estão a caminho, trazendo os estreitos limites da austeridade e do ultraliberalismo. **DMT**, [s. l.], 11 jul. 2016. Disponível em: <http://www.dmtdebate.com.br/mercantilizacao-e-desafios-do-direito-do-trabalho-diante-do-paradigma-ultraliberal/>. Acesso em: 5 abr. 2017.

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da; GUEIROS, Daniele Gabrich; GONDIM, Thiago P. Políticas de austeridade, negociação coletiva e a institucionalização da excepcionalidade no direito coletivo do trabalho brasileiro. **ICA Congresso Internacional de Americanistas**, 56, 2018, Salamanca. Evento disponível em: <http://ica2018.es/principal/>. Acesso em: 9 set. 2018. Mimeografado.

SILVA, Sayonara Grillo Leonardo da; GUEIROS, Daniele Gabrich; GONDIM, Thiago P. Reforma Trabalhista e Direito Coletivo do Trabalho: Balanço Preliminar das Resistências Sindicais à Austeridade no Brasil. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti (Org.). **Direito do Trabalho e Teoria Social Crítica**. São Paulo: LTr, 2020, p. 172-180.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho da; EMERIQUE, Lilian Balmant; BARISON, Thiago (org.). **Reformas institucionais de austeridade, democracia e relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2018.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

STREECK, Wolfgang; THELEN, Kathleen. Introduction: institutional change in advanced political economies. In: STREECK, Wolfgang; THELEN, Kathleen (ed.).

- Beyond continuity:** institutional change in advanced political economies. Oxford: Univ. Press, 2005, p. 1-39. Disponível em: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-194981>. Acesso em: 9 out. 2019.
- STREECK, Wolfgang. **O tempo comprado:** a crise do capitalismo democrático. Lisboa: Actual Editora, 2013.
- STREECK, Wolfgang. Na ausência de crescimento, o FMI sempre pregará a austeridade. [Entrevista cedida a] Dimalice Nunes. **Carta Capital**, 28 set. 2016. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/economia/na-ausencia-de-crescimento-o-fmi-sempre-pregara-a-austeridade>. Acesso em: 8 jan. 2018.
- SUPIOT, Alain. **O espírito de Filadélfia:** a justiça social diante do mercado total. Porto Alegre: Sulina, 2014.
- TEUBNER, Guther. Autoconstitucionalização de corporações transnacionais? Sobre a conexão entre os códigos de conduta corporativos (corporate codes of conduct) privados e estatais. In: SCHWARTZ, Germano (org.). **Juridicização das esferas sociais e fragmentação do direito na sociedade contemporânea**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012. p. 209-228.
- THOMPSON, Paul. A entrevista. In: THOMPSON, Paul. **A voz do passado:** história oral. São Paulo: Paz e Terra, 1998.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. **La negociación colectiva:** entre tradición y renovación. Granada: Editorial Comares, 2012.
- VALDÉS DAL-RÉ, Fernando. La globalización y el mundo del trabajo. In: SILVA, Sayonara Grillo (org.). **O mundo do trabalho e suas instituições**. São Paulo: LTr, 2014. p. 21-30.
- VERCHER, Corine; PALPACUER, Florence. Chaînes globales de valeur. In: POSTEL, Nicolas; SOBEL, Richard (ed.). **Dictionnaire critique de la RSE**. Villeneuve d'Ascq: Presses Universitaires du Septentrion, 2013. p. 38-43.
- WARAT, Luiz Alberto. **Surfando na Pororoca:** O Ofício de Mediador. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2004.
- XAVIER, José Roberto Franco. Algumas notas sobre a entrevista qualitativa de pesquisa. In: MACHADO, Máira Rocha (org.). **Pesquisar empiricamente o direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017. p. 119-161.

ZHANG, Liping; SCHIMANSKI, Silvana. Cadeias globais de valor e os países em desenvolvimento. **Boletim de economia e política internacional**, n. 18, set./dez. 2014. Disponível em: http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/5322/1/BEPI_n18_Cadeias.pdf. Acesso em: 29 jan. 2019

DOCUMENTOS

ABOUT Us. **Fundação Hans Böckler**. Disponível em: <https://www.boeckler.de/36912.htm> . Acesso em: 29 jan. 2019.

ABOUT Solvay. **SOLVAY**. 2020. Disponível em: <https://www.solvay.com/en/our-company>. Acesso em: 27 abr. 2020.

ABOUT Us. **INDUSTRIALL**. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/about-us>. Acesso em: 20 dez. 2018.

ACIONISTAS. **IBIRITERMO**. Disponível em: <http://www.ibiritermo.com.br/a-empresa/acionistas/8>. Acesso em: 2 mar. 2020.

