

DIREITO TRANSNACIONAL DO TRABALHO E CONSTITUIÇÃO GLOBAL¹

Antonio Ojeda Avilés

Professor Honorífico da
Universidad Internacional
de Andalucía, Sevilla,
España. aojeda@us.es

Recebido: maio 17, 2017

Aceito: maio 18, 2017

Transnational labor law and global constitution

RESUMO

Trata-se de artigo que pretende enfrentar o surgimento do chamado Direito Transnacional do Trabalho, como ramo autônomo do Direito, a partir da análise de seus interlocutores e da vinculatividade de sua atuação. Para tanto, examinam-se os fatores que culminaram no fenômeno sob análise, tais como a globalização digital e econômica e a repercussão e a violação mundial das violações aos direitos humanos. Os pontos de partida são diversos episódios de danos causados por transnacionais no último século. O estudo teve por objetivo lançar luz no fenômeno cada vez mais comum e forte decorrente da atuação das transnacionais em um mercado globalizado.

Palavras-chave: Direito Transnacional do Trabalho; Globalização; Direitos Humanos.

Abstract

The present article intends to deal with the emergence of the so-called Transnational Labor Law, understood as an autonomous branch of the Law. The analysis is focused on transnational actors and the binding character of their actions. It is examined the factors that resulted in the phenomenon under analysis, such as digital and economic globalization and the repercussion and global violation of human rights. The points of departure are several instances of damages caused by transnational employers in the last century. The objective of this study was to shed light on the increasingly common phenomenon that result from the action of transnational actors on a globalized world.

Keywords: Transnational Labor Law; Globalization; Human Rights.

¹ Traduzido por Bárbara Soares Ferrito, mestranda em Direito na UFRJ, atua como Juíza do Trabalho Substituta, no Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região.

1. UMA NOVA DISCIPLINA JURÍDICA?

O surgimento paulatino, a partir da década de 2000, de diversos estudos sobre o chamado Direito Transnacional do Trabalho (a partir de agora, DTT) tem despertado considerável curiosidade na comunidade científica, principalmente por parecerem assumir que surge um novo ramo do Direito, confrontado com o Direito do Trabalho Internacional, apesar de, nesses estudos, não parecer haver consenso sobre seu conteúdo e limites². Pois, enquanto alguns usam o termo para se referir às regulamentações da União Européia³, outros assinalam a transnacionalidade com a globalização em uma chave geralmente crítica⁴, como expressa visualmente Trubek ao dizer que os acordos internacionais de livre comércio que protegem o investimento estrangeiro e a propriedade intelectual têm dentes, enquanto aqueles que protegem os padrões de trabalho são relativamente fracos, quando existentes⁵. E o que é pior, enquanto alguns autores adotam uma atitude fatalista sobre o suposto novo campo, há aqueles que duvidam que ele realmente exista, ao passo que, finalmente, outros entram sem preocupações no novo campo de estudo e com isso implicitamente delimitam suas fronteiras.

Desde o início, no entanto, e a voz que pode ser considerada como a pioneira nesses estudos, Hepple⁶ já afirmou energeticamente que não estamos, de fato, diante de um novo ramo do direito, mas frente a algo muito mais modesto: em concreto, uma nova abordagem que dá primazia à perspectiva privada, ou, se quiser, a partir de baixo, deixando em segundo plano, mas sem esquecê-lo, os regulamentos de instituições e agências governamentais de todos os tipos, desde grandes organizações internacionais até os Estados. Semelhante inversão de ângulo supõe uma queda de modo ruidoso, como Copérnico, numa altura em que a globalização destrói a passos forçados os equilíbrios duramente alcançados entre capital e trabalho e os sindicatos sofrem seus momentos mais difíceis, atacando a questão de saber se não estamos em face de outra estratégia para alcançar a liberdade tendenciosa dos poderosos, aquela que deixa cada parte

² Veja sobre isso recentemente FROSECCHI, 2017, p. 219 ss.

³ Por exemplo, AHLBERG, 2008.

