

ACORDOS MARCOS GLOBAIS E NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL EM CADEIAS PRODUTIVAS

Carolina Spack Kimmelmeier
Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

RESUMO

O artigo tem como objetivo analisar os Acordos Marcos Globais como elemento do debate jurídico sobre a supranacionalidade da negociação no âmbito do trabalho. Para alcançar essa finalidade a pesquisa desenvolvida é centrada na abordagem conceitual dos Acordos Marcos Globais e no estudo descritivo dos instrumentos existentes. Esse enfoque se justifica diante da discussão desenvolvida em organizações internacionais, especialmente na Organização Internacional do Trabalho (OIT) e na Organização das Nações Unidas (ONU), a respeito dos efeitos das organizações produtivas descentralizadas sobre a proteção dos direitos humanos. Um dos elementos que se destaca nesse campo de estudos é a adaptação dos instrumentos jurídicos de diálogo social e de negociação no âmbito do trabalho de modo a abranger múltiplos territórios e tornar possível a ação coletiva dos trabalhadores frente à realidade contemporânea da organização produtiva descentralizada. A partir da revisão de literatura sobre esse tema, as contribuições e os limites dos Acordos Marcos Globais são identificados em uma perspectiva juslaboral que contextualiza a relação existente entre democracia, diálogo social e trabalho decente e os desdobramentos da atuação descentralizada das organizações produtivas para a proteção dos direitos humanos no ambiente de trabalho.

PALAVRAS CHAVES: Acordos Marcos Globais. Cadeias Produtivas Globais. Direito Coletivo do Trabalho. Direito Internacional do Trabalho. Direitos Humanos.

Carolina Spack Kimmelmeier

Professora Adjunta da Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Doutora em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante

Professor Convidado na Faculdade de Direito da Universidade de Lisboa (ULisboa) e em diversos cursos de pós-graduação. Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie. Mestre em Integração da América Latina pela USP/PROLAM. Membro da Academia Paulista de Letras Jurídicas.

ABSTRACT

The article aims to analyze the Global Framework Agreements as an element of the legal debate on the supranationality of labour relations. To achieve this purpose, the research developed is centered on the conceptual approach of the Global Framework Agreements and on the descriptive study of the existing instruments. This focus is justified in view of the discussion developed in international organizations, especially the International Labor Organization (ILO) and the United Nations (UN), regarding the effects of decentralized productive organizations on the protection of human rights. One of the elements that stands out in this field of studies is the adaptation of the legal instruments of social dialogue and labour relations in the scope of work in order to cover multiple territories and make possible the collective action of workers in the face of the contemporary reality of the decentralized productive organization. From the literature review on this topic, the contributions and limits of the Global Framework Agreements are identified in a labour law perspective that contextualizes the existing relationship between democracy, social dialogue and decent work and the unfolding of the decentralized performance of productive organizations for protection human rights in the workplace.

KEY WORDS: Global Framework Agreements. Global Productive Chains. Labour Relations. International Labor Law. Human rights.

INTRODUÇÃO

1. Empresas multinacionais, descentralização das organizações produtivas e Direitos Humanos

O ponto de partida para a análise desenvolvida é o a relação entre empresas multinacionais, descentralização das organizações produtivas e direitos humanos.

No âmbito da ONU, as empresas multinacionais são caracterizadas como: *"entidades em dois ou mais países, independentemente da forma jurídica e da área de atuação dessas entidades, que operam dentro de um sistema decisório, permitindo a adoção de políticas coerentes e uma estratégia comum por meio de um ou mais centros decisórios, no qual as entidades estão ligadas tão fortemente, por propriedade ou outra razão qualquer, que uma ou mais delas são aptas a exercer significativa influência sobre as atividades das outras e, especialmente, a compartilhar conhecimento, recursos e*

responsabilidades com as demais.”¹

Desse modo, essas organizações empresariais atuam na forma de empresas-rede, conectando o setor financeiro (ações e outros instrumentos derivados) e a grande indústria, com atuação descentralizada por meio de relações societárias ou contratuais em diferentes territórios estatais. Essa descentralização produtiva é possível em razão das inovações tecnológicas na área de logística e comunicação, bem como por novas metodologias de organização do trabalho via redes de subcontratação, as quais possibilitam a formação de cadeias produtivas globais.