ALLIANCE. Alliance for Bangladesh Worker Safety. 2018. Disponível em <https://www.bangladeshworkersafety.org/>. Acesso em 11 jul 2019.

AMBITION neutralité CO2 pour EDF à l'horizon 2050. **EDF**. Disponível em: <https://www.edf.fr/groupe-edf/edf-leader-mondial-des-energies-bas-carbone>. Acesso em: 20 abr. 2020.

ANTECEDENTES dos Acordos Marco Internacionais na FITIM. **Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas**. 2006. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/midias/arquivo/antecedentesamifitim.pdf>. Acesso em: 12 jan. 2018.

ARCELORMITTAL. **Inventing smarter steels for a better world**, [s. d.]. Disponível em: <https://corporate.arcelormittal.com/who-we-are/our-history>. Acesso em: 25 fev. 2020.

ARGENTINA, Finlândia, Espanha e Uruguai ratificam convenção sobre violência e assédio no trabalho. **ONU**, 9 mar. 2020. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/argentina-finlandia-espanha-e-uruguai-ratificam-convencao-sobre-violencia-e-assedio-no-trabalho/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

- BEZERRA, Paula. As 20 maiores empresas de petróleo segundo a Forbes. **Exame**, São Paulo, 18 nov. 2013. Disponível em: <https://exame.com/negocios/as-20-maiores-empresas-de-petroleo-segundo-a-forbes/>. Acesso em: 29 set. 2018.
- BITTENCOURT, Valter. 32º Congresso Mundial: Fernando Lopes é eleito Secretário-Geral Adjunto da FITIM. **CNM/CUT**, São Bernardo do Campo, 25 maio 2009. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/32o-congresso-mundial-fernando-lobes-e-eleito-secretario-geral-adjunto-da-fitim>. Acesso em: 14 dez. 2018.
- BOICOTE à Nike melhora vida de vietnamita. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 15 mar. 2001. Equilíbrio. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/equilibrio/eq1503200113.htm>. Acesso em: 31 out. 2017.
- CERJ é vendida com ágio de 30%. **O Globo**, Rio de Janeiro, 21 nov. 2000, p. 25. Disponível em: <http://acervo.oglobo.globo.com/>. Acesso em: 2 set. 2017.
- CITELUM. Disponível em: <https://citelum.com/pt/>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- CONGRESSO NACIONAL DOS METALÚRGICOS DA CUT, 10., 2019, Guarulhos. **Anais eletrônicos [...]**. Guarulhos: CNM/CUT. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/midias/arquivo/393-congresso-cnmcut-2019.pdf>. Acesso em: 8 jan. 2019.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2016**. Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/arquivo/2016/10/b8f46be3dbbfff344931a933579915488.pdf>. Acesso em: 8 nov. 2017.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2019**. Brasília: CNJ, 2019. Disponível em: https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/conteudo/arquivo/2019/08/justica_em_numeros_20190919.pdf. Acesso em: 21 fev. 2020.
- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Justiça em números 2020**. Brasília: CNJ, 2020. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/wp-content/uploads/2020/08/WEB-V3-Justi%C3%A7a-em-N%C3%BAmoros-2020-atualizado-em-25-08-2020.pdf>. Acesso em: 20 fev. 2021.
- COSTA, Luciano. Siemens Gamesa lança novas turbinas eólicas, de 5,8 MW; prevê iniciar produção até 2021. **Extra**, São Paulo, 3 abr. 2019. Economia. Disponível em: <https://extra.globo.com/noticias/economia/siemens-gamesa-lanca-novas-turbinas-eolicas-de-58-mw-preve-iniciar-producao-ate-2021-rv1-1-23571211.html>. Acesso em: 20 abr. 2020.

CUT E FORÇA SINDICAL CRIAM A INDUSTRIALL BRASIL. IndustriALL Brasil unifica as discussões e ações sobre política industrial das entidades dos trabalhadores na indústria da CUT e da Força: metalúrgicos, químicos, construção civil, têxtil/vestuário, energia e alimentaçãoTVT. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=rskCRZmi04w>. Acesso em 20/12/2020.

DENKER, Karen. CPI aponta irregularidades na instalação de usina hidrelétrica em MT. **G1**, Mato Grosso, 18 fev. 2020. Disponível em: <https://g1.globo.com/mt/mato-grosso/noticia/2020/02/18/cpi-aponta-irregularidades-na-instalacao-de-usina-hidreletrica-em-mt.ghtml>. Acesso em: 20 abr. 2020.