⁴ HEPPLÉ, 2005; ELLIOT e FREEMAN, 2003; ALSTON, 2005.

⁵ TRUBECK, 2006, p. 732.

⁶ TRUBEK, 2006, p. 727, considera que Hepple merece ser chamado *el decano de los transnacionalistas*.

sozinha com suas próprias armas e proclama a não intervenção dos poderes públicos. Ressoaria no fundo deste novo direito a ideia de que, se a globalização trouxe consigo a desregulamentação⁷, o tratamento sistemático desta nova disciplina, mesmo que se trate simplesmente de uma nova abordagem, significaria deixar em segundo plano as normas de trabalho tão arduamente alcançadas através de leis estatais e convenções internacionais em benefício de normas *softs* como as declarações e códigos de conduta das empresas multinacionais (EMN adiante), sem mais força do que a fracamente fornecida pelas próprias multinacionais. E na culminação dessa ideia, se implantam diante do leitor a massa compacta de convenções e legislação atualmente em vigor que estabelecem requisitos mínimos e os direitos trabalhistas na busca de um equilíbrio entre empregadores e trabalhadores que adoce a diferença factual entre eles. Um desdobramento que resultaria nos estudos do Direito Internacional do Trabalho cujas páginas geralmente começam com as Convenções da OIT, continuam com as Declarações da ONU e da OCDE, implantam a já vasta massa de Regulamentos e Diretrizes da União Europeia, e às vezes prestam atenção às regras de conflito nas relações internacionais de trabalho.

As preocupações de Teubner⁸ ou de Hespanha⁹ em torno dos efeitos da nova *Lex Mercatoria* e do pluralismo jurídico no direito internacional em geral, e sobre a preservação do princípio da legitimação democrática do direito em semelhante contexto pós-estatalista, nos levam a partir com uma reserva: cena tão diáfana não é tão nítida quanto parece, pois, se pensarmos melhor, o desmantelamento do Direito do Trabalho ocorreu a partir de seu interior, a partir das próprias leis estatais, quer sejam as reformas Biagi, quer sejam *Jobs Act*, Rajoy, Macron ou Hartz. Sem dúvida, a acirrada competição internacional levou a estas em boa parte dos casos, mas a atração quase mágica que o capital internacional exerce sobre qualquer Estado não deve ser esquecida. Não faz diferença a entrada em ação das *soft law*, já que os próprios mínimos

⁷ Coisa que nega HEPPLÉ, 2005, p. 253, indicando várias razões.

⁸ Sobretudo em TEUBNER, 1996, p. 3 ss. Até certo ponto, há uma relação com outras obras suas sobre o caráter autogerativo do Direito: TEUBNER, 1996; do mesmo, *Autopoietic Law: a new approach to law and society*, W. de Gruyter 1988. Uma descrição anômica da globalização que vai além da simples *ignorantia iuris*, em LINDAHL, 2013.

⁹ HESPANHA, 2016.

desaparecem ou permanecem inaplicáveis. Nas regiões em vias de desenvolvimento se dá a expressão extrema da submissão das leis nacionais aos interesses das grandes empresas na figura dos estados “tantálicos”, que não hesitam em legislar contra os seus próprios cidadãos para favorecer a chegada ou permanência de uma grande fábrica ou centro de produção¹⁰.

E se, quanto às leis nacionais, cabe comentar sobre seu atual estado deplorável, dos instrumentos promulgados por organizações internacionais não podemos falar melhor, por mais que isso nos doa. A maioria das convenções da OIT só é ratificada por uma minoria de Estados membros¹¹, e sua eficácia imperativa – isto é, através do Comitê de Liberdade Sindical ou do Comitê de Peritos sobre a Aplicação de Convenções e Recomendações – deixa muito a desejar, por mais que nos cause dor dizer isso. Poderíamos até falar de uma posição submissa em relação à situação internacional, pois vemos como os acordos referentes a setores nos quais há uma realidade mais equilibrada obtêm maior suporte¹². E não podemos esquecer a situação crítica da própria entidade, impedida pelos representantes de empregadores em suas repetidas tentativas de extrair o direito de greve da aplicação da Convenção n.º 87 sobre a liberdade de associação.