A OIT, em relatório sobre o assunto considera as cadeias produtivas globais como padrão estrutural das empresas que atuam transnacionalmente, delimitando do seguinte modo a abrangência do termo: “[...] a expressão “cadeias de produção globais” refere-se à organização transfronteiriça das atividades necessárias para a produção de bens ou serviços e para seu fornecimento aos consumidores por meio de inputs e de várias etapas de desenvolvimento, produção e entrega”²

As cadeias produtivas globais, vale ressaltar, são constituídas por diferentes formas jurídicas, como controle e participações societárias, joint ventures e vínculos contratuais com fornecedores e prestadores de serviços. Em relação à dimensão territorial (espacial), essa pode ter abrangência transnacional, regional, inter-regional ou global.

Diante da revisão de literatura sobre o tema, as principais características das cadeias produtivas globais são: a) a existência de um grupo de agentes econômicos submetido à gestão *lato sensu* de uma empresa multinacional; b) a alocação dos fatores de produção em âmbito igualmente transnacional c) as organizações parceiras (controladas, fornecedoras e prestadoras de serviços) devem observar padrões quantitativos e qualitativos estabelecidos pelos centros decisórios da multinacional, a qual é principal destinatária do resultado econômico da atividade desenvolvida em

1 PANNUNZIO, Eduardo. A responsabilidade do Estado por violações de direitos econômicos, sociais e culturais além de suas fronteiras: o caso das corporações transnacionais operando no exterior. In: FREITAS JR, Antônio Rodrigues de. **Direito do Trabalho e Direitos Humanos**. São Paulo: BH Editora e distribuidora de livros, p. 159-222, 2006.

2 OIT. **Decent work in supply chains. 2016**, Disponível em: http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/105/reports/reports-to-the-conference/WCMS_46809. Acesso em 28 nov. 2019.

rede³.

Organizações internacionais como a ONU e a OIT vêm analisando as contribuições dessa forma de organização econômica para o desenvolvimento dos Estados receptores desses investimentos, como também o respeito e as violações de direitos humanos relacionadas à atuação em rede das empresas multinacionais. Nesse sentido, vale mencionar iniciativas da ONU nessa matéria, especialmente com a adoção dos Princípios Orientadores para Empresas e Direitos Humanos⁴ e, no âmbito da OIT, a Declaração Tripartite de Princípios Relativos a Empresas Multinacionais e Política Social⁵.

Esses marcos jurídicos internacionais têm como antecedente ações desenvolvidas a partir dos anos 70 e motivadas pelo reconhecimento crescente da existência de violações diretas e indiretas aos direitos humanos associadas às ações de empresas multinacionais, bem como do impacto dos interesses corporativos sobre a desigualdade social e o meio ambiente. Conseqüentemente, ganha projeção a demanda por reconhecimento dos deveres de proteção e de *due diligence* em matéria de direitos humanos para atores não-estatais e da responsabilização jurídica desses sujeitos por violações de direitos humanos no sistema internacional de direitos humanos, bem como nas jurisdições nacionais⁶.

Nessa perspectiva, os direitos humanos estabelecem deveres jurídicos de proteção e prevenção destinados não apenas aos Estados, mas também a atores não-estatais, como as empresas multinacionais. Isso porque, seja direta ou indiretamente, essas entidades podem utilizar “trabalho escravo ou de condições análogas” e trabalho infantil em suas linhas de produção, promover discriminações nas relações de trabalho, impor condições de trabalho nocivas à saúde e segurança e atuar de forma repressiva

3 KEMMELMEIER, Carolina Spack; PECIN, Bruna. Corporações transnacionais e responsabilização na jurisdição estatal por violação a direitos humanos na cadeia produtiva. **Universa Jus**, v. 27, n. 2, 2016.