DENSIDADE sindical e recomposição da classe trabalhadora no Brasil. **Fundação Perceel Abramo**, 30 jul. 2013. Disponível em: <https://fpabramo.org.br/2013/07/30/fpa-comunica-densidade-sindical-foi-lancado-em-sao-bernardo-do-campo/>. Acesso em: 7 ago. 2014.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2016. **Estudos e Pesquisas**, n. 83, mar. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2016/estPesq83balancoReajustes2016.html>. Acesso em: 15 jan. 2018.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. **Nota Técnica**, n. 172, mar. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2017.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Balanço das negociações dos reajustes salariais do 1º semestre de 2017. **Estudos e Pesquisas**, n. 85, out. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2017/estPesq85BalancoReajustes1Semestre2017.pdf>2017. Acesso em: 15 jan. 2018

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Balanço das negociações dos reajustes salariais de 2018. **Estudos e Pesquisas**, n. 90, ago. 2019. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/balancodosreajustes/2018/estPesq90BalancoReajuste2018.pdf>. Acesso em 15 jan 2020.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Os reajustes salariais em 2020. **De Olho nas Negociações**, n. 4, jan. 2021. Disponível em:

<https://www.dieese.org.br/boletimnegociacao/2020/boletimnegociacao04.pdf>. Acesso em 15 fev 2021.

EDF Norte Fluminense. **United Nations Global Compact**, [s.d]. Disponível em: <https://www.unglobalcompact.org/what-is-gc/participants/36661-EDF-Norte-Fluminense-S-A>. Acesso em: 21 abr. 2020.

EDF signe un nouvel accord mondial d'employeur responsable avec IndustriALL et ISP. **EDF**, 29 maio 2008. Disponível em: <https://www.edf.fr/groupe-edf/espaces-dedies/journalistes/tous-les-communiques-de-presse/edf-signe-un-nouvel-accord-mondial-d-employeur-responsable-avec-industriall-et-isp#:~:text=29%20Mai%202018-,EDF%20signe%20un%20nouvel%20accord%20mondial%20d,responsable%20avec%20IndustriALL%20et%20ISP&text=Ce%20nouvel%20accord%20Groupe%20vien,t,doter%20d'un%20tel%20dispositif>. Acesso em: 10 jan. 2020.

EDFNF. **Relatório de Atividades 2012**. Disponível em: http://www.edfnorte-fluminense.com.br/content/uploads/2019/02/EDFNF_RA_2012.pdf. Acesso em: 19 abr. 2020

EDFNF. **Relatório Anual 2017**. Disponível em: <http://www.edfnortefluminense.com.br/content/uploads/2019/01/Relatorio-Anual-2017-PT.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

FÁBRICA Siemens Gamesa expande sua estrutura industrial. **Camaçari Notícias**, 15 ago. 2019. Disponível em: <https://cn1.com.br/noticias/18/65701,fabrica-siemens-gamesa-expande-sua-estrutura-industrial-em-camacari.html>. Acesso em: 22 abr. 2020.

FAERMAN, Henrique. MME concede outorga à EDF para parque eólico na Bahia. **Canal Energia**, 17 abr. 2020. Disponível em: <https://canalenergia.com.br/noticias/53132362/mme-concede-outorga-a-edf-para-parque-eolico-na-bahia>. Acesso em: 20 abr. 2020.

FEQUIMFAR e Sinproquim assinam convenção coletiva de trabalho especial e emergencial. **SINPROQUIM**, 29 abr. 2020. Disponível em: <https://sinproquim.org.br/noticia/1633>. Acesso em: 27 abr. 2020.

FILCTEM. Disponível em: <http://www.filctemgil.it/>. Acesso em: 2 fev. 2019.

FLAEI CISL. Disponível em: <http://www.flaeicisl.org/FLAEI/Chisiamo/tabid/472/Default.aspx>. Acesso em: 2 fev. 2019.

FRENTE Povo Sem Medo. Disponível em: <http://www.povosemmedo.org/>. Acesso em: 2 maio 2018.

FUNDAÇÃO Comitê de Gestão Empresarial. **Relatório Anual**, 2013. Disponível em: http://www.relatorio.funcoge.com.br/2013/pdf/br/ste/quadro_geral.pdf. Acesso em: 3 dez. 2014.

FUSÃO Arcelor/Mittal gera oportunidades e expectativa de oferta. **Estadão**, 25 jun. 2006. Economia e Negócios. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/mercados,fusao-arcelormittal-gera-oportunidades-e-expectativa-de-oferta,20060725p21201?req=economia/2006/not20060725p21201.htm>. Acesso em: 24 fev. 2020.

GORETH. Clênia. Mortandade de peixes requer suspensão do enchimento do reservatório da UHE SINOP. **MPMT**, Mato Grosso, 11 fev. 2019. Disponível em: <https://www.mpmt.mp.br/conteudo/58/76387/mpmt-requer-suspensao-do-enchimento-do-reservatorio-da-uhe-sinop>. Acesso em: 20 abr. 2020.