A respeito do instrumento da ONU chamado *Global Compact*, com conteúdos laborais, ecológicos e conservacionistas voltados para empresas multinacionais em todo o mundo, o nível de ratificações é atualmente insatisfatório¹³. De maior interesse poderiam ser as Diretrizes

¹⁰ Sobre o modelo tantálico (de Tântalo, da mitologia grega) pode-se ver o meu artigo “La confrontación de modelos sociales en el cambio de siglo”, CEF Trabajo y Seguridad Social 378 (2014), p. 14-43. Não apenas falamos de Estados totalitários, mas também, democráticos, cujos Parlamentos não exitam em aprovar legislações laborais abaixo dos padrões internacionais, como ocorre por exemplo em Bangladesh.

¹¹ As oito convenções fundamentais da OIT sofrem com a ausência de signatários de países grandes como os EUA ou Brasil, com argumentos fracos, como a de que uma Federação não é um Estado. Além deles, as quase 200 Convenções em vigor mostram um apoio fraco. Por exemplo, o término do emprego número 158 (1982) só obteve 36 ratificações; dos trabalhadores domésticos 189 (2011) ainda menos, 25 ratificações. A Convenção de Previdência Mínima Nº 102 (1952), finalmente, foi ratificada por 55 países. A OIT conta com 187 estados membros.

¹² Assim, a importante Convenção sobre trabalho marítimo MLC 2006 foi ratificada, até o momento, por 85 países.

¹³ Foi assinado por quase 13.000 empresas em todo o mundo, em sua maioria pequenas e médias empresas, universidades, ONGs e entidades claramente não internacionais, como o Banco da Nação Argentina, a Companhia Municipal de Águas de Guayaquil ou o Município de Curitiba. Para termos uma ideia da densidade de ratificação, o número de empresas existentes, por exemplo, na Espanha, é superior a 3 milhões.

Em suma, a desregulamentação e o estado insatisfatório dos padrões laborais não podem ser atribuídos exclusivamente à globalização, pois também há um discutível déficit de atuação dos organismos públicos internacionais e estatais.

da OCDE¹⁴, também com mecanismos de aplicação muito fracos, embora os sindicatos tenham conseguido, certa vez, fazer uso criativo destes, como ocorreu no Bruylane, estudado por Compa e Feinstein¹⁵.

Apenas as normas da União Europeia gozam de um alto grau de imperatividade graças ao Tribunal de Justiça Europeu, ainda que tenhamos que concordar que o Direito Coletivo do Trabalho está fora de suas competências – exceto os comitês de empresa europeus – e que as Diretivas, espécie usual de sua legislação trabalhista, não são, por si só, aplicáveis, salvo casos excepcionais. Na verdade, é o Tribunal de Justiça Europeu quem tem elaborado uma doutrina laboral graças às decisões prejudiciais submetidas pelos tribunais nacionais e em sua ação, infelizmente, colide com a realidade subjacente às quatro liberdades da União, um reflexo das origens como um mercado comum de empresas.

Em suma, a desregulamentação e o estado insatisfatório dos padrões laborais não podem ser atribuídos exclusivamente à globalização, pois também há um discutível déficit de atuação dos organismos públicos internacionais e estatais. Quando olhamos desde “o outro lado”, ou seja, a partir do plano do privado, a partir da horizontalidade do transnacional, tampouco podemos falar de um deserto normativo no qual as únicas regras são os códigos *softs* das EMN. Há vida para além do Estado, e a paisagem privada está povoada por uma multidão de protagonistas que interagem e se comprometem, firmando compromissos que depois levam, se necessário, para tribunais de arbitragem, como a Haia ou San Jose, ou, pelo contrário, prescindem de terceiro e resolvem suas diferenças com procedimentos que começam a ser mais equilibrados.