4 ONU, **Resolução 17/4 do Conselho de Direitos Humanos da ONU**, adotada em 16 de junho de 2011.

5 A Declaração Tripartite foi aprovada em 1977 e passou por constantes atualizações, sendo a última versão a de 2017.

6 Gil y Gil, J. L. La responsabilidad de las empresas multinacionales por vulneración de los estándares laborales. Una perspectiva global. Lex Social: **Revista De Derechos Sociales**, v10, n. 2, p. 6-70, 2020.

à organização sindical, práticas antissindicais e desestimular a negociação coletiva. Além disso, a presença dessas empresas em determinados espaços geográficos também pode fornecer apoio econômico e político para governos que não promovam políticas públicas e marco regulatório compatível com a os parâmetros mínimos estabelecidos pela OIT por meio da categoria trabalho decente.⁷

São constatadas como desdobramentos nas relações de trabalho da fase contemporânea de internacionalização da produção por meio de cadeias produtivas globais a prevalência de contratos atípicos e temporários e a diminuição dos contratos de trabalho por prazo indeterminado; a pressão para o rebaixamento dos salários e demais direitos trabalhistas por meio da competição entre ordenamento jurídicos estatais e a violação de direitos fundamentais dos trabalhadores, bem como e o enfraquecimento da representação sindical⁸.

A título de exemplo, tem-se a transferência de postos de trabalho para países menos desenvolvidos e com menor patamar de proteção laboral, como a decisão da Ford pela transferência da linha de montagem do modelo Focus para uma unidade localizada na China em 2017; bem como o fechamento das unidades no Brasil da Vulcabras, detentora das marcas Olympikus, Reebok e Azaleia e a transferência da unidade produtiva para a Índia, com a consequente demissão dos trabalhadores brasileiros que atuavam no polo brasileiro⁹.

Nesse contexto, a perspectiva do valor social do trabalho, do reconhecimento jurídico e tutela de direitos humanos nas relações laborais experimenta retrocessos e, conseqüentemente, favorece-se a retomada da enunciação direta ou indireta do trabalho como mercadoria a partir da colonização do campo jurídico pela racionalidade instrumental econômica¹⁰.

7 STEINER, Henry J.; ALSTON, Philip; GOODMAN, Ryan. *International human rights in context: Law, Politics, Morals*, 3. ed. Nova York: Oxford, 2007; Auvergnon, P. El establecimiento de un deber de vigilancia de las empresas transnacionales, o cómo no dejar que los zorros cuiden libremente del gallinero mundial. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, v. 10, n.2, p 206-223, 2020.

8 Gil y Gil, J. L. Ob. cit.; KEUNE, Marteen; Schmidt, Vera. **Global capital strategies and trade union responses: towards transnational collective bargaining?** *Internacional journal of labour research*, v. 1, n. 2, Genebra, p. 9-26, 2009.

9 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. **Negociação coletiva transnacional: acordos marco globais, sindicatos e globalização.** Belo Horizonte: RTM: Instituto Edésio Passos, 2020, p. 51.

10 SUPIOT, Alain. **Fragments d'une politique législative du travail.** Communication au séminaire Conventions, Economix. 2012. Disponível em: <http://economix.fr/pdf/seminaires/conventions/2012->

2. O DEBATE SOBRE A PERSPECTIVA TRANSNACIONAL DO DIÁLOGO SOCIAL: A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL

A expansão das corporações multinacionais e, conseqüentemente, das cadeias produtivas globais, coloca como questão a ser investigada a ação coletiva dos trabalhadores para além dos limites do Estado como elemento necessário para a proteção dos direitos humanos nas relações de trabalho.