HADWIGER, Felix. **Acuerdos marco internacionales**: lograr el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_434253.pdf. Acesso em: 11 abr. 2020.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Desafios do mercado de trabalho alimentam debate sobre direitos**. 6 dez. 2018. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/23325-desafios-do-mercado-de-trabalho-alimentam-debate-sobre-direitos>. Acesso em: 7 fev. 2021.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Taxa de sindicalização cai a 11,2 em 2019**. 26 ago. 2020. Disponível em: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/28667-taxa-de-sindicalizacao-cai-a-11-2-em-2019-influenciada-pelo-setor-publico>. Acesso em 7 fev. 2021.

ILITY, Audrey. Petição Inicial do Ministério Público do Estado de Mato Grosso. **Inquérito civil nº 23/2010**, instaurado em 18/06/2010. Disponível em: <https://mpmt.mp.br/download/%205120/acao-sinop> Acesso em: 20 abr. 2020.

INDUSTRIALL. **International Framework Agreement between Siemens AG, the Central Works Council of Siemens AG, the IG Metall and the IndustriALL Global Union**, 25 July 2012. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/sites/%20default/files/>

- uploads/%20documents/GFAs/Siemens/%20ilo_vereinbarung_englisch_11062012_final_20140407.pdf. Acesso em: 20 dez. 2018.
- INDUSTRIALL. **Enel Global Framework Agreement**. Roma, 14 June 2013. Disponível em: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Enel/enel_gfa_en1.pdf. Acesso em: 2 abr. 2017.
- INDUSTRIALL. **Global Labor Agreement on Social Responsibility between the Gamesa Group, the Labor Representatives and IndustriALL Global Union**, 18 Feb. 2015. Disponível em: <http://www.industrial-union.org/industrial-global-union-signs-global-framework-agreement-with-gamesa> . Acesso em: 20 abr. 2020.
- INDUSTRIALL (b). **Estatutos del IndustriALL Global Union**. 5 Oct. 2016. Quiénes somos. Disponível em: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Statutes/2016-2020/industrial_global_union_statutes_-_5_october_2016_spanish_0.pdf. Acesso em: 20 set. 2018.
- INDUSTRIALL (c). **Plan de Acción 2016-2020**. 2016. Qué hacemos. <http://www.industrial-union.org/es/quienes-somos/plan-de-accion-de-la-industrial-global-union>. Acesso em: 20 set. 2018.
- INDUSTRIALL (d). Acordo quadro mundial de responsabilidade social do Grupo PSA. 8 Mar. 2017. **PSA Peugeot Citroen**. Disponível em: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/PSAPeugeotCitroen/2017/gfa_psa_2017_brasilian.pdf. Acesso em: 20 jan. 2019.
- INDUSTRIALL (e). **Global Framework Agreement on social responsibility and sustainable development between Solvay Group and IndustriALL Global Union**, 3 Feb. 2017. Disponível em: http://www.industrial-union.org/sites/default/files/uploads/documents/%202019/France/global_framework_agreement_industrial-solvay_2017.pdf . Acesso em: 20 abr. 2020.
- INDUSTRIALL (f). **Affiliates-Brazil**. 2018. Disponível em: <http://www.industrial-union.org/affiliates/brazil>. Acesso em: 20 dez. 2018.
- INDUSTRIALL (g). **Acuerdos Marco Globales (AMG)**. 2018. Disponível em: <http://www.industrial-union.org/es/acuerdos-marco-globales-amg> . Acesso em: 27 abr. 2020.
- INDUSTRIALL (h). **EDF Global Framework Agreement**. 2 July 2018. Disponível em: <http://www.industrial-union.org/fr/edf>. Acesso em: 25 jan. 2019.

INDUSTRIALL (h). **EDF Global Framework Agreement**. 2009. Disponível em http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/news/edf_agreement_gfa-english_25_jan_2009.pdf Acesso em: 25 jan. 2019.

INDUSTRIALL. **Global Framework Agreement on Social Responsibility between the Siemens Gamesa Renewable Energy, the Labour Representatives and IndustriALL Global Union**, 26 Nov. 2019. Disponível em: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Siemens_Gamesa/4105_01.pdf. Acesso em: 20 abr. 2020.

INDUSTRIALL Global Framework Agreements. **IndustriALL**, 2014. Disponível em: <https://industriallindah.files.wordpress.com/2014/08/global-agreement-versi-inggris-6agt14-web-spread.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2020.

INDUSTRIALL renews global agreement with Siemens Gamesa. **IndustriALL**, 26 nov. 2019. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/industriall-renews-global-agreement-with-siemens-gamesa>. Acesso em: 20 abr. 2020.

