

## ACORDOS MARCO GLOBAIS, SINDICATOS E GLOBALIZAÇÃO

**Alberto Emiliano De Oliveira Neto**

**Tatyana Scheila Friedrich**

### INTRODUÇÃO

A negociação coletiva transnacional e os Acordos Marco Globais - AMG foram objetos de pesquisa de doutoramento desenvolvida no âmbito do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPR, sob a orientação da Professora Tatyana Scheila Friedrich. Com base nessa pesquisa, em setembro de 2020 foi publicado pela editora RTM, em parceria com o Instituto Edésio Passos, o livro *Negociação Coletiva Transnacional: Acordo Marcos Globais, Sindicatos e Globalização*. O presente artigo apresenta um resumo da pesquisa, dando ênfase aos critérios de análise utilizados para o estudo dos AMG.

Os Acordos Marco Globais serão analisados como base nos critérios definidos pela Comissão Europeia, tais como país sede da empresa transnacional signatária, setor de atividade econômica, ano da assinatura, partes signatárias, abrangência territorial e legislação utilizada como referência. Tendo como base parte dos AMG pesquisados, também serão apresentadas as seguintes categorias de análise:

---

Alberto Emiliano De Oliveira Neto

Procurador do Trabalho. Doutor em Direito (UFPR). Mestre em Direito (PUC-SP). Professor convidado da Escola Superior do Ministério Público da União - ESMPU. Professor em Cursos de Pós-Graduação em Direito. Autor do livro "Contribuições Sindicais", publicado pela LTr. Tem experiência nas áreas de Direito Sindical, Direito do Trabalho, Direito Processual do Trabalho e Direito Constitucional.

Tatyana Scheila Friedrich

Possui graduação em Direito pela UFPR (1996), Aperfeiçoamento pela City University (UK/1998), Mestrado (2002) e Doutorado (2005) pela Universidade Federal do Paraná, Pós-doutorado na Fordham University, NY (2015). Atualmente é professora Titular da Universidade Federal do Paraná, líder do Grupo de Pesquisa Nupesul - Núcleo de Pesquisa em Direito Público do Mercosul PPGD//UFPR

- Natureza jurídica
- Conteúdo
- Abrangência
- Publicidade e Implementação
- Monitoramento e Resolução de Litígios.

Ao se resumir o conteúdo de uma pesquisa de quatro anos de duração, pretende-se demonstrar o grande leque de possibilidades da negociação coletiva transnacional, bem como suscitar à comunidade acadêmica a importância do tema e a necessidade da ampliação dos estudos sobre a organização e atuação das entidades sindicais (e demais coletivos) para além dos limites do Estado-nação.

## **1. EMPRESAS TRANSNACIONAIS, SHOPPING DE LEIS E DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO**

O Estado-nação, detentor do monopólio de produção da norma desde a Modernidade, tem enfrentado dificuldades diante de grandes corporações que transcendem os limites de suas fronteiras. A esse respeito, deve-se considerar o surgimento e desenvolvimento de empresas transnacionais mais ricas e poderosas em comparação a algumas Nações soberanas que integram organizações internacionais como ONU e OIT.

Organizadas em rede, as empresas transnacionais contam com uma cadeia de fornecedores e prestadores de serviço espalhadas em todo o planeta. Cadeias produtivas e empresas transnacionais são elementos de um capitalismo globalizado, que apresentam potencialidades contraditórias. Ao mesmo tempo em que geram riqueza e desenvolvimento, podem causar graves violações aos direitos humanos e ao meio ambiente.

Supiot desenvolveu o conceito de *law shopping* para denunciar as empresas capazes de escolher o sistema jurídico estatal mais favorável. O impacto sobre o Direito do Trabalho e a capacidade de atuação dos sindicatos, estabelecidos sobre marcos do fordismo, é inevitável e extremamente prejudicial às trabalhadoras e aos

trabalhadores<sup>1</sup>. A competição entre os Estados não é mais apenas econômica, passa a ser jurídica. Se no modelo de investimento estrangeiro, a empresa multinacional se instala em determinado Estado e se submete à livre concorrência com as demais empresas, todas submetidas ao mesmo sistema jurídico, o que pode ser classificado como um processo virtuoso; na deslocalização presente nas cadeias globais, a empresa recorre a produtos e serviços localizados nos Estados caracterizados pelo baixo nível de proteção social e pela baixa remuneração. Conseqüentemente, não são os produtos que entram em concorrência, mas sim os sistemas normativos, alocados na prateleira desse *shopping* de leis (SUPIOT, 2014, p. 53-64; 2016, p. LXVII-LXIX, L-LIV; OLIVEIRA NETO, 2020).

O Direito Internacional, fruto da manifestação da vontade dos Estados soberanos, têm dificuldade em lidar com a *lex mercatoria*<sup>2</sup>. A esse respeito, nos anos 1950, Jessup já apontava suas limitações, bem como entendia ser necessário um conceito mais amplo para abranger todas as normas que regulam atos ou fatos que transcendem as fronteiras nacionais. É daí que surge o Direito Transnacional com pretensões de enfrentar as mudanças do mercado, mediante a participação de diversos atores, desenvolvendo autorregulação para questões próprias de uma dimensão global (JESSUP, 1956, p. 01-08; OJEDA AVILÉS, 2013, p. 21-24; OLIVEIRA NETO, 2020).

Meio século depois, Ojeda Avilés (2013, p. 32-40) apresenta o conceito de Direito Transnacional do Trabalho, cujo conteúdo abrange tanto as normas processuais que, semelhantemente ao Direito Internacional Privado, buscam resolver os conflitos entre leis e tribunais de distintos países, quanto às normas materiais voltadas à tutela transnacional do trabalhador. Como fontes do Direito Transnacional do Trabalho, destacam-se:

---

1 Supiot (2005, p. 179-180 e 193-199; OLIVEIRA NETO, 2020) também recorre ao conceito “governança por números”, sob a perspectiva de que os números representam uma linguagem universal capaz de regular todas as relações no planeta. Se na democracia, garantida pelo Estado de Direito, todos devem contribuir para um ideal comum (o interesse geral prevalece sobre o interesse particular), na globalização econômica, fundada em princípios neoliberais, as regras são estabelecidas para fazer prevalecer os interesses privados, devidamente calculados e capazes de proporcionar um mundo supostamente mais justo. Nesse novo contexto, não se fala mais em governo, mas sim em governança.

2 A *lex mercatória*, entendida como forma de regulação que se desenvolveu no comércio medieval e que desde a segunda metade do século XX ressurgiu como lei consuetudinária transnacional fundada em acordos firmados no âmbito da comunidade internacional formada por empresas comerciais, marítimas, seguradoras e bancárias (RODOTÀ, 2014, p. 69-70; NEGRI, 2003, p. 80; MONERO PÉREZ, 2017, p. 49-51; OLIVEIRA NETO, 2020).

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

Definido os limites do Estado-nação diante do poder das empresas transnacionais, bem como alertado para a presença de um *shopping* de leis que estabelece um quadro de concorrência entre os países, estabelece-se o ambiente para a análise da negociação coletiva transnacional, na forma dos Acordos Marco Globais, cuja fundamentação jurídica recorre ao Direito Transnacional do Trabalho. Mas antes de adentrar no tema principal, de forma panorâmica será apresentado como os sindicatos têm se organizado em mundo globalizado.

## 2. PARA QUE SERVEM OS SINDICATOS?<sup>3</sup>

Nos regimes democráticos a atuação dos sindicatos se materializa na apresentação de contraposição a toda e qualquer narrativa com pretensões hegemônicas. Diante de um contexto de prevalência do neoliberalismo, é de extrema importância permitir que os sindicatos possam apresentar suas pautas contestatórias, o que só é possível nos regimes democráticos, notadamente aqueles que se consolidam após o término da 2ª Guerra Mundial.

<sup>3</sup> A respeito do papel dos sindicatos, Baylos Grau (2012) é autor da obra intitulada “¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso.” Em aproximadamente 150 páginas, o professor espanhol apresenta um breve relato sobre as funcionalidades das entidades sindicais, bem como suas perspectivas diante da globalização. O título da obra se origina em uma campanha publicitária produzida pelo sindicato australiano (ATUC) com base no filme “A vida de Brian”, que pretende destacar a importância dos sindicatos nas conquistas históricas dos trabalhadores.