Desse modo, ganha corpo o debate sobre a atuação dos sindicatos para além dos limites dos Estados, com ênfase para a transnacionalidade ou supranacionalidade. Essa tem como elementos: a) o desenvolvimento de novas formas de organização sindical, para além da coordenação de sindicatos nacionais; b) a representatividade do sindicato não limitada à relação de emprego, com abrangência sobre novas formas de contratação do trabalho (incluindo informais, migrantes e mulheres); c) construção de instrumentos jurídicos aptos a negociação coletiva supranacional, de modo a adaptar o diálogo social e a negociação coletiva às novas formas de organização produtiva em cadeias globais, mitigando a competição entre trabalhadores de diferentes territórios e de ordenamentos jurídicos nacionais¹¹.

Nesse sentido, a OIT reconhece a importância do desenvolvimento de parcerias e diálogo social entre entidades não estatais e atores econômicos, como empresas transnacionais e entidades sindicais com atuação supranacional. Mais precisamente, o art. 5 da Convenção n. 87 da OIT estabelece que a liberdade sindical compreende o direito de filiação a organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

A Declaração Tripartite de Princípios Sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social (de 1977, revista em 2017) reforça que: a) a filiação em organizações internacionais que representem empregadores e empregados é elemento relevante para a liberdade sindical no âmbito das empresas multinacionais e incentiva os Estados a reconhecerem essas entidades (item 51); b) os governos locais não devem impedir a entrada de representantes de trabalhadores ou empregadores que venham de outros países a convite das organizações locais ou nacionais que venham a convite

.....
Supiot2.pdf. Acesso em: 20 de junho de 2019.

11 KEUNE, Marteen; Schmidt, Vera. Ob. cit.

das organizações locais (item 54); c) as empresas multinacionais não devem ameaçar transferir as unidades de produção ou os trabalhadores de um país para outro como estratégia para influenciar as negociações sobre condições de trabalho ou dificultar a organização dos trabalhadores e o exercício da liberdade de associação sindical (item 59).

Desse modo, o parâmetro de liberdade sindical da OIT (Convenções n. 87 e 98 e Recomendação n. 91) adota um conceito amplo de organização de modo a assegurar a livre associação a trabalhadores e empregadores, não se limitando ao âmbito territorial estatal e, conseqüentemente, ao sindicato local, admitindo-se as entidade constituídas em âmbito nacional, regional ou internacional¹².

No plano regional, a União Europeia e o Direito Europeu, avançam nessa matéria e além de reconhecer as organizações internacionais de trabalhadores e empregadores, há quadro regulamentar em matéria de negociação coletiva supranacional, limitada ao território comunitário, por meio da Resolução do Parlamento Europeu n. 2012/2292.

De forma pontual, a Declaração Sociolaboral do Mercosul (de 1998, revisada em 2015), prevê o compromisso dos Estados-Membros em fomentar o exercício da negociação coletiva nos diferentes âmbitos (art. 17, 2).

São características identificadas na negociação coletiva supranacional: a) o objetivo de alcançar compromissos que não se limitem ao território de um único Estado (nível regional ou global); b) a natureza bilateral, excluindo-se dessa categoria conceitual os códigos de conduta adotados unilateralmente por empresas; c) quanto ao conteúdo, pode ser apenas declaratório ou impor obrigações mais abrangentes que aquelas presentes nos marcos regulatórios internacionais¹³.

No âmbito do direito interno, essa modalidade de negociação coletiva usualmente não é contemplada pelos ordenamentos jurídicos estatais. Em que pese à ausência de uma regulamentação nacional a respeito da negociação coletiva supranacional, observa-se que, a partir dos anos 2000, a expansão da figura do *International Framework Agreement* (IFA), também denominado na literatura brasileira como Acordo Marco

12 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 168.

13 COSTA, Isabel; REHFELDT, Udo. **Transnational collective bargaining at company level: historical developments.** In: PAPANAKIS, Constantino. *Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?* Genebra: OIT, p. 43-64, 2008.