INSTITUTO INTEGRAR NACIONAL. 2006. Disponível em: http://www.integrar.org.br/paginas/integrar_nac.asp. Acesso em: 29 jan. 2019.

INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL HISTORY. **International Federation of Chemical, Energy and General Workers' Unions (ICEF) Archives**. 1912-1998. Disponível em: <https://search.socialhistory.org/Record/ARCH00628>. Acesso em: 31 jan. 2019.

INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL HISTORY. **International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions (ICEM) Archives**. 1945-2007. Disponível em: <https://search.socialhistory.org/Record/ARCH02742>. Acesso em: 31 jan. 2019.

INTERNATIONAL INSTITUTE OF SOCIAL HISTORY. **International Textile, Garment and Leather Workers' Federation Collection**. 1896-1980. Disponível em: <https://search.socialhistory.org/Record/ARCH00650>. Acesso em: 31 jan. 2019.

INTERNATIONAL UNION OF FOOD AND ALLIED WORKERS (IUF). Disponível em: <http://www.iuf.org/w/>. Acesso em: 26 jan. 2019

L'HYPOCRISIE étonnante d'EDF: lors de discussions mondiales sur la responsabilité sociale de l'entreprise, la filiale d'EDF en Belgique élimine les travailleurs

- illégalement. **PSI**, 30 juin 2017. Disponível em: <https://www.world-psi.org/pt/node/10385>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- LA INDUSTRIALL y la ISP firman un acuerdo global de empleador responsable con EDF. **IndustriALL**, 29 mayo 2018. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/es/la-industrial-y-la-isp-firman-un-acuerdo-global-de-empleador-responsable-con-edf>. Acesso em: 10 dez. 2020.
- LE SYNDICAT français CGT annonce des grèves chez EDF. **PSI**, 13 nov. 2018. Disponível em: <https://publicservices.international/resources/news/le-syndicat-franais-cgt-annonce-des-grves-chez-edf?id=8073&lang=fr>. Acesso em: 20 abr. 2020.
- LIDERANÇAS do Brasil, Argentina e Alemanha no 11º Encontro da Rede Solvay Mercosul. **Informativo da Rede de Trabalhadores no Grupo Solvay Mercosul**. Santo André, n.10, mar. 2017. Disponível em: <http://www.quimicosabc.org.br/system/uploads/materiais/320/arquivo/jornal-rede-solvay-marco2017.pdf>. Acesso em: 27 abr. 2020.
- MANNESMANN/VM. CNM/CUT. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/empresas/mannesmann-vm>. Acesso em: 25 fev. 2020.
- MARINO Vani. **CNM/CUT**. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/marino-vani>. Acesso em: 12 jan. 2018.
- MEMORANDUM of Understanding Between Act Corporate Signatories and IndustriALL Global Union on Establishing Within Global Supply Chains Freedom of Association, Collective Bargaining And Living Wages. **Action, Collaboration, Transformation**, 2017. Disponível em: https://actonlivingwages.com/wp-content/uploads/2017/06/MEMORANDUM-OF-UNDERSTANDING_ACT_15May2017.pdf. Acesso em: 30 jan. 2019.
- MERCADO e força de trabalho. Perfil dos sindicatos: dados históricos. 1931-2001. In: IBGE. **Séries Estatísticas & Séries Históricas**. Disponível em: <https://seriesestatisticas.ibge.gov.br/series.aspx?vcodigo=FDT001>. Acesso em: 9 jan. 2018.
- MPF propõe ação civil pública para suspender efeitos de licença de operação da UHE São Manoel. **MPF**, Mato Grosso, 19 dez. 2018. Disponível em: <http://www.mpf.mp.br/mt/sala-de-imprensa/noticias-mt/mpf-propoe-acao-civil-publica-para-suspender-efeitos-de-licenca-de-operacao-da-uhe-sao-manoel>. Acesso em: 20 abr. 2020.

NOTA de repúdio: as demissões arbitrárias praticadas pela empresa Enel Distribuição Goiás. 10 jul. 2020. **FNU/CUT**. Disponível em: <https://cdnstatic8.com/fnucut.org.br/wp-content/uploads/2020/07/NOTA-DE-REPÚDIO-1.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

NOVA usina começa a ser instalada em Macaé, no Rio. **Estadão**, São Paulo, 23 ago. 2002. Economia e Negócios. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,nova-usina-comeca-a-ser-instalada-em-macaee-no-rio,20020823p36366>. Acesso em: 20 abr. 2020.

NUCLEAR and Gas Generation. **EDF**. Disponível em: <https://americas.edf.com/en/edf-in-north-and-south-america/activities/nuclear-and-gas-generation>. Acesso em: 20 abr. 2020.