Além da participação dos sindicatos na consolidação dos regimes democráticos, suas lutas em prol da justiça social não podem se restringir aos limites territoriais do Estado. Cabe aos sindicatos, o que vem sendo feito desde a origem da organização sindical, estabelecer conexões com organizações de trabalhadores localizados em outros países. Tão somente essa solidariedade internacional será capaz de se contrapor ao *shopping* de leis denunciado por Supiot<sup>4</sup>.

O Comitê de Liberdade Sindical da OIT já se debruçou sobre a participação dos trabalhadores em reuniões sindicais internacionais (CLS, §§ 150 e 151). Semelhantemente, o Protocolo de San Salvador assegura a formação de organizações sindicais internacionais (art. 8º). Esse processo de cooperação requer o desenvolvimento da solidariedade entre os diversos sindicatos envolvidos, objetivando evitar a pressão sobre salários e condições de trabalho, bem como impedir a competição entre os países (OLIVEIRA NETO, 2020).

Dentre as inúmeras entidades sindicais internacionais, duas têm desempenhado um papel de destaque em relação aos Acordos Marco Globais. Próximo de Genebra, em Nyon, instalou-se a *UNI Global Union*, federação sindical global que representa mais de 20 milhões de trabalhadores do setor de serviços localizados em 150 países. Criada no ano 2000 com o nome de *Union Network International*, essa entidade reuniu quatro organizações sindicais globais: *International Federation of Employees, Technicians and Managers* (FIET), *Media and Entertainment International* (MEI), *International Graphical Federation* (IGF) e *Communications International* (CI). Em março de 2009, passou-se a chamar *UNI Global Union* (UNI, 2019a; OLIVEIRA NETO, 2020).

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

---

4 A necessidade de internacionalização dos sindicatos, dentre outros aspectos, decorre da diluição dos centros decisórios do capital para além das fronteiras nacionais, o que restringe as possibilidades de exercer um controle civilizatório no âmbito da negociação coletiva meramente local. É inegável o enfraquecimento da defesa do trabalho no âmbito nacional, cuja negociação coletiva, muitas vezes, presta-se tão somente à precarização da condição do trabalhador. Nem os sindicatos locais nem o Estado se apresentam capazes de enfrentar o capitalismo global (ANTUNES, 2003; REIS e NICOLLI, 2015, p. 117-118; OLIVEIRA NETO, 2020).

(INDUSTRIALL, 2019a; OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais, instrumentos de negociação coletiva firmados entre federações sindicais globais e as empresas transnacionais, tutelam os trabalhadores contratados diretamente, podendo também abranger aqueles contratados por fornecedores e prestadores de serviços. Como será demonstrado, tais instrumentos têm se apresentado como importante ferramenta de tutela das trabalhadoras e dos trabalhadores que compõem os elos das diversas cadeias produtivas que se espraiam por diversos países.

### 3. ACORDOS MARCO GLOBAIS

*Global Framework Agreements, International Framework Agreements, Acuerdos Marco Internacionales, Acuerdos Marco Mundiales, Acuerdos Marco Transnacionales, Acordos Marco Globais e Acordos Marco Internacionais* são denominações utilizadas para se referir aos acordos firmados entre empresas transnacionais e federações sindicais globais com o objetivo de tutelar trabalhadoras e trabalhadores localizados em mais de um país (BAYLOS GRAU, 2005; CONTRAF, 2019; CORREA CARRASCO, 2016; DROUIN, 2008; GALLIN, 2008; GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, 2015; HAMMER, 2008; PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K., 2008; PAPADAKIS, 2008; SOBCZAK, 2008; ROJAS, 2017; OLIVEIRA NETO, 2020)<sup>5</sup>.

A palavra “marco” remete a vários significados, podendo-se destacar o sentido figurado de fato ou evento de extrema relevância que marca época e transforma o rumo da história geral, bem como determinado ponto de referência (MICHAELIS, 2019). Pode também ser entendido como norma que estabelece princípios, garantias e deveres para determinado segmento. Nesse sentido, o Marco Civil da Internet (Lei n.

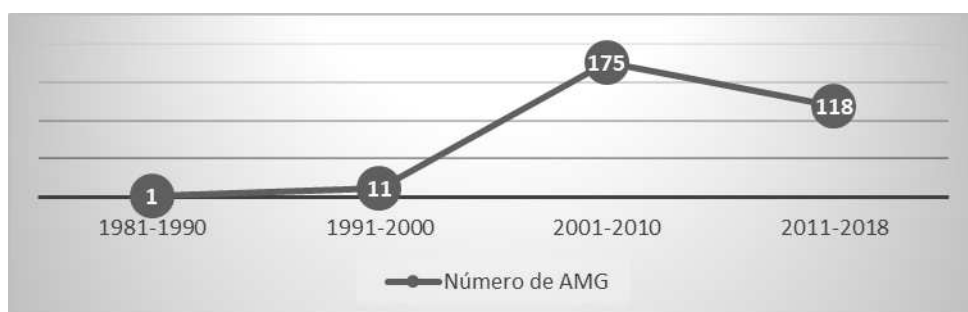
5 O primeiro Acordo Marco Global foi assinado entre a International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF) e a transnacional francesa de alimentos BSN (Danone desde 1994), em 23 de agosto de 1988, na cidade de Genebra. Intitulado Common Viewpoint IUF/BSN, esse AMG propõe, observada a legislação nacional e os acordos coletivos, desenvolver várias iniciativas coordenadas nos estabelecimentos do empregador voltadas, dentre outras iniciativas a promover treinamento, informação, igualdade de gênero e liberdade sindical (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020). Dentre os principais fatores do desenvolvimento dos AMG, Papadakis (2008, p. 05-07) e Gallin (2008, p. 15-41) destacam-se: 1. A resposta do movimento sindical aos desafios da globalização por meio de uma série de fusões, entre os anos de 1990 a 2006, que resultaram na constituição de sindicatos globais; 2. Os esforços de integração regional, principalmente na Europa; 3. O foco na negociação com um único empregador, a empresa transnacional, ao invés de vários empregadores; 4. O surgimento de uma nova geração de atores acostumados a um amplo espectro de práticas inovadoras.

12.965/14), tem por objetivo estabelecer princípios, garantias e deveres para o uso da Internet no Brasil (OLIVEIRA NETO, 2020).

A Comissão Europeia, com o auxílio da OIT, desenvolveu uma plataforma de identificação e catalogação dos Acordos Marco Globais firmados nas últimas 4 décadas. Esse projeto relaciona os acordos, internacionais e europeus, que contaram com a participação de confederações internacionais, federações sindicais globais, conselhos de empresa (europeus e mundiais), sindicatos locais e demais representantes dos trabalhadores (OLIVEIRA NETO, 2020).

Ao todo foram catalogados 321 AMG, acrescidos dos 2 acordos multilaterais de Bangladesh, sendo possível consultar o texto integral de 296 instrumentos. Em uma análise evolutiva, apurou-se que o auge do Acordos Marco Globais ocorreu na primeira década do século XXI, momento no qual foi alcançada a marca de 175 instrumentos firmados. A partir da última década, constatou-se um declínio do número de novos AMG firmados, o que sinaliza maiores desafios às federações sindicais globais e à tutela das trabalhadoras e dos trabalhadores que integram cadeias produtivas globais (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Gráfico 1 – Evolução numérica dos AMG



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

A preponderância de empresas transnacionais europeias nesse processo de negociação coletiva transnacional levanta a questão sobre a formação de um sistema de proteção dos trabalhadores majoritariamente eurocêntrico (OLIVEIRA NETO, 2020). A maioria esmagadora dos AMG firmados têm como signatários empresas sediadas na Zona Euro. Dentre outros aspectos, apura-se que a legislação que regula a Comunidade Europeia está fundada no Direito Transnacional que, respeitada a autonomia dos Estados membros, dá espaço a outras fontes jurídicas, dentre as quais as que são fruto

do diálogo social que se estabelece entre empresas transnacionais e sindicatos globais.