Internacional ou Acordo Quadro Internacional e do *Global Framework Agreement* ou Acordos Marcos Globais, tema a ser analisado a seguir.

3. ACORDOS MARCOS GLOBAIS: CONCEITO E APLICAÇÃO

Inicialmente, analisa-se a diferenciação apresentada pelo referencial teórico entre Acordos Marcos Internacionais e Acordos Marcos Globais.

A denominação Acordos Marcos Internacionais ou *International Framework Agreement* (IFA) se refere ao acordo entre uma empresa multinacional e uma entidade representativa dos trabalhadores, tais como conselhos de trabalhadores, sindicatos e, principalmente, por federações sindicais globais. Seu objeto central é o reconhecimento, nas relações de trabalho, independentemente do território em que esteja a unidade de produção da empresa multinacional, dos deveres de respeito e promoção de direitos humanos previstos em tratados e declarações de organizações internacionais, com destaque para as Convenções fundamentais da OIT¹⁴.

O termo Acordo Marcos Globais ou *Global Framework Agreement* (GFA), por sua vez, indica o acordo entre empresa multinacional e federações sindicais globais¹⁵ que estenda esses deveres de respeito e promoção de direitos humanos nas relações de trabalho a uma cadeia de produção, ou seja, não apenas às subsidiárias de uma empresa multinacional (laços societários), mas também às subcontratadas e fornecedoras ligadas por laços contratuais com os centros decisórios da empresa multinacional¹⁶.

Nesse mesmo sentido, é o conceito de Acordos Marcos Globais de Oliveira Neto: *“são acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadores localizados em mais de um país. Seu conteúdo*

14 PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework. In: **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: an emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Labour Organization, p. 67-88, 2008.

15 “As federações sindicais globais, responsáveis por pautas amplas e gerais, fundadas em pontos de convergência com os sindicatos locais, têm defendido a adoção de estratégias globais, dentre as quais o projeto de trabalho decente preconizado pela OIT. IndustriALL, UNI Global Union, ICM e IUF”. OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 167.

16 HADWIGER, Felix. **Global Framework Agreements: Achieving Decent Work in Global Supply Chains?** International Journal of Labour Research, v. 7, n. 1/2, jan. 2015.

versa sobre direitos mínimos a serem assegurados aos trabalhadores integrantes da cadeia produtiva, observando-se os standards estabelecidos em declarações, tratados e demais documentos produzidos por organizações internacionais”¹⁷.

Em termos conceituais, são instrumentos jurídicos que representam o diálogo social e o acordo de vontades entre empresa multinacional (ou organização representativa de empregadores) e representantes dos empregados com as seguintes características: a) estabelece compromissos transnacionais, seja no nível global ou regional, b) constituem-se como mecanismos bilaterais, uma vez que exigem a prévia negociação com representação dos trabalhadores; c) adoção das Convenções fundamentais da OIT como referência central em matéria de direitos humanos nas relações laborais¹⁸.

Desse modo, a proteção dos direitos humanos nas relações laborais se desenvolve mediante o diálogo social formalizado e contínuo pautado pela adoção de *standards* que integram o conceito de trabalho decente da OIT, de modo a evitar a competição entre as unidades produtivas da cadeia por meio do aviltamento das condições de trabalho abaixo desses parâmetros.

A prática de celebração desses instrumentos jurídicos intensifica-se a partir dos anos 2000. No período de 1988 a 2018, apurou-se o total de 321 acordos celebrados,¹⁹ constatando-se uma tendência de redução no número desses instrumentos entre o período 2001-2010 (175) e 2011-2018 (118)²⁰. Especificamente quanto aos acordos marcos globais, ou seja, de negociação supranacional que se refira especificamente às cadeias produtivas, outro levantamento identificou a existência de 112 destes no período entre 2009-2015²¹. Há a preponderância da celebração dessa modalidade de acordos com multinacionais de origem europeia, diante da experiência e amadurecimento do diálogo social.