OIT. **Convenção sobre violência e assédio nº 190**, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 20 abr. 2020.

OIT. Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. Disponível em https://www.ilo.org/public/english/standards/declaration/declaration_portuguese.pdf. Acesso em 20 abr. 2020.

OIT. **Final report**. Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work. Geneva: International Labour Office, 2016. Disponível em: http://cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs2/Relat_violencia.pdf. Acesso em: 20 abr. 2020.

OIT. **Convenção sobre Violência e Assédio nº 190**, de 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 20 abr. 2020.

OIT. Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões e Princípios de Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997

OIT. NEGOCIAÇÃO COLETIVA: Guia de políticas/departamento de Governança e tripartismo (GOVERNANCE), Departamento de igualdade e condições de trabalho (WORKQUALITY)- OIT, 2015. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_714849.pdf
Acesso em 15 mai 2020.

OIT. **Votación nominal final sobre la adopción del Convenio sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.** Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711349.pdf. Acesso em: 20 abr. 2020.

OIT. **Votación nominal final sobre la adopción de la recomendación sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.** Ginebra: Conferencia Internacional del Trabajo, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_711350.pdf. Acesso em: 20 abr. 2020.

ORGANIZAÇÕES participantes. **Frente Brasil Popular.** Disponível em: <http://www.frentebrasilpopular.org.br/conteudo/organizacoes-participantes/>. Acesso em: 2 maio 2018.

PAES. Caio de Freitas. A hidrelétrica controlada pelos governos francês e brasileiro acusada de matar 80 mil peixes na Amazônia. **BBC News Brasil**, Rio de Janeiro, 30 set. 2019. Disponível em: <https://www.bbc.com/portuguese/brasil-49886703>. Acesso em: 20 abr. 2020.

PÁGINA PÚBLICA – Sindiquímica Bahia. **Facebook.** Disponível em: https://www.facebook.com/Sindiquimica.Bahia/about/?ref=page_internal. Acesso em: 18 jul. 2020.

PARTIDO DO MOVIMENTO DEMOCRÁTICO BRASILEIRO. **Ponte para o futuro.** Brasília: Fundação Ulisses Guimarães, 2015. Disponível em: www.fundacaoulisses.org.br/wp-content/uploads/2016/11/UMA-PONTE-PARA-O-FUTURO.pdf. Acesso em: 1 jan. 2016.

PARTIDO SOCIAL LIBERAL. **Proposta de Plano de Governo.** Disponível em: http://divulgacandcontas.tse.jus.br/candidaturas/oficial/2018/BR/BR/2022802018/280000614517//proposta_1534284632231.pdf. Acesso em: 19 out. 2018.

PERFIL DO MUNDO SOLVAY. 2020. Disponível em: <https://www.rhodia.com.br/pt/binaries/%20solvay-in-brief-2016-portugues-final-digital-322960.pdf> . Acesso em: 16 mar. 2020.

PRESENTATION. **EDF.** Disponível em: <https://americas.edf.com/en/edf-in-north-and-south-america/about-us> . Acesso em: 20 abr. 2020.

PSI AFFILIATES DIRECTORY. **Inter-America**, 2019. Disponível em: http://www.world-psi.org/sites/default/files/attachment/page/ia_affiliates_directory_january2019.pdf. Acesso em: 1 fev. 2019.

QUEM Somos. **CNM/CUT**. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/institucional/quem-somos>. Acesso em: 14 dez. 2018.

QUEM Somos. **EDFNF**. Disponível em: <http://edfnortefluminense.com.br/apresentacao/quem-somos/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

QUINTA Conferência Expressões da Globalização tem início nesta quarta-feira (12). **CNM/CUT**, São Bernardo do Campo, 12 dez. 2018. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/conteudo/5a-conferencia-expressoes-da-globalizacao-tem-inicio-nesta-quarta-feira-12>. Acesso em: 14 dez. 2018.

RESPONSABILIDADE Socioambiental. **Rhodia Solvay Group**, 2018. Disponível em: <https://www.rhodia.com.br/pt/company/sustentabilidade/responsabilidade-socioambiental/index.html>. Acesso em: 27 abr. 2020.

RHODIA SOLVAY GROUP. 2018. História. Disponível em: <https://www.rhodia.com.br/pt/company/sobre-o-grupo/historia/index.html>. Acesso em: 27 abr. 2020.

SENADO DERRUBA MP COM MINIRREFORMA TRABALHISTA. **Senado Notícias**. 1 set. 2021. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2021/09/01/senado-derruba-mp-com-minirreforma-trabalhista>. Acesso em: 2 set. 2021.