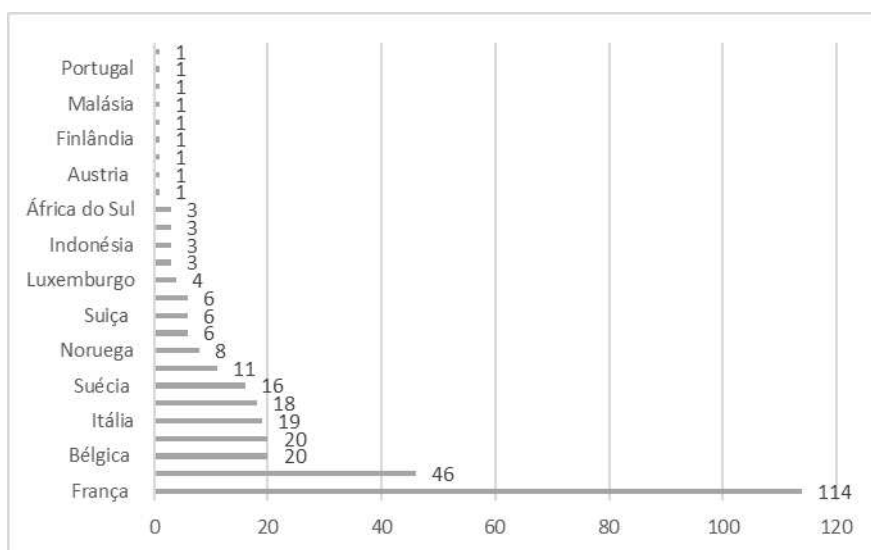
Gráfico 2 – Continente sede da empresa



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

Entre os países da Zona do Euro, as empresas francesas têm grande destaque na assinatura de AMG, sendo seguidas por companhias transnacionais sediadas na Alemanha, Bélgica e nos EUA. O Brasil ocupa a 10a posição com apenas 6 empresas signatárias. Como demonstrado no gráfico anterior, o Brasil concentra a totalidade dos acordos firmados na América do Sul, o que nos permite supor a importância de incrementar o diálogo social transnacional latino-americano.

Gráfico 3 – País sede da empresa



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

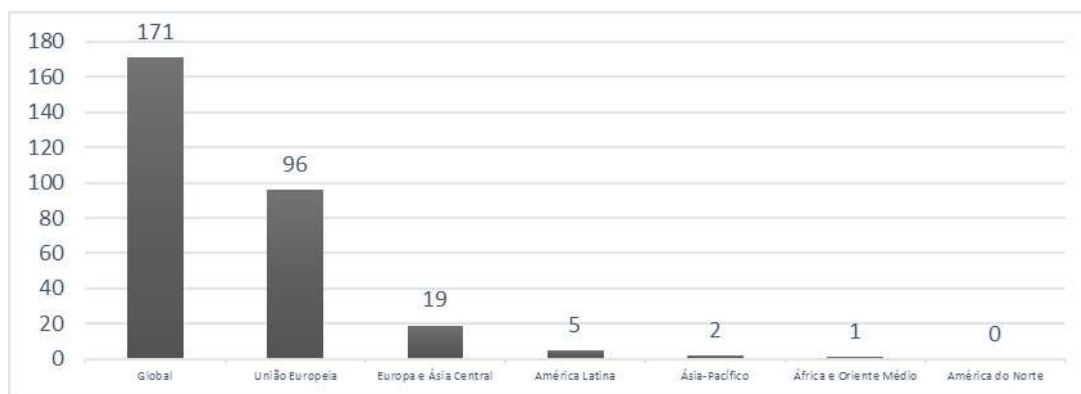


No Brasil, a UNI Global Union têm firmado Acordos Marco Globais com o Banco do Brasil e o Itaú-Unibanco S/A, instituições financeiras que ocupam papel de destaque nos cenários brasileiro e mundial. Em 30 de maio de 2011 o Banco do Brasil firmou AMG com a UNI-Américas, subsidiária americana da UNI Global Union. Esse acordo, renovado sucessivamente, conta com uma versão mais recente assinada em 24 de janeiro de 2019 (CONTRAF, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

O conteúdo do Acordo Marco Global firmado pelo Itaú é muito semelhante ao acordo firmado entre a UNI Global Union e o Banco do Brasil. Com vigência de 24 meses, aborda o diálogo social e a responsabilidade social empresarial, bem como estabelece o compromisso do Itaú em relação à Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) e aos dez princípios do Pacto Global (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

A base de dados elaborada pela Comissão Europeia relaciona tanto Acordos Marco Europeus quanto Acordos Marco Globais. Não obstante a preponderância de empresas europeias, esses acordos se apresentam com projeção mundial sob a premissa de garantir direitos sociais mínimos a países que não integram a Comunidade Europeia. Propaga-se, portanto, maior homogeneidade nas condições de trabalho em todos os elos da cadeia produtiva (OLIVEIRA NETO, 2020).

Gráfico 4 – Abrangência



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

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, BWI e IUF<sup>6</sup>, com grande destaque, recorrem a Acordos Marco Globais como ferramenta voltada à tutela de direitos sociais dos trabalhadores em face das empresas transnacionais e, na medida do possível, dos fornecedores que integram a cadeia produtiva liderada por tais empresas (OLIVEIRA NETO, 2020).

Gráfico 5 – AMG firmados por federações sindicais globais



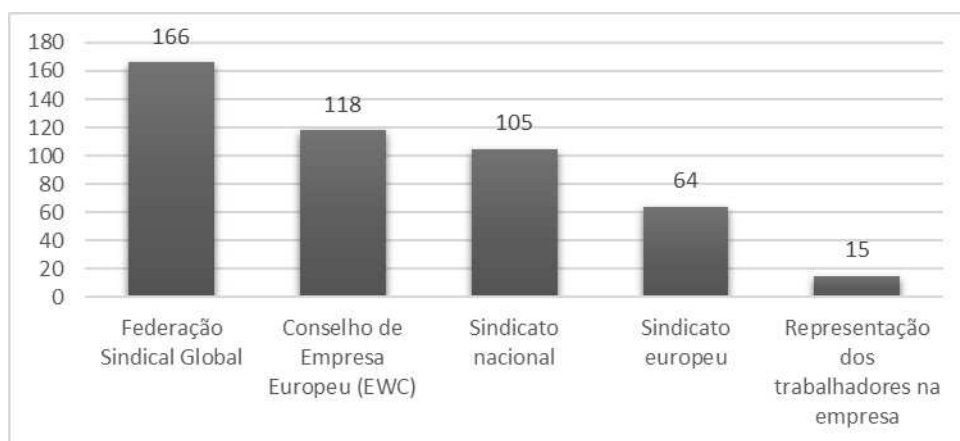
Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da European Commission (2019).

O levantamento feito pela Comissão Europeia também aponta as federações sindicais globais e os comitês de empresa europeus como os principais signatários dos Acordos Marco Globais. Semelhantemente, os sindicatos nacionais e os sindicatos europeus têm desempenhado um importante papel no desenvolvimento dessa modalidade de negociação coletiva que transcende os limites territoriais dos Estados (OLIVEIRA NETO, 2020). É importante destacar que esses sindicatos têm se unido no processo de negociação coletiva transnacional. Em outras palavras, os AMG firmados contam com a assinatura compartilhada de sindicatos globais, conselhos de trabalhadores e sindicatos nacionais. Dificilmente, determinado sindicato atuará

6 Em dezembro de 2005, a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM) e a Federação Mundial de Trabalhadores da Construção e da Madeira (FMTCM) fundaram a Internacional de Trabalhadores da Construção e da Madeira (ICM). Também conhecida como Building and Wood Workers International (BWI). Com sede em Genebra, agrupa sindicatos da construção, materiais de construção, da madeira, da silvicultura e atividades afins, abrangendo 328 sindicatos que representam cerca de 12 milhões de trabalhadores em 130 países. Também sediada em Genebra, a União de Trabalhadores Internacionais de Alimentos, Agrícolas, Hotéis, Restaurantes, Tabaco e Afins, a International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations (IUF/UITA/IUL), foi fundada em 1920. Atualmente, essa entidade conta com 419 sindicatos filiados em 127 países, representando mais de 10 milhões de trabalhadores.

exclusivamente nesse processo. Já os sindicatos globais, ainda que atuem isoladamente, são formados juntamente pelos sindicatos nacionais, os quais interferem no processo na negociação voltada à assinatura dos AMG.