O cenário internacional deixou de ser um deserto de normas onde as EMN’s prevalecem a seu livre arbítrio. Daí a importância de focar no que realmente acontece, em um novo prisma para obter uma enorme riqueza de conteúdo que até então tinha sido negligenciado

¹⁴ Diretrizes da OCDE para Empresas Multinacionais de 2010, revisadas em 2011, às quais 42 países aderiram. São recomendações dirigidas por governos a empresas multinacionais que operam em países aderentes ou que têm sua sede neles. Contêm princípios e padrões não vinculantes para a conduta empresarial responsável dentro do contexto global, conforme as leis aplicáveis e padrões internacionalmente reconhecidos. As Diretrizes constituem o único código de conduta empresarial responsável, abrangente e multilateralmente acordado que os governos se comprometeram a promover.

¹⁵ COMPA e FEINSTEIN, 2012, p. 657 ss.

ou mesmo ignorado. O que não implica manter uma visão que soa desatualizada, mas válida e necessária para não cair na parcialidade novamente. Não equivocada, nesse sentido, a definição de Direito Transnacional do Trabalho como um conjunto de normas de todo tipo que regulam as relações entre sujeitos desprovidos de *impe-rium* com transcendência supranacional¹⁶.

Na formação de um cenário normativo plural, têm participado vários elementos, cuja formação durou décadas em alguns casos. Tratarei de resumir na seção seguinte como se chegou ao Direito Transnacional do Trabalho.

2. DIACRONIA: OS FATOS

I. A globalização econômica. Em 1956, o professor da Universidade de Colúmbia, Philip Jessup, observa em sua obra *Direito Transnacional*¹⁷ o forte surgimento de organizações privadas no cenário internacional, embora aparentemente continuasse a ser dominado pela ação estatal, como sugeria o Acordo de Yalta entre Estados Unidos, a União Soviética e o Reino Unido. Alertou Jessup a exuberância e dinamismo das organizações não governamentais internacionais (doravante ONGs), em número de 1.100, em comparação com as intergovernamentais, que alcaçaram apenas 140, um dado quantitativo certamente elementar, mas que também apontava para uma força e visão muito diferente. Por trás das ONGs, uma grande gama de empresas norte-americanas havia desembarcado em todos os continentes durante o pós-guerra para o sustento da ajuda à reconstrução e desenvolvimento, e tinha aprendido a manejar governo e instituições públicas em seu próprio benefício. O inter-nacional, sinônimo de inter-estatal, já não poderia mais descrever adequadamente o novo cenário, que definitivamente passava agora para mãos privadas. Os Estados continuaram a desempenhar um papel importante, mas a globalização que começava de forma contundente já não dependia apenas destes, mas também, em uma parte substancial, de entidades privadas dos mais variados tipos. Assim, Jessup propôs a denominação que fez sua fortuna, *Direito Transnacional*, para nomear um ordenamento que já não era mais exclusivamente público, mas também privado.

¹⁶ Definição existente em meu livro *OJEDA AVILÉS*, 2013, p. 24; e na versão inglesa do livro, *OJEDA AVILÉS*, 2015, p. 6.

¹⁷ JESSUP, 1956.

A globalização digital agregou-se à econômica no impulso ao privado, e enquanto, por um lado, tenha remado no mesmo sentido da ação empresarial, levando-a a um maior controle dos trabalhadores, também potencializou, na direção oposta, a expansão das ações dos sindicatos e o apoio da opinião pública às reivindicações laborais.

Da grande variedade de sujeitos privados que assumem o protagonismo global, as EMN's eram as mais numerosas e poderosas, de modo que alguns autores falavam de uma nova *Lex Mercatoria* semelhante à existente nos tempos medievais e modernos. Inicialmente eram apenas multinacionais norte-americanas, que desenvolveram um estilo agressivo para obter a maior vantagem possível dos Estados mais fracos, mesmo contra as diretrizes de seu próprio país¹⁸. Nos anos seguintes, a opinião pública tomou conhecimento dos excessos cometidos contra trabalhadores de países em desenvolvimento, mas também dos efeitos prejudiciais da competição agressiva, baseada no *dumping* social, nos empregos nos Estados Unidos. Não muito depois, as empresas multinacionais europeias, japonesas e coreanas, que usam as mesmas práticas antissociais de suas contrapartes norte-americanas, são incorporadas ao cenário internacional, e as críticas também recaem sobre elas¹⁹.