17 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit.p. 152.

18 COSTA, Isabel; REHFELDT, Udo. Transnational collective bargaining at company level: historical developments. In: PAPANAKIS, Constantino. **Cross-border social dialogue and agreements: an emerging global industrial relations framework?** Genebra: OIT, p. 43-64, 2008.

19 Sem diferenciação entre acordos internacionais e acordos globais.

20 EUROPEAN COMMISSION (2019). Database on transnational company agreements. Disponível em: <<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>. Acesso em: 25 jul. 2019.

21 HADWIGER, Felix. Ob. cit..

Quanto aos signatários que representam os trabalhadores, verifica-se a preponderância de federações sindicais globais, as quais são consideradas protagonistas dessa modalidade de negociação transnacional do trabalho, com participação crescente como cossignatários de conselhos de empresa europeus, sindicatos nacionais, sindicatos europeus e representação dos trabalhadores na empresa²².

Conforme a base de dados existente sobre a negociação supranacional no âmbito laboral, essa apresenta a maior ocorrência no setor metalúrgico. Também se constata a sua ocorrência nos setores da construção civil, indústria química e no setor de serviços. Quanto aos serviços, vale destacar que instituições financeiras brasileiras, Itaú Unibanco e Banco do Brasil, celebraram essa modalidade de negociação.²³

São identificados os seguintes aspectos fundamentais para a eficácia social dos Acordos Marcos Globais em matéria de responsabilidade social corporativa nas cadeias produtivas: a) a abrangência do acordo; b) o conteúdo do acordo; c) os mecanismos de implementação; d) os procedimentos para o cumprimento do acordo em caso de violação²⁴.

A abrangência do acordo diz respeito aos destinatários do instrumento jurídico. Diante do crescente uso de cadeias produtivas estruturadas não apenas por relações societária, mas também por relações contratuais (fornecedores e subcontratadas), é fundamental que a abrangência do acordo não se limite aos empregados diretos da empresa multinacional. Um Acordo Marco Global, para ser apto a proteger adequadamente os direitos humanos nas relações laborais, deveria incluir igualmente os trabalhadores que prestam serviços às subcontratadas e *joint ventures*. Isso porque, como bem questiona Hernstadt, uma empresa multinacional não pode, de boa-fé, afirmar ser socialmente responsável quando a cobertura do Acordo não inclui toda a sua cadeia produtiva²⁵.

22 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 169.

23 OLIVEIRA NETO. Ob. cit., p. 171.

24 HERRNSTADT, Owen E. "Corporate Social Responsibility, International Framework Agreements and Changing Corporate Behavior in the Global Workplace." **Labor & Employment Law Forum** v.3, n. 2, 2013, p. 266.

25 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit.

Nesse ponto em específico, identifica-se uma tendência de melhoria, com o aumento no número de Acordos que estendem sua abrangência para além dos empregados diretos. Essa extensão pode se dar pelo uso de um enunciado meramente recomendatório ou, ainda, com modelos mais incisivos, com a previsão do respeito às condições do Acordo Marco Global como condição para a manutenção ou renovação da relação contratual entre empresa multinacional e subcontratada²⁶.

Quanto ao conteúdo da negociação, destaca-se como boa prática a inclusão de *labor standards* presentes nas Convenções da OIT, especialmente das Convenções fundamentais e daquelas identificadas como parte do conceito de trabalho decente. Além disso, deve ser prevista a aplicação desses elementos em qualquer território em que a organização atue e independentemente de sua incorporação ao ordenamento jurídico nacional²⁷.

Isso porque o objetivo dos Acordos Marcos Globais é a adoção de padrões mínimos de trabalho (*labor standards*). A finalidade e a credibilidade desse instrumento, portanto, estão em sua aptidão para a efetivação desses padrões mínimos, mesmo quando o direito local não esteja em conformidade com aquele, devendo ser refutada a interpretação de que esses deveres de proteção e promoção dos direitos humanos nas relações de trabalho devam ser interpretados em conformidade com a prática nacional onde se localiza a subsidiária ou contratada.