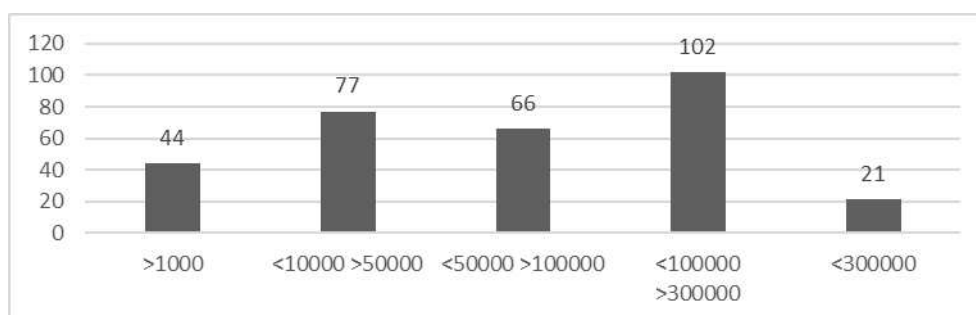
Gráfico 6 – Entidades signatárias



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

A grande maioria dos AMG foram firmados por empresas com mais de 100.000 trabalhadores, podendo ultrapassar o número de 300.000 empregados contratados diretamente (OLIVEIRA NETO, 2020). Há, portanto, um indicativo da lacuna dos AMG em relação aos fornecedores e prestadores de serviços, caracterizados por empresas com um pequeno número de trabalhadores contratados, mas que desenvolvem um papel relevante na organização das cadeias produtivas chefiadas por empresas transnacionais.

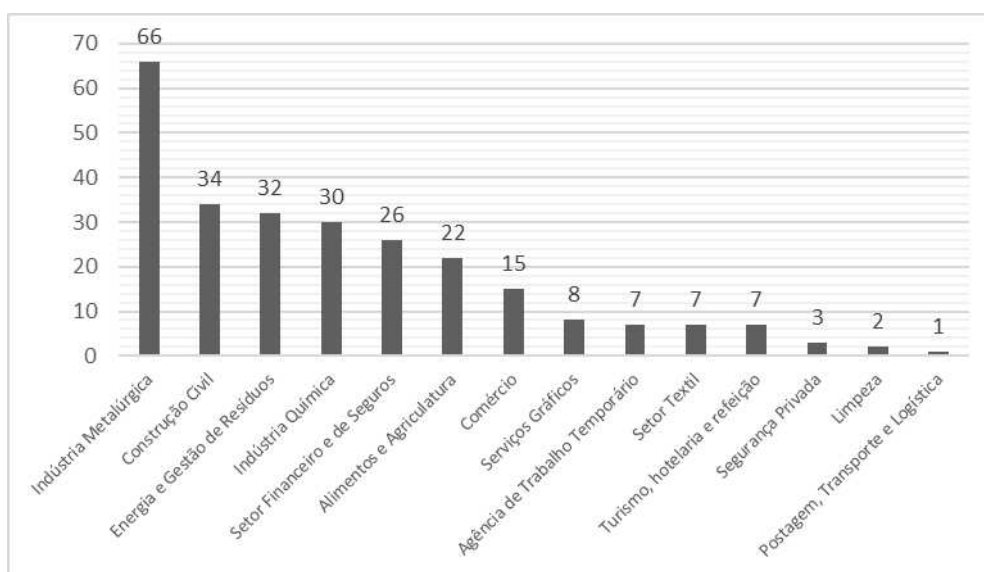
Gráfico 7 – Número de trabalhadores abrangidos



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

A maioria desses acordos foram firmados por empresas integrantes do setor metalúrgico, com destaque para as montadoras de automóveis, caracterizadas pela presença de um sindicalismo forte e organizado em rede (OLIVEIRA NETO, 2020). Destaca-se dessa relação uma certa timidez do Setor Financeiro, considerada sua importância no mercado global. Mas a grande ausência está no Setor de Tecnologia, que recorre a uma rede de fornecedores e prestadores de serviço altamente fragmentada, mas não sinaliza qualquer iniciativa em assumir compromissos perante os sindicatos globais. Ainda que parte da cadeia produtiva do Setor de Tecnologia possa ser classificado como indústria metalúrgica, não há notícia de que grandes empresas como Apple, Huawei, Samsung e LG tenham envidado esforços para figurar como signatárias de Acordos Marco Globais.

Gráfico 8 – Setor econômico da empresa signatária



Fonte: Gráfico elaborado pelo autor a partir dos dados da EUROPEAN COMMISSION (2019).

Delimitado o desenvolvimento dos Acordos Marco Globais nessas últimas 3 décadas, esses instrumentos serão a seguir apresentados a partir de cinco categorias de análise: natureza jurídica, conteúdo, abrangência, implementação, monitoramento e resolução de litígios. A fragmentação dos AMG em categorias de análise tem como finalidade não apenas a compreensão do objeto de estudo, mas também apurar suas potencialidades para a tutela das trabalhadoras e dos trabalhadores em todo o mundo.

#### 4. NATUREZA JURÍDICA DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS

Apurar a natureza jurídica dos Acordos Marco Globais repercute sobre a possibilidade de vinculação sobre as partes signatárias. A seguir será demonstrado como a doutrina interpreta a possibilidade da produção de efeitos jurídicos desses acordos, notadamente a tutela dos trabalhadores e das trabalhadoras abrangidas.

Baylos Grau (2012, p. 59-60) defende a natureza jurídica contratual dos Acordos Marco Globais e ressalta sua capacidade de regular os padrões mínimos do trabalho nas empresas transnacionais. Também apostando na teoria contratual, Correa Carrasco (2016, p. 80-86) sugere, de forma cautelosa, a incorporação dos AMG aos contratos individuais submetidos ao seu âmbito de aplicação<sup>7</sup>.

Em sentido contrário, Daugareilh (2016, p. 17-20) classifica os AMG como compromisso unilateral do empregador, convenção, contrato *sui generis* ou ainda um acordo de cavalheiros, cuja produção de efeitos defende a ratificação por acordos coletivos nacionais ou em contratos individuais de trabalho, ou ainda serem reconhecidos por uma norma jurídica nacional para só então produzir os efeitos jurídicos pretendidos<sup>8</sup> (OLIVEIRA NETO, 2020).

Sergio Criado (2016, p. 144) também se recusa a atribuir natureza jurídica contratual aos Acordos Marco Globais, notadamente diante da ausência de instrumento normativo editado para fins de regulação. Diferenciando AMG fortes e fracos, Gallin (2008, p. 26) também acredita que a negociação coletiva transnacional se difere da negociação nacional, justamente por conta da ausência de regulação legal. Tratam-se, portanto, de acordos voluntários, que dependem do equilíbrio de poder entre as partes signatárias (OLIVEIRA NETO, 2020).

A coercibilidade dos AMG estará condicionada à capacidade dos sindicatos

---

7 Correa Carrasco (2016, p. 82-86; OLIVEIRA NETO, 2020) sustenta que a natureza jurídica vinculante dos AMG não depende da existência de um marco legal internacional que estabeleça expressamente a vinculação das partes signatárias. O fato de se desenvolver à margem de qualquer instância de poder estatal ou supranacional, não significa que possam ser entendidos como instrumento não reconhecido pelo Direito. A juridicidade dos AMG implica que seu conteúdo é vinculante para as partes signatárias, o que não se confunde com sua coercibilidade (OLIVEIRA NETO, 2020).

8 Schömann (2012, p. 226-230), que atribuiu a tais instrumentos a natureza jurídico-contratual, com a possibilidade de serem submetidos a normas de Direito Internacional Privado, também sustenta que sua efetividade está condicionada à inclusão em acordos coletivos nacionais.

em articular respostas sociais suficientes para incentivar a empresa transnacional signatária a cumprir o pactuado. Portanto, tais acordos devem ser redigidos da forma mais precisa possível, a fim de que seja facilitado o processo de reivindicação a respeito de seu cumprimento (CORREA CARRASCO, 2016, p. 80-86; CILENTO, 2012, p. 109 e 110; OLIVEIRA NETO, 2020).