No surgimento da transnacionalidade na seara laboral, no entanto, tem importância não apenas a globalização inicial, que poderia ser chamada de “liberal” e que apenas se submetia à normas. Existem outros fatores que a impulsionam em nosso campo e lhe dão um caráter diferente. O DTT amadurece devido a outros fatores, dentre os quais a revolução digital e o impacto na opinião pública de grandes desastres industriais e violações de direitos humanos.

II. Globalização digital. No final dos anos 80, a eletrônica se tornou amplamente difundida nos países desenvolvidos. A globalização digital agregou-se à econômica no impulso ao privado, e enquanto, por um lado, tenha remado no mesmo sentido da ação empresarial, levando-a a um maior controle dos trabalhadores, também potencializou, na direção oposta, a expansão das ações dos sindicatos e o apoio da opinião pública às reivindicações laborais. Um exemplo paradigmático do segundo aspecto nos é apresentado pelo conflito que surgiu em 2007 entre a IBM Itália e seus trabalhadores na negociação de um convênio coletivo. A empresa eliminou o primeiro bônus de produtividade de seus 9.000 trabalhadores, o que equivaleria a uma perda de 1.000 euros por ano, e recusou-se a falar com representantes trabalhistas. Os sindicatos aproveitaram as ilhas virtuais criadas pela própria empresa

¹⁸ OJEDA; COMPA, 2002, p. 217-250.

¹⁹ HUMAN RIGHTS WATCH, 2010; COMPA; FEINSTEIN, 2012; COMPA, 2013; KALEK; SAAGE-MAAB, 2008.

A economia 4.0, que hoje nasce, centraliza a atividade econômica em plataformas digitais, códigos e algoritmos de operação controlados por empresas, com uma opacidade que dificulta a ação de controle.

no portal de internet *Second Life*, onde os escritórios e a atividade bancária foram recriados, para convocar uma manifestação virtual na frente deles. Organizados pela federação internacional UNI Global, 1800 ativistas de trinta países manifestaram-se como avatares vestindo camisas do sindicato, fazendo a empresa assinar o acordo. Outro caso no continente americano também serviu para que a multinacional Russell Athletics, dedicada à venda de roupas esportivas que abastece muitas universidades norte-americanas com as iniciais de cada uma, respeitasse os direitos de liberdade de associação e negociação: em 2009, em sua fábrica em Honduras, os trabalhadores haviam tentado organizar um sindicato e negociar um acordo coletivo, ao que a multinacional respondeu despedindo os líderes, primeiro, e fechando a fábrica, depois. O governo hondurenho manteve uma atitude de submissão à multinacional²⁰, e o sindicato local era muito fraco. As redes digitais, no entanto, provocaram um boicote universitário aos produtos da empresa em seu próprio país e, junto com a pesquisa de uma ONG chamada Consórcio dos Direitos dos Trabalhadores, conduziram a uma retirada maciça de clientes institucionais, que levaram a Russell Athletics a reabrir a fábrica, restabelecer seus trabalhadores e reconhecer o direito de sindicalização e negociação, e celebração de acordo coletivo²¹.