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY. **Code of conduct for suppliers and third party intermediaries**, [s. d.]. Disponível em: https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/code-of-conduct/code_of_conduct_for_suppliers_and_third_party_intemediaries_pt.pdf?la=es-es&hash=F61DBFAE2E5CB71A021B06B06832EAE971750D2E. Acesso em: 20 abr. 2020.

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY. **Diretrizes de conduta empresarial**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/es-es/-/media/siemensgamesa/downloads/en/sustainability/business-conduct-guidelines/siemens-gamesa-business-conduct-guidelines-pt.pdf?la=es-es&hash=4F61AB76E40A2F35F3E676CC6714288F7A2A7275>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY. **Fulfillment level report on the Global Corporate Social Responsibility Policy of Siemens Gamesa Renewable Energy, S.A.**, dez. 2018. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/en-int/-/media/>

siemensgamesa/downloads/en/investors-and-shareholders/corporate-governance/general-shareholders-meetings/2019/fulfillment-level-report-csr-policy-2018-en.pdf?la=en-bz&hash=F0DCCE8FADEFEFDEE82856DC39D6E9303BB0A596. Acesso em: 22 abr. 2020.

SIEMENS GAMESA RENEWABLE ENERGY. **Company presentation**, fev. 2020. Disponível em: <https://www.siemensgamesa.com/-/media/siemensgamesa/downloads/en/about-us/siemens-gamesa-renewable-energy-company-presentation-en.pdf>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SIEMENS Gamesa tem recorde de pedidos e lucro de € 104 milhões. **Canal Energia**, 5 nov. 2019. Disponível em: <https://www.canalenergia.com.br/noticias/53117257/siemens-gamesa-tem-recorde-de-pedidos-e-lucro-de-e-104-milhoes>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SINDICATOS e Federações. **CNM/CUT**. Disponível em: <http://www.cnmcut.org.br/sindicatos>. Acesso em: 12 jan. 2018.

SINDICATOS del sector químico responden a la COVID-19. **IndustriALL Global Union**, 24 abr. 2020. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es/sindicatos-del-sector-quimico-responden-a-la-covid-19>. Acesso em: 27 abr. 2020.

SINOP Energia. Disponível em: <http://sinopenergia.com.br/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SINOP Energia. **EDF**. Disponível em: <http://edfnortefluminense.com.br/nossos-negocios/sinop-energia/>. Acesso em: 20 abr. 2020.

SOLVAY comunica a sindicato fechamento de fábrica com 63 funcionários no ABC. **Rede Brasil Atual**, 22 nov. 2013. Disponível em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2013/11/solvay-comunica-a-sindicato-fechamento-de-fabrica-com-63-funcionarios-no-abc-2199/>. Acesso em: 27 abr. 2020.

STF declara constitucionalidade do fim da contribuição sindical obrigatória. **Supremo Tribunal Federal**, Brasília, 20 jun. 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=382819>. Acesso em: 21 ago. 2018.

TERMO de Entendimentos sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas. **Petróleo Brasileiro S.A.**, Rio de Janeiro, 30 nov. 2011. Disponível em: http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/GFAs/Petrobras/petrobras_gfa_text_portuguese.pdf. Acesso em: 20 out. 2018.

TERMO de Entendimentos sobre as Boas Práticas de Relações Trabalhistas. **Petróleo Brasileiro S.A.; IndustriALL Global Union**, Rio de Janeiro, 11 ago. 2014. Disponível em: <http://cnq.org.br/system/uploads/publication/9f7e7d852b37653997b2b3057d514de0/file/termo-entendimento-relac-o-es-trabalhistas-petrobras.PDF>. Acesso em: 20 out. 2018.

THE WORLD BANK. **Doing Business 2018: reforming to create jobs**. Disponível em: <http://portugues.doingbusiness.org/~media/WBG/DoingBusiness/Documents/Annual-Reports/English/DB2018-Full-Report.pdf>. Acesso em: 6 jan 2018.

TORRES, Sérgio. Privatização agrava fornecimento de luz no Rio. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 23 fev. 1997. Cotidiano. Disponível em: <http://www1.folha.uol.com.br/fsp/cotidian/ff230219.htm>. Acesso em: 2 set. 2017.

UILTEC. Disponível em: <http://www.uiltec.it/>. Acesso em: 2 fev. 2019.

UNI lança campanha por ratificação da Convenção 190 da OIT. **Sindicato dos Bancários e Financieiros de São Paulo, Osasco e Região**, 4 dez. 2019. Disponível em: <https://spbancarios.com.br/12/2019/uni-lanca-campanha-por-ratificacao-da-convencao-190-da-oit>. Acesso em: 20 abr. 2020.