No sistema jurídico brasileiro apura-se a cláusula aberta estabelecida em conjunto pelo art. 5º, § 2º, e pelo art. 7º, *caput*, da Constituição, que garante aos trabalhadores urbanos e rurais tanto os direitos assegurados no texto constitucional, quanto aqueles que visem a melhoria de sua condição social. Ainda que os Acordos Marco Globais não tenham natureza jurídica de acordo ou convenção coletiva de trabalho, já que não preenchem os requisitos legais (CLT, art. 611), mesmo assim podem ser considerados para promover a melhoria da condição social das trabalhadoras e dos trabalhadores abrangidos por suas cláusulas (OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais, para tanto, podem coexistir com outros instrumentos legais, de âmbito local, nacional ou internacional. A negociação coletiva transnacional reflete o funcionamento de um ordenamento multinível que, sob a premissa do não retrocesso social, garante a prevalência da condição mais benéfica ao trabalhador. Tentar adaptar os AMG aos modelos normativos existentes reduz sua capacidade de alcançar todos os elos da cadeia produtiva (CRIADO, 2016, p. 166-168; OLIVEIRA NETO, 2020).

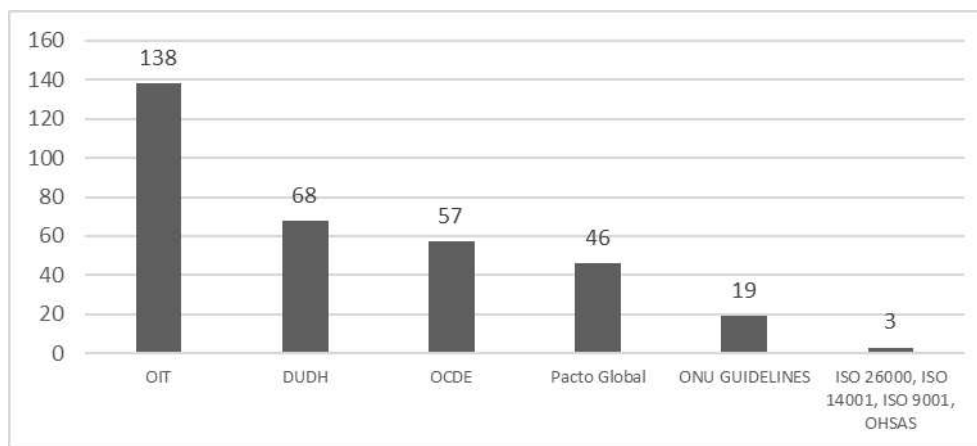
Diferentemente dos códigos de conduta que se concretizam mediante um compromisso unilateral e voluntário, os Acordos Marco Globais são fruto do diálogo, fundado na autonomia coletiva, estabelecido entre empresas transnacionais e entidades sindicais, internacionais e nacionais. Sem prejuízo da observância da legislação nacional, trata-se de instrumento negocial, objeto do Direito Transnacional do Trabalho, capaz de vincular as partes signatárias que livremente assumem compromissos relacionados a direitos laborais fundamentais (OLIVEIRA NETO, 2020).

## **5. CONTEÚDO DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS**

Além da Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho da OIT (1998), que concentra as principais Convenções da OIT, os Arcos Marco Globais

também estabelecem o compromisso das partes signatárias em relação a declarações e documentos da ONU, OCDE e entidades privadas de certificação. Tais instrumentos, a princípio, buscam vincular os Estados que integram tais organizações internacionais ou figuram como signatários. Ao serem incluídos no texto dos AMG, têm potencialidade de produzir efeito sobre a conduta das empresas transnacionais em relação aos trabalhadores e às trabalhadoras que integram as cadeias produtivas globais que se constituem a partir da atuação dessas grandes companhias.

Gráfico 9 – Conteúdo dos AMG



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

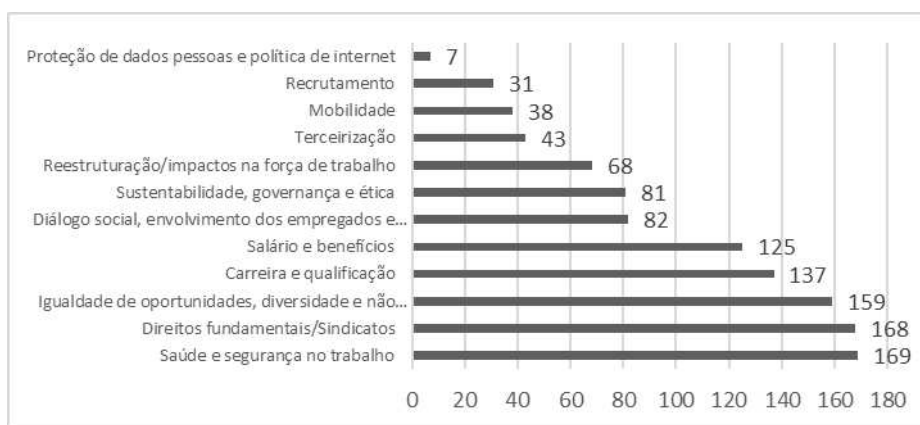
A título de exemplo, o Acordo Marco Global firmado entre Inditex e IndustriALL em 2014 estabelece o compromisso da empresa em relação às normas internacionais do trabalho estabelecidas nas Convenções da OIT. Semelhantemente, o acordo firmado pela Volkswagen em 2002, intitulado *Declaration on Social Rights and Industrial Relationships at Volkswagen*, em observância às Convenções Fundamentais da OIT, reconhece expressamente os princípios liberdade de associação, não discriminação, vedação ao trabalho escravo, vedação ao trabalho infantil, devida remuneração, limitação da jornada de trabalho, saúde e segurança no trabalho (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Na mesma linha, em complemento do acordo de 2013, o AMG assinado pelo Grupo Renault em 2019 destaca, dentre outros temas, o diálogo social (Convenções 87 e 98 da OIT), bem como o compromisso da empresa em relação à segurança, saúde

e à ergonomia (Convenção 155 a OIT); à política de inclusão voltada a combater toda e qualquer forma de discriminação (Convenção 111 da OIT); ao enfrentamento do assédio moral e do assédio sexual, tema da recentemente aprovada Convenção n. 190 da OIT (108ª Conferência da OIT); à garantia de acessibilidade aos trabalhadores com deficiência (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência de 2007); e à jornada flexível (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Em geral, os Acordos Marco Globais versam, direta ou diretamente, sobre temas relacionados à saúde e segurança no trabalho; direitos fundamentais e sindicatos; igualdade de oportunidades, diversidade e não discriminação; carreira e qualificação; salário e benefícios; diálogo social, envolvimento dos empregados e governança; sustentabilidade, governança e ética; reestruturação e seus impactos na força de trabalho; terceirização; mobilidade; recrutamento; proteção de dados pessoais e política de internet.

Gráfico 10 – Temas abordados nos AMG



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

Em tempos da pandemia da COVID-19, o primeiro Acordo Marco Global que enfrenta os efeitos do Sars-Cov-2 foi firmado entre a UNI Global Union e o Grupo Telefónica, em 8 de maio de 2020. Intitulado ACUERDO GLOBAL SOBRE PLANIFICACIÓN DEL PROCESO DE RETORNO EN LA CRISIS DEL COVID 19, esse AMG, que também foi assinado pelas entidades sindicais espanholas UGT e CCOO, remonta a uma tradição de negociação transnacional que se iniciou no ano 2000 (UNI, 2020a). Segundo



informou a UNI (2020b), o AMG, negociado por videoconferência, garante o direito a um retorno seguro ao trabalho para os mais de 120.000 funcionários da empresa em todo o mundo, sem prejuízo da garantia do teletrabalho sempre que possível (OLIVEIRA NETO, 2020).

## 6. ABRANGÊNCIA DOS ACORDOS MARCO GLOBAIS

Dos Acordo Marco Global que integram o banco de dados da Comissão Europeia ainda é tímida a tutela dos trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço<sup>9</sup>. A título de exemplo, no AMG firmado pelo Banco do Brasil, em 2013, o empregador se comprometeu a tão somente recomendar o respeito do acordo somente às empresas com as quais tenha relação contratual. Diferentemente, o Acordo Marco Global firmado entre a transnacional Inditex e a IndustriALL em 2014 estabelece um grau de vinculação maior sobre os fornecedores, ao passo que estabelece a adoção de todos os esforços possíveis para garantir o cumprimento efetivo do acordo em toda a cadeia produtiva (OLIVEIRA NETO, 2020)<sup>10</sup>:

GENERAL

[...]