A revolução digital, porém, não parou por aí. A economia 4.0, que hoje nasce, centraliza a atividade econômica em plataformas digitais, códigos e algoritmos de operação controlados por empresas, com uma opacidade que dificulta a ação de controle. No entanto, as primeiras reações começam a surgir, tanto em plataformas de distribuição e transporte de passageiros quanto, por fim, na troca de títulos: o setor financeiro é talvez o universo mais enigmático das plataformas, com suas bolsas, regulamentadas ou não, e seus mercados, líquidos ou não. A este respeito, cabe mencionar não apenas as leis nacionais e internacionais – a última destas, a Diretiva MiFID

²⁰ A queixa de arrependimento enviada ao Departamento do Trabalho dos EUA em 26 de março de 2012, intitulado “Em relação ao fracasso do Governo de Honduras em aplicar efetivamente suas leis trabalhistas e cumprir seus compromissos sob a declaração do OIT sobre Princípios Fundamentais e Direitos no Trabalho”, contém uma lista de assassinatos de sindicalistas cometidos no período aproximado em que os eventos ocorreram em Russell, bem como uma longa exposição das violações cometidas por inúmeras empresas nos setores têxtil, agrícola e portuário. Como fio condutor, a denúncia insiste na passividade do governo, quando não na sua participação ativa nas violações.

²¹ O investigador encarregado de elaborar o relatório foi o professor Adrián Goldin, da Universidade de Buenos Aires, que faz um histórico dos fatos em seu artigo (CARL, 2014). Ver também WEDENOJA, 2010; OJEDA, 2014, p. 269 ss.

II 2014/65, sobre transparência e outras exigências dos mercados de valores – mas também os acordos dos grandes bancos com seus comitês de empresa europeus, dos quais falarei mais tarde.

III. A repercussão mundial de importantes violações dos direitos humanos pelas EMN's também ajudou a limitar o poder destas, inicialmente devido à formação de uma opinião pública contrária, que colocou as marcas mais degradadas na prancha, forçando-as a mudar sua atitude. É na década de 80 que esse movimento de opinião pública começa, quando a exploração do trabalho é revelada pelos fornecedores da firma Nike, na Indonésia, e esta envia um auditor independente para preparar um relatório, que resulta muito crítico no tema referente à violação dos direitos básicos dos trabalhadores. A empresa se vê obrigada a elaborar um código de conduta, iniciando, assim, o caminho da responsabilidade social corporativa e do *compliance* ou verificação de conformidade²².

Também dos anos oitenta vieram os primeiros casos ambientais com repercussões laborais no nível transnacional. Talvez o primeiro seja o das empresas bananeiras na Costa Rica que usaram o pesticida DBCR fabricado pelas empresas Dow Chemical e Shell, que havia sido proibido nos Estados Unidos em 1977, mas que essas empresas continuaram exportando para outros países. Ao utilizar o DBCR sem qualquer proteção para fumigar os campos, 800 trabalhadores tornaram-se estéreis e defensores dos direitos ambientais contataram advogados especializados em demandas de danos por toxicidade, os quais em 1984 iniciaram um processo judicial perante os tribunais da sede da empresa, em Houston. Demorou anos para coletar provas²³, o que levou a celebração de um acordo extrajudicial que compensou com US \$ 15.000 cada trabalhador.

O impacto de grandes desastres industriais também tem repercussão no progresso da resposta às EMN's no âmbito transnacional. A sua importância para o nosso tema muda com base no fato de ter havido efeito transnacional ou se, ao contrário, foi puramente local, de modo que a reação é muito diferente conforme falemos de Fukushima ou Chernobyl, ou de Seveso ou Dhaka.

²² Para uma boa exposição da evolução do tema, por todos SANCHÍS, 2001, p. 181 ss.

²³ Os trabalhadores resistiram em expor suas vergonhas: Los trabajadores se resistían a exponer sus vergüenzas: “Eles me chamam de mula – um trabalhador esforçado, sem ovos. Outros homens me perguntam se podem servir minha esposa. Eu queria envelhecer com meus filhos. Eu quero morrer “foi o tipo de testemunhos nas aldeias. Vid. OJEDA; COMPA, 2002.

Em Seveso, perto de Milão, uma fábrica pertencente a uma subsidiária da multinacional suíça Hoffmann-La Roche fabricava como subproduto uma das dioxinas mais letais, TCDD, e, ao incendiar a fábrica, em 1976, lançou uma nuvem tóxica na atmosfera que, por sorte, não causou lesão física ou morte de cidadãos, embora 400 mulheres grávidas tenham sido submetidas a abortos preventivos e 80.000 animais tenham sido sacrificados. A Comunidade Europeia aprovou primeiro a Directiva 82/501 (“Seveso I”), e depois a 96/82 (“Seveso II”), e 2012/18 (“Seveso III”), em uma ação lenta, mas decisiva para controlar acidentes graves no transporte, armazenamento e produção de substâncias perigosas. No entanto, as reações dos sindicatos e outras organizações privadas, por qualquer motivo, foram fracas.

Algo diferente aconteceu no desastre em Bhopal, na Índia, onde 20.000 pessoas morreram e 500.000 mais foram envenenados em 1984 pela emissão de isocianato de metila em uma fábrica da multinacional norte-americana Union Carbide, um veneno que se alastrou durante a noite toda sobre a população indefesa. Como a empresa que detém a fábrica era uma subsidiária indiana, o governo e os tribunais do país conheceram a questão e condenaram à pequena compensação pelas mortes até então ocorridas, sem parar para pensar no grande número de óbitos que ocorreram depois. No entanto, a reação internacional se produziu, porquanto os tribunais norte-americanos receberam numerosas demandas de pessoas afetadas, que, no entanto, foram rejeitadas com base no princípio *forum non conveniens*, isto é, incompetência de jurisdição por existir outro tribunal competente, qual seja, o Supremo Tribunal da Índia. Mais tarde, em 2001, a Union Carbide desapareceu, absorvida pela Dow Chemical, que se negou, desde o início, a abordar o tema das indenizações²⁴.

A resposta transnacional foi mais bem sucedida no desastre de 2013 do edifício Rana Plaza em Dhaka (Bangladesh), quando 1.100 trabalhadores têxteis morreram no incêndio e o colapso ocorreu devido à falta de medidas de segurança. O prédio abrigava empresas locais que fabricavam roupas para marcas internacionais. A reação imediata das entidades públicas e privadas internacionais foi um exemplo de ação conjunta que possibilitou alcançar um im-

²⁴ Vid. FRANCIS, 2014.

portante acordo, apesar da relutância dos poderes locais. Da OIT às federações sindicais internacionais Industrie All Global Union e Uni Global Union, passando por quatro importantes ONGs²⁵ e – o mais importante de tudo – cerca de cento e cinquenta EMN's têxteis que tinham fabricantes locais contratantes. As EMN's se comprometeram a financiar o custo do acordo, centrado na seleção, treinamento e ativação de um corpo de inspetores de fábrica de Bangladesh que realizariam visitas às instalações, elaborariam relatórios sobre possíveis deficiências e os tornariam públicos na imprensa. O acordo, obviamente, dependia das sanções das empresas multinacionais aos fornecedores locais, com resolução de contrato em caso de não cumprimento das indicações dos inspetores. Além disso, se estabelecia um procedimento de arbitragem, sob as regras da ONU para arbitragem comercial. Como se verá, o acordo não fala de indenização às vítimas, mas de inspeções fabris, apesar de a maioria das multinacionais norte-americanas se recusarem a assinar, alegando que já haviam assinado outro acordo anos antes²⁶ e que, em qualquer caso, estavam expostas a reivindicações perante os tribunais americanos, como veremos mais adiante. Das diversas novidades trazidas pelo acordo, se destaca o fato de que a iniciativa partira de uma das próprias multinacionais, a rede sueca H&M, com 255 fornecedores em Bangladesh. Em 2017, após a conclusão do acordo, foi assinada uma renovação entre as duas federações sindicais citadas e mais de uma centena de EMN's²⁷.

O Acordo de Bangladesh apresenta vários novos cenários relacionados com o sistema de cadeia de fornecimento (*supply chains*) das EMN's localizadas em países em via de desenvolvimento. Estamos provavelmente diante do nascimento de uma nova Constituição social transnacional no sentido de Teubner, cuja evolução, ocorrida a golpes de acordeão, criará um novo espaço dentro do sistema de trabalho globalizado²⁸. Em particular, permite-nos observar a resistência da le-

²⁵ Clean Clothes Campaign, Maquila Solidarity Network, International Labor Rights Forum, Workers Rights Consortium.