VALTER Sanches assume o cargo de Secretário-Geral na IndustriALL. **TVT**, 2016. Disponível em: <http://www.tvt.org.br/valter-sanches-assume-o-cargo-de-secretario-geral-na-industrial/>. Acesso em: 11 dez. 2018.

VALTER Sanches. **IndustriALL**, 5 out. 2016. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/valter-sanches>. Acesso em: 11 dez. 2018.

VALTER Sanches. **World Economic Forum**. Disponível em: <https://www.weforum.org/people/valter-sanches>. Acesso em: 11 dez. 2018

Referências legislativas e jurisprudenciais

BAHIA. Ato nº 339/2019. **Diário da Justiça Eletrônico nº 2420**, Ministério Público, Bahia, 19 jul. 2019. Disponível em: <https://www.mpb.mp.br/sites/default/files/biblioteca/diariojustica/20190719.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Parecer proferido em plenário à MPV nº 1.040, de 2021. Rel.: Deputado Marco Bertaiolli. Brasília, DF, 29 mar. 2021. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=nod

e01brwzdf4n8y7o15v9ojknxyp4z26060037.node0?codteor=2033280&filename=Parecer-MPV104021-23-06-2021. Acesso em: 27 jun. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), Brasília, DF, out. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 19 set. 2021.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 490, de 4 de dezembro de 2001**. Aprova o texto do Tratado sobre as Relações de Parceria, celebrado entre a República Federativa do Brasil e a Federação Russa, em Moscou, em 22 de junho de 2000. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05DEZ2001.pdf#page=226>. Acesso em: 30 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 3 dez. 2017.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 5.483, 5 de outubro de 2001**. Altera dispositivo da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD05OUT2001.pdf#page=28>. Acesso em: 30 jan. 2019.

BRASIL. **Súmulas, Orientações Jurisprudenciais (Tribunal Pleno/Órgão Especial, SBDI-I, SBDI Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos**. Brasília: CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 700774/2000.8**. Relator: Vieira de Mello Filho. DEJT: 5 jun. 2009. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/228868680/tst-judiciario-18-02-2019-pg-844>. Acesso em: 26 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **CAUINOM 3355-13.2011.5.00.0000**. Redator: João Oreste Dalazen. DJ: 10 out. 2011. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processos/203514236/processo-n-1000661-1020185000000-do-tst>. Acesso em: 26 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 310200-14.2005.5.02.0009**. Relator: Renato de Lacerda Paiva, DEJT: 24 fev. 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/228868680/tst-judiciario-18-02-2019-pg-844>. Acesso em: 26 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **RR 7181-54.2010.5.01.0000**, Relator: Ives Gandra Martins Filho, DEJT: 9 mar. 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/228868680/tst-judiciario-18-02-2019-pg-844>. Acesso em: 26 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **E-ED-RR 96000-27.2000.5.15.0032**. Relator: João Batista Brito Pereira. DJ: 10 maio 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/diarios/228868680/tst-judiciario-18-02-2019-pg-844>. Acesso em: 26 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **DC 7353-86.2011.5.00.0000**. Relator: Márcio Eurico Vitral Amaro. DJ: 11 jun. 2012. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/processo/203514236/processo-n-1000661-1020185000000-do-tst>. Acesso em: 26 jan. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso Ordinário ROT 10067-56.2015.5.03.0174**. Relator: Cláudio Mascarenhas Brandão. DJ: 21 nov. 2018. Disponível em: <https://trt-21.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/783949021/rot-3836920175210002/inteiro-teor-783949269>. Acesso em: 26 jan. 2019.

RIO DE JANEIRO (Estado). Tribunal de Justiça do Rio de Janeiro. **Fornecedores de produtos e serviços mais acionados**. Disponível em: <http://www4.tjrj.jus.br/MaisAcionadas/>. Acesso em: 2 set. 2017.

UNIÃO EUROPEIA. **Diretiva 2014/95/EU, de 22 de outubro de 2014**. Altera a Diretiva 2013/34/UE no que se refere à divulgação de informações não financeiras e de informações sobre a diversidade por parte de certas grandes empresas e grupos. Disponível em: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:02014L0095-20141205&from=EL>. Acesso em: 14 jan. 2019.



A Editora Fi é especializada na editoração, publicação e divulgação de produção e pesquisa científica/acadêmica das ciências humanas, distribuída exclusivamente sob acesso aberto, com parceria das mais diversas instituições de ensino superior no Brasil e exterior, assim como monografias, dissertações, teses, tal como coletâneas de grupos de pesquisa e anais de eventos.

Conheça nosso catálogo e siga as nossas páginas nas principais redes sociais para acompanhar novos lançamentos e eventos.



www.editorafi.org

contato@editorafi.org