SEGUNDO. – Inditex se compromete a trabajar con sus proveedores, e IndustriALL Global Union con sus sindicatos afiliados, para llevar a cabo todos los esfuerzos posibles para garantizar el cumplimiento efectivo del presente Acuerdo en toda la cadena de producción y distribución de Inditex (EUROPEAN COMMISSION, 2019).

---

9 Caso as partes signatárias não prevejam a extensão do acordo para além dos signatários, coloca-se a questão de determinar os procedimentos para a implementação destes acordos de forma a garantir sua eficácia de forma mais ampla possível. Deste ponto de vista, um papel relevante é atribuído aos próprios parceiros sociais, que podem implementar contratualmente os acordos transnacionais mesmo que não tenham estado envolvidos na sua celebração e assinatura (ALES e VERRECHIA, 2012, p. 44; OLIVEIRA NETO, 2020).

10 Com o objetivo de alcançar empresas prestadoras de serviço, o acordo firmado entre Danone e a IUF em 2017 estabelece que a administração local e os sindicatos deverão identificar conjuntamente as possibilidades de extensão do AMG aos trabalhadores terceirizados. Também na implementação do acordo, a administração local da Danone e os sindicatos locais poderão, mediante negociação coletiva, reduzir as formas precárias de emprego, bem como limitar a terceirização e o trabalho temporário (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No primeiro Acordo Marco Global firmado pela Volkswagen em 2002, a companhia se comprometeu a apoiar e incentivar seus fornecedores e prestadores de serviços a levarem em conta o texto da Declaração em sua política corporativa. Já no acordo seguinte (2009) foi expressamente afastada a possibilidade de sua utilização para a apresentação de reclamação por trabalhadores contratados diretamente ou por terceiros, o que foi repetido no último acordo, firmado em 2012, cujo texto também afastou a possibilidade da sua invocação por terceiros para pleitear qualquer direito (OLIVEIRA NETO, 2020).

Não obstante a omissão nos AMG, a Volkswagen conta com um código de conduta destinado a fornecedores e prestadores de serviços. Trata-se do documento intitulado *Code of Conduct for Business Partners. Volkswagen Group requirements regarding sustainability in its relationships with business partners*, cujo conteúdo estabelece requisitos que definem as expectativas do Grupo Volkswagen em relação à mentalidade e conduta dos parceiros de negócios em suas atividades corporativas, em particular com referência a fornecedores e parceiros de vendas. Tais requisitos têm como base disposições e convenções nacionais e internacionais, como os princípios do Pacto Global da ONU, a Carta Empresarial para o Desenvolvimento Sustentável da Câmara de Comércio Internacional, as Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais, os Princípios Orientadores das Nações Unidas sobre Negócios e Direitos Humanos e as convenções relevantes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), dentre outros documentos<sup>11</sup>.

Por sua vez, os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault direcionam-se, em regra, aos trabalhadores contratados diretamente pela empresa, não havendo garantia da extensão aos demais trabalhadores integrantes da cadeia produtiva. Especificamente, o Acordo Marco Global firmado em 2013 reserva um capítulo específico para essa questão, estabelecendo que a observância dos direitos fundamentais é um critério determinante para a seleção de fornecedores e prestadores de serviços (OLIVEIRA NETO, 2020).

Ao informar aos fornecedores e prestadores de serviço o conteúdo do acordo, o Grupo Renault se limita a pedir que os mesmos se comprometam com sua execução.

11 Disponível em: <https://www.volkswagengroupdistribucion.es/binaries/content/assets/downloads/codigo-de-conducta-para-business-partners-en.pdf>. Acesso em: 29 out. 2020.

Há, ainda, menção a adoção de plano de ações corretivas, bem como foi definida a possibilidade de rescisão do contrato na hipótese de não observância dos direitos assegurados. Entretanto, a empresa afasta qualquer responsabilidade jurídica por atos praticados por fornecedores e prestadores de serviço (OLIVEIRA NETO, 2020).

De forma pendular, o Acordo Marco Global de 2019 abre uma brecha para a sua extensão a prestadoras de serviço que atuam nas instalações do Grupo Renault, mas não estabelece qualquer possibilidade da aplicação do acordo à toda a cadeia produtiva, o que possibilitaria alcançar os trabalhadores contratados por fornecedores e prestadores de serviço (OLIVEIRA NETO, 2020):

### 6.3. ACOMPANHAR A IMPLEMENTAÇÃO A NÍVEL GLOBAL

[...] Será dada uma especial atenção aos artigos que possam ser aplicados aos trabalhadores das empresas exteriores que trabalhem em instalações do Grupo.

[...]

### 7. DISPOSIÇÕES FINAIS

[...]

Aplica-se a partir do dia da sua assinatura e por período indeterminado aos trabalhadores das empresas do Grupo Renault [...]. (EUROPEAN COMMISSION, 2019)

Diferentemente da negociação coletiva realizada em âmbito nacional, os Acordos Marco Globais se apresentam como uma nova forma de diálogo social entre empresa e representante dos trabalhadores em âmbito transnacional. Reconhecidos os avanços da negociação coletiva transnacional, cujo resultado alcança trabalhadores de diversos países, não se pode desconsiderar a terceirização e a consolidação de cadeias produtivas globais como características marcantes desse novo mundo trabalho, o que demanda das empresas transnacionais e dos representantes dos trabalhadores respostas compatíveis com a devida proteção de todos aqueles que integram os elos da cadeia produtiva (OLIVEIRA NETO, 2020).

## **7. PUBLICIDADE E IMPLEMENTAÇÃO**

A organização das empresas transnacionais em cadeias produtivas globais conta com a participação de trabalhadores localizados em diversas partes do planeta.

Começando pela tradução em diversas línguas, passando pela divulgação por todos os canais possíveis (publicações, mídias sociais, divulgação na imprensa e relação de eventos), o compromisso da empresa transnacional em relação aos direitos sociais fundamentais requer a devida divulgação do Acordo Marco Global firmado. Não menos importante, a participação das entidades sindicais na divulgação das cláusulas do AMG, bem como no atendimento a eventuais dúvidas apresentadas pelos trabalhadores, relacionadas à compreensão do conteúdo do acordo, bem como suas potencialidades na garantia para a concretização de direitos laborais (OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais precisam contar com medidas concretas, tais como comunicação e disseminação das políticas acordadas, programas para educação e treinamento, a presença de representantes com responsabilidade administrativa, canais informais para reportar problemas, reuniões e consultas periódicas, comitês de revisão, procedimento formal de reclamações, inspeções, sistemas de gestão e facilidades para os sindicatos. Outra ferramenta importante seria a eleição da OIT para conduzir processos de mediação e/ou arbitragem relacionados a discussões sobre o descumprimento das cláusulas acordadas (DROUIN, 2008, p. 253-255; OLIVEIRA NETO, 2020).

Necessário, portanto, a estipulação de mecanismos de implementação das obrigações acordadas. Teme-se pelo déficit de legitimação e efetividade dos Acordos Marco Globais, apurados na fraca difusão e publicidade dos seus conteúdos, bem como na aplicação e no controle do seu cumprimento. Conseqüentemente, a pretendida uniformização dos padrões de tutela do trabalho poderá não alcançar os países em desenvolvimento, marcados por diferenças culturais e da regulação do trabalho (OLIVEIRA NETO, 2020; CORREA CARRASCO, 2016, p. 51).