Quanto à implementação dos Acordos Marcos Globais, esta envolve aspectos como a comunicação e educação dos gestores e os trabalhadores. A comunicação abrange a clareza e concisão das cláusulas e a tradução adequada de seus termos, bem como a divulgação ampla e imediata de seu conteúdo para todos os níveis de gerência, de representação dos trabalhadores em nível local e para os trabalhadores em si.

A educação dos gestores e trabalhadores, diz respeito ao desenvolvimento de treinamentos sobre o conteúdo dos padrões mínimos de trabalho, em conformidade com o referencial da OIT. A literatura sobre esse tema destaca a importância do treinamento em matéria de liberdade de sindicalização e da não discriminação nas relações de trabalho conforme os parâmetros adotados pela OIT, não se limitando às

26 HADWIGER, Felix. Ob. cit.

27 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit., p. 267-268.

práticas nacionais²⁸.

O cumprimento do Acordos Marcos Globais pode ser alcançado com mecanismos de monitoramento e de procedimentos para as denúncias dos trabalhadores quanto às violações dos compromissos assumidos. A previsão de cláusulas com esse conteúdo é fundamental para não limitar esses instrumentos a um conteúdo meramente declaratório.

O monitoramento diz respeito ao dever de realização de encontros periódicos entre entidades representativas dos trabalhadores e da empresa multinacional, bem como visitas regulares aos estabelecimentos por monitores internos ou externos. O domínio dos padrões internacionais de trabalho, a participação igualitária de representantes dos trabalhadores e a independência dos monitores são requisitos necessários para o um monitoramento apto a produzir resultados²⁹.

O cumprimento do acordo diz respeito à previsão para mecanismos de recebimento de denúncias e de solução de conflitos, os quais podem ser extrajudiciais ou judiciais. São exemplos de mecanismos extrajudiciais as comissões paritárias de representantes dos trabalhadores e da empresa, bem como a mediação ou arbitragem. Há acordos que estabelecem a submissão à jurisdição estatal, como o celebrado entre Arcelor e IMF, o qual prevê que conflitos decorrentes do Acordo serão de competência exclusiva a jurisdição sede da empresa multinacional (Luxemburgo)³⁰

Nesse aspecto, mais precisamente na efetividade desses mecanismos, é que são formuladas as principais críticas a essa figura. Algumas entidades sindicais têm constatado que a adoção desses instrumentos pode estar associada mais a uma estratégia de relações públicas do que um compromisso real em assegurar direitos humanos nas relações de trabalho.

Além disso, existem discussões sobre o caráter meramente simbólico desses acordos, notadamente nos países em que ainda não é assegurada a liberdade sindical ou em que o sindicalismo não tenha estrutura consolidada. Constata-se também a dificuldade de acesso à informação por parte das entidades sindicais quanto às atividades empresariais: as empresas multinacionais raramente permitem acesso

28 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit. p. 269.

29 HERRNSTADT, Owen E. Ob. cit., p. 269-272

30 OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Ob. cit., p. 189.

a dados como salários e condições de trabalho nas subsidiárias ou subcontratados, ou estratégias globais de investimentos, embora a Declaração Tripartite da OIT expressamente recomende o direito à informação³¹.

Diante dessas ressalvas, são indicados como pontos relevantes para incrementar a efetividade dos Acordos Marcos Globais nas cadeias de produção global a participação efetiva dos sindicatos locais na negociação e monitoramento; a identificação clara da rede a fornecedores e subcontratadas para os responsáveis pelo monitoramento e para os sindicatos locais; a inclusão dos direitos assegurados aos trabalhadores por meio dessa negociação transnacional nos contratos celebrados pela empresa multinacional com seus fornecedores e subcontratadas³².