²⁶ Na cadeia de incêndios e mortes de trabalhadores têxteis de Bangladesh, as EMN's Walmart e GAP haviam defendido um compromisso pelo qual seriam realizadas inspeções aleatórias, cujo cumprimento (*compliance*) seria controlado pelas EMN's e sem obrigações financeiras para elas. Esse acordo não foi efetivo.

²⁷ Cf. IndustrieAll, "Signatories to de 2018 Accord", marzo 2018. En total van 123 EMNs firmantes. El nuevo Acuerdo se firmó en junio de 2017 y tiene una duración de tres años.

²⁸ TEUBNER, 2012, p. 81.

Antes de tudo, é necessário destacar como o fenômeno do pluralismo dos sistemas regulatórios ocorre não apenas no nível transnacional, tendo sido, ao mesmo tempo, detectado em todo o país no que Perez Luño chamou transbordamento das fontes típicas do Direito.

gislação nacional à possibilidade de aplicação de um acordo entre terceiros, que repercute no cômodo – e perigoso – discordar das empresas locais e as exponha ao encerramento. Quanto à implementação, o acordo inicial havia sofrido atrasos e descumprimento, perseguição de líderes sindicais locais e ataques à imprensa²⁹, mas em 2017 houve também manifestações nas ruas reunindo³⁰ trabalhadores amedrontados pelas ameaças de fechamento, e finalmente a Suprema Corte de Bangladesh admitiu, no mesmo ano, o recurso de amparo de um líder sindical local e suspendeu a aplicação do acordo até maio de 2018, exigindo que as autoridades explicassem “por que a decisão de prorrogar o acordo sem a permissão do governo, dos proprietários e dos trabalhadores [de Bangladesh] poderia não ser considerada ilegal”³¹.

3. DEONTOLOGIA: UMA IDEIA DE CIVILIZAÇÃO E HUMANISMO

Até aqui, temos assistido ao nascimento de um sistema jurídico transnacional em torno do trabalho e do equilíbrio progressivo que tem-se obtido entre os diferentes sujeitos intervenientes, partindo da situação de predominância absoluta das EMN's. Vale ressaltar, do exposto, a riqueza de instrumentos, sujeitos e ações que movimentam o acontecer diário do Direito Transnacional do Trabalho, um pluralismo sob cujo esplendor o protagonismo do público perde força. Chegou o momento de falarmos das Constituições sociais transfronteiriças.

I. Identificação das Constituições Sociais Transfronteiriças.

Antes de tudo, é necessário destacar como o fenômeno do pluralismo dos sistemas regulatórios ocorre não apenas no nível transnacional, tendo sido, ao mesmo tempo, detectado em todo o país no que Perez Luño chamou *transbordamento* das fontes típicas do

²⁹ Veja-se, por exemplo, os relatórios de setembro de 2015 e janeiro de 2016 das quatro ONG's citadas sobre o cumprimento de H&M, sob o título respectivamente de “Evaluation of H&M Compliance with Safety Action Plans for Strategic Suppliers in Bangladesh”, e “Ongoing Safety Delays at H&M Suppliers in Bangladesh”.

³⁰ A imprensa do país na língua inglesa havia circulado uma fotografia de manifestantes, na qual se lia: “This Aug 1 2017 file photo shows a procession of Jago Bangladesh Garments Shramic Federation against the closure of garment factories in the name of establishing safety by Accord on Fire and Building Safety in Bangladesh and Alliance for Bangladesh Worker Safety”.

³¹ Cf. Bdnews24.com – Bangladesh's First Internet Newspaper, “High Court halts new Bangladesh accord on garment factory fire, building safety”, 16 de outubro 2017.

Direito³². Continuar pretendendo que as fontes jurídicas são a lei, o costume