Os AMG abrem espaço para que sindicatos independentes atuem como um sistema de monitoramento mais eficiente em todas as operações das corporações transnacionais. Cabe, pois, aos sindicatos velar pela publicidade e pelo monitoramento dos acordos, não só para prestigiar sua atuação na defesa dos direitos dos trabalhadores e das trabalhadoras, mas também para lhes garantir maior efetividade. Ainda que grande parte das obrigações acordadas sejam assumidas pela empresa transnacional, federações sindicais globais, sindicatos e os comitês de empresa também podem participar do processo de implementação do acordo (OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global firmado entre a Inditex e a IndustriALL em 2014 estabeleceu-se que a companhia trabalhará com fornecedores e a federação sindical com os sindicatos filiados, cabendo a todos os esforços para que o acordo seja implementado com sucesso em toda a cadeia produtiva da Inditex. Já no Acordo Marco Global firmado entre a Volkswagen e a IndustriALL em 2002, questões relacionadas à implementação do acordo serão discutidas no âmbito do Conselho de Empresa, órgão de consulta e informação formado por representantes dos trabalhadores (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global de 2013, a IndustriALL passou a colaborar no processo de implementação juntamente com o Grupo Renault e o Comitê do Grupo Renault. No AMG firmado em 2019, a implementação ficou a encargo de todas as partes: Grupo Renault, IndustriALL, Comitê do Grupo Renault e demais entidades sindicais signatárias (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

A publicidade e a implementação dos AMG devem ser atribuídas a todas as partes signatárias (empresa, comitê de empresa, federações internacionais e sindicatos locais). Além de legitimar o processo, garante de forma democrática a participação efetiva de todos os atores interessados na ampla produção de efeitos da negociação coletiva transnacional entabulada (OLIVEIRA NETO, 2020).

## **8. MONITORAMENTO E RESOLUÇÃO DE LITÍGIOS**

Os AMG devem contar com mecanismos de monitoramento voltados a apurar não apenas o cumprimento das obrigações acordadas, mas também a produção dos efeitos pretendidos pelas partes signatárias. Para que seja efetivo o monitoramento deve abranger todos os níveis, o que requer a participação das entidades sindicais que representam os trabalhadores abrangidos, sob pena de se comprometer a credibilidade do acordo firmado (OLIVEIRA NETO, 2020).

Referência entre os Acordos Marco Globais, o acordo firmado entre Inditex e IndustriALL (2014) prevê a comissão de uma comissão paritária, formada por três representantes da empresa e três representantes da federação sindical global, com a incumbência de proceder revisão anual do acordo, que tratará de aspectos relacionados à sua implementação. Semelhantemente, o acordo firmado entre Danone e IUF em

2011 estabelece o monitoramento em conjunto pelas partes signatárias, tendo sido acordado, dentre outras medidas, a realização de reunião anual para analisar a evolução dos indicadores incluídos no relatório anual de indicadores sociais e financeiros do Conselho de Empresa Europeu (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

O monitoramento dos Acordos Marco Globais requer a garantia dos direitos de consulta e informação, atribuídos aos conselhos de empresa europeu nos termos da Directiva 94/45/CE (atualizada pela Directiva 2009/38/CE). O AMG firmado entre Volkswagen, Comitê Global de Trabalhadores, Comitê Europeu de Trabalhadores e IndustriALL em 2012 estabelece que os Comitês têm o direito de informação sobre o percentual de trabalhadores temporários (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global firmado pelo Grupo Renault em 2004 estabeleceu-se uma avaliação inicial sobre a implementação a ser realizada no ano de 2006. Dessa avaliação deveriam participar todas as partes signatárias. De maneira mais abrangente, o acordo de 2013 definiu um processo de diálogo social entre as partes signatárias para executar as medidas de monitoramento (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

No Acordo Marco Global de 2019 estabeleceu-se, para o âmbito local, a organização de reuniões de acompanhamento dos Acordos Marco Globais de 2013 e 2019, garantindo-se a participação de peritos, membros do Comitê do Grupo Renault, sindicatos locais e representantes dos trabalhadores. Serão também implementadas ações específicas de sensibilização e formação sobre os diferentes temas abordados no Acordo Marco de 2019, sobre o qual, quando necessário, serão organizadas fases experimentais para implementação (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Os Acordos Marco Globais também devem contar com sistemas de resolução de conflitos. Disputas relacionadas ao cumprimento das obrigações acordadas devem ser submetidas a instâncias judiciais ou extrajudiciais. Desde comissões paritárias formadas com a representantes dos trabalhadores e das empresas, passando pela arbitragem privada, podendo também ser estipulado a submissão dos litígios à jurisdição estatal, seja no local onde as violações a direitos sociais, seja no país sede da

empresa transnacional signatária do acordo. O importante é que as partes estabeleçam mecanismos que garantam a efetividade dos AMG firmados (OLIVEIRA NETO, 2020)<sup>12</sup>.

O Acordo Marco Global firmado entre Arcelor, indústria metalúrgica de Luxemburgo, e IMF estabeleceu que qualquer disputa será de competência exclusiva dos tribunais de Luxemburgo. Semelhantemente, no acordo firmado entre PSA e a IndustriALL em 2017, acordou-se, primeiramente, a solução das questões mediante o diálogo entre as partes. Na ausência de uma resolução por consenso, as partes poderão recorrer ao tribunal com competência sobre o local da sede da companhia, independentemente do local onde se apurar o conflito (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Já no acordo firmado entre a alemã Siemens, Comitê de Trabalhadores, IG Metall e IndustriALL, em 2012, ficou estabelecido que, em caso de queixas, funcionários e órgãos de representação dos trabalhadores devem primeiro esgotar as instâncias de reclamação e arbitragem locais ou nacionais. Outra significativa referência, no Acordo Marco Global firmado pela Inditex em 2014 ficou estabelecido que as questões relativas à interpretação serão resolvidas mediante diálogo entre a empresa e a IndustriALL. Na ausência de acordo, as partes poderão recorrer a uma “consultoria especializada”, a ser realizada pela OIT (EUROPEAN COMMISSION, 2019; OLIVEIRA NETO, 2020).

Diferentemente do Acordo Marco Global de 2004 que foi omissivo em relação ao tema, no AMG de 2013 Grupo Renault, Comitê de Trabalhadores do Grupo Renault e IndustriALL estabeleceram a aplicação da lei francesa, bem como o compromisso de estabelecer o diálogo, em caso de dificuldades na implementação do acordo, a fim de adotar um plano de ação para solucionar eventuais problemas. As questões locais serão submetidas ao diálogo social local, cabendo ao Grupo Renault criar as condições necessárias. Semelhantemente, no Acordo Marco Global de 2019, além da aplicação da lei francesa, também ficou acordado que as partes irão se informar mutuamente sobre divergências quanto à interpretação ou descumprimento do acordo (EUROPEAN,

---

12 A ausência de responsabilização pelo inadimplemento tende a privar as empresas transnacionais e os sindicatos globais de extrair do Acordo Marco Global a credibilidade que dele se espera. Para que esse não seja classificado como mero ato simbólico, as partes signatárias precisam garantir seu efetivo cumprimento mediante a adoção de medidas de caráter corretivo, podendo, inclusive, rescindir o contrato com fornecedores na hipótese de descumprimento reiterado (CORREA CARRASCO, 2016, p. 78-79; OLIVEIRA NETO, 2020).



---

COMMISSION; OLIVEIRA NETO, 2020).

Cabe ressaltar que a unidade britânica do Grupo Renault explicitou seu compromisso em observar o *Modern Slavery Act* de 2015, lei daquele país que antecedeu a lei francesa sobre a *due diligence* das empresas em relação aos direitos humanos. Realmente, os Acordos Marco Globais firmados pelo Grupo Renault se submetem à Lei n. 2017-399, relativa à responsabilidade com terceiros das empresas controladoras e ordenadoras, também conhecida como Lei do dever de vigilância, cujo texto obriga as grandes empresas francesas a desenvolver, publicar e implementar medidas apropriadas para identificação de riscos e prevenção de ataques a direitos humanos, liberdades fundamentais, saúde, segurança humana e meio ambiente (OLIVEIRA NETO, 2020).

## CONCLUSÃO

A globalização e as cadeias produtivas globais impõem desafios aos sindicatos. Diante do esgotamento do modelo fordista de produção, sob o risco de perderem relevância e representatividade, as entidades que representam os interesses de trabalhadoras e trabalhadores devem ampliar suas ferramentas e estratégias, notadamente em face das empresas transnacionais que consolidam seu poder econômico e político em diversas partes do planeta.

Dentre outras estratégias, os Acordos Marco Globais se apresentam como ferramenta muito importante voltada à tutela de trabalhadoras e trabalhadores que integram os elos de diversas cadeias produtivas que se espriam pelo mundo. Fundados no diálogo social transnacional, os AMG podem contribuir para a construção de um modelo uniforme de tutela do trabalho que recorre a diversas fontes normativas, estatais e não estatais, internacionais e nacionais.