Por outra banda, não raramente é questionada a própria validade jurídica desses acordos. Diante da falta de um marco normativo específico, costuma-se considerar que constituem modalidade de *soft law* e que violações ao seu conteúdo não são seriam oponíveis perante o Poder Judiciário. Entretanto, deve-se assinalar que, embora ausente previsão legal sobre essa espécie de exercício da autonomia privada coletiva e ainda que não sejam considerados como equiparáveis às convenções coletivas de trabalho, isso não significa que tais acordos não tenham a aptidão para produzir efeitos jurídicos³³.

Como tentativa de solução desta questão, preconiza-se, em algumas situações, a inclusão de conteúdo dos Acordos Marcos Globais em outros instrumentos jurídicos, como por exemplo, nas convenções coletivas de trabalho celebradas em cada país em que atue subsidiária da empresa transnacional, ou nos contratos entre a empresa transnacional e suas subcontratadas. Vislumbra-se a possibilidade de tribunal nacional, a partir da força normativa dos costumes e das práticas empresariais, reconhecer o caráter vinculativo dos acordos globais³⁴.

A adoção dos padrões de proteção da OIT nos Acordos Marcos Globais possibilita que a responsabilidade social corporativa nas relações de trabalho avance em relação aos limites dos códigos de conduta, notadamente a sua natureza unilateral e a ausência

31 KEUNE, Marteen; Schmidt, Vera. Ob. cit.

32 HADWIGER, Felix. Ob. cit.

33 SOBCZAK, André. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In: **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: an emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Labour Organization, p. 115-130, 2008.

34 SOBCZAK, André. Op. cit.

de mecanismos de implementação e efetivação.

Especificamente quanto às cadeias produtivas globais, trata-se de mecanismo que reconhece o problema da concretização do trabalho decente e que rompe com a posição das empresas multinacionais de não considerarem sua responsabilidade pelas condições de trabalho de empregados que não estão diretamente sob o seu controle. Sua estrutura central repousa na adoção de padrões laborais mínimo em temas sensíveis para todos os trabalhadores inseridos nas cadeias produtivas globais, independentemente das legislações e da postura dos Estados nacionais onde se localizam seus estabelecimentos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O modelo de produção prevalecente nas empresas multinacionais, marcada pela presença em Estados diversos e pela fragmentação de suas atividades por meio de subsidiárias, subcontratadas e fornecedores, desafia a efetividade dos direitos humanos dos trabalhadores e demanda uma nova organização das entidades sindicais das categorias profissionais.

Essa contatação tem sido discutida no âmbito das organizações internacionais, notadamente na OIT e na ONU, bem como nas organizações sindicais supranacionais. As entidades sindicais paulatinamente reconhecem a necessidade de atuação que ultrapasse os limites nacionais, que canais de comunicação sejam estabelecidos além das fronteiras estatais e que uma estratégia comum de negociação e de reivindicações seja construída.

Nesse contexto, é que se insere a figura dos Acordos Marcos Internacionais e dos Acordos Marcos Globais. Esses acordos podem ser inseridos no conceito amplo de negociação coletiva supranacional.

Vale pontuar que, segundo a opinião expressa na literatura sobre o assunto, esses acordos não são equiparáveis às convenções coletivas de trabalho celebradas no nível estatal, diante da ausência de um marco legal que normatize as partes legitimadas para sua negociação, o procedimento para sua celebração e seus efeitos jurídicos sobre as relações de trabalhos, notadamente sua eficácia *erga omnes* e sua natureza jurídica de fonte formal autônoma no âmbito do Direito do Trabalho.

Aponta-se a importância de que esses acordos, além de compromissos de natureza material, também estabeleçam a adoção de mecanismos procedimentais de monitoramento e de reclamação para os casos de não-cumprimento do pactuado. Essas disposições são fundamentais para promover alguma efetividade dos compromissos assumidos e para tentar minimizar que esses acordos assumam um caráter meramente simbólico.