Esse modelo de tutela multinível do trabalho apresenta potencialidades em um contexto de crise do Direito do Trabalho e dos sindicatos em todo planeta. A construção de uma nova representatividade mais abrangente e inclusiva é medida imprescindível para o momento que vivemos.



## REFERÊNCIAS

ALES, E. e VERRECCHIA, G. Transnational: the emerging multifaced dimension of industrial relations. *In* IRES. **European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?** Roma. 2012. p 36-46. Disponível em: <[http://www.ireser.it/files/02\\_2012\\_EUROACTA.pdf](http://www.ireser.it/files/02_2012_EUROACTA.pdf)>. Acesso em: 23 out. 2019.

BAYLOS GRAU, A. **¿Para qué sirve un sindicato? Instrucciones de uso**. Madrid: Catara, 2012.

BAYLOS GRAU, A. **Códigos De Conducta Y Acuerdos-Marco De Empresas Globales: Apuntes Sobre Su Exigibilidad Jurídica**. Revista de relaciones laborales, n. 12, 2005, p. 103-138.

CILENTO, M. Development of transnational negotiations with multinational companies in a trade union perspective. *In* IRES. **European Action on Transnational Company Agreements: a stepping stone towards a real internationalisation of industrial relations?** Roma. 2012. p 104-111. Disponível em: <[http://www.ireser.it/files/02\\_2012\\_EUROACTA.pdf](http://www.ireser.it/files/02_2012_EUROACTA.pdf)>. Acesso em: 23 out. 2019.

CONTRAF. **Contraf-CUT assina o Marco Global entre o Banco do Brasil e a UNI Global Union**. 24/01/2019. Disponível em: <<http://www.contrafcut.org.br/noticias/contraf-cut-assina-marco-global-entre-o-banco-do-brasil-e-a-uni-global-union-0400>>. Acesso em 7 dez. 2019.

CORREA CARRASCO, M. C. **Acuerdos Marco Internacionales. De la responsabilidad social empresarial a la autonomía colectiva transnacional**. Valência: Tirant lo Blanch, 2016.

CORREA CARRASCO, M. C. **Principios rectores y estándares laborales: el papel de los acuerdos marco internacionales en la protección de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores**. *In* LIESA, C. R. F. e DÍAZ, E. L. J. Empresas y

---

Derechos Humanos. Navarra: Thomson Reuters, 2018, p. 153-177.

CRIADO, S. C. **Acuerdos Macro Transnacionales y Derechos Sociales**. Valencia; Tirant lo Blanch, 2016.

DROUIN, R. C. **The role of the ILO in promoting the development of international framework agreements**. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 1-12.

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.

GALLIN, D. **International framework agreements: A reassessment**. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 15-41.

GARCÍA-MUÑOZ ALHAMBRA, M. A. **Acuerdos Marco Globales Multilaterales: Una nueva expresión colectiva del Derecho Transnacional del Trabajo**. In Revista de Derecho Social. V.70, abr.-jun., 2015, p. 199-216.

GEREFFI, G. e KORZENIEWICZ, M. **Commodity chains and global capitalism**. Westport, Greenwood Publishing Group Inc., 1994. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=A86j9pWfTcAC&printsec=frontcover&dq=Commodity+chains+and+global+capitalism&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwip2p-V1JLfAhXCijAKHR\\_MAL0Q6AEIKTAA#v=onepage&q=Commodity%20chains%20and%20global%20capitalism&f=false](https://books.google.com.br/books?id=A86j9pWfTcAC&printsec=frontcover&dq=Commodity+chains+and+global+capitalism&hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwip2p-V1JLfAhXCijAKHR_MAL0Q6AEIKTAA#v=onepage&q=Commodity%20chains%20and%20global%20capitalism&f=false)>. Acesso em 9 dez. 2018.

HAMMER, N. **International framework agreements in the context of global production**. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 89-114.

INDUSTRIALL (2019a). **Who we are**. Disponível em: <<http://industrialunion.org/who-we-are>>. Acesso em: 17 jul. 2019.

INDUSTRIALL (2019b). **Global Framework Agreements**. Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/global-framework-agreements>>. Acesso em: 11 set. 2019.

JESSUP, P. **Transnational Law**. New Haven: Yale University Press, 1956. p. 01-08. Disponível em: <<http://iglp.law.harvard.edu/wp-content/uploads/2014/10/IELR-3-Jessup-Transnational-Law.pdf>>. Acesso em 05 dez. 2018.

OECD **Guidelines for Multinational Enterprises**. Disponível em: <<http://mneguidelines.oecd.org/guidelines/>>. Acesso em: 29 jun. 2019.

OJEDA AVILÉS, A. **Derecho Transnacional del Trabajo**. Valencia: Tirant lo Banch, 2013.

OLIVEIRA NETO, A. E. **Análise Econômica do Direito e o precariado**. In *Análise Econômica Do Direito. Da Teoria À Prática*. Dennis José Almanza Torres e Marcia Carla Pereira Ribeiro (Orgs.). p. 321-333. Curitiba: Editora Íthala, 2018.

OLIVEIRA NETO, A. E. **O direito de greve e os 30 anos da Constituição. Após 30 anos, a greve ainda enfrenta problemas para se consolidar como direito fundamental**. Jota, 27 jul. 2018. Disponível em <[https://www.jota.info/paywall?redirect\\_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-direito-de-greve-e-os-30-anos-da-constituicao-27062018](https://www.jota.info/paywall?redirect_to=//www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/o-direito-de-greve-e-os-30-anos-da-constituicao-27062018)>. Acesso em 19 fev. 2019.

OLIVEIRA NETO, A. E. **Negociação coletiva transnacional. Acordos marco globais, sindicatos e globalização**. Belo Horizonte: RTM/Instituto Edésio Passos, 2020.

PANTLAND. W. **Why we need international union solidarity now more than ever**. 2019. Disponível em: <<http://www.industrialunion.org/feature-why-we-need-international-union-solidarity-now-more-than-ever>>. Acesso em: 19 jul. 2019.

PAPADAKIS, K. CASALE, G., TSOTROUDI, K. **International framework agreements as elements of a cross-border industrial relations framework**. In: PAPADAKIS,

---

K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 67-88.

PAPADAKIS, K. Introduction. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 1-12.

ROJAS, P. N. **El papel de los sindicatos en la consecución del trabajo decente. especial referencia a los acuerdos marco globales.** El futuro del trabajo que queremos. Conferencia Nacional Tripartita, 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid. Disponível em <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms\\_615487.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-madrid/documents/publication/wcms_615487.pdf)>. Acesso em: 13 fev. 2019.

SOBCZAK, A. Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility. In: PAPADAKIS, K. (ed.). **Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework?** Genebra: International Institute for Labour Studies e International Labour Office, 2008, p. 115-130.

SUPIOT A. **O espírito de Filadélfia. A justiça social diante do mercado total.** Porto Alegre: Editora Sulina, 2014.

SUPIOT, A. **Crítica do Direito do Trabalho.** Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2016.

UNCTAD. **About UNCTAD.** 2020. Disponível em: <<https://unctad.org/en/pages/Home.aspx>>. Acesso em: 12 fev. 2020.

UNCTAD. **World Investment Report 2008: Transnational Corporations and the Infrastructure Challenge.** UNCTAD, 2008. Disponível em: < [https://unctad.org/en/docs/wir2008\\_en.pdf](https://unctad.org/en/docs/wir2008_en.pdf)>. Acesso em: 13 fev. 2019.

UNI (2019a). **About Us**. Disponível em: <<https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>>. Acesso em 20 jul. 2019.

UNI (2019b). **What is UNI Global Union?** Disponível em: <<https://www.uniglobalunion.org/about-us/faqs>>. Acesso em 11 set. 2019.

WADDINGTON, J. **European works councils: A transnational industrial relations institution in the making**. 2011. Disponível em: <[https://www.researchgate.net/publication/289405353\\_European\\_works\\_councils\\_A\\_transnational\\_industrial\\_relations\\_institution\\_in\\_the\\_making](https://www.researchgate.net/publication/289405353_European_works_councils_A_transnational_industrial_relations_institution_in_the_making)>. Acesso em: 11 out. 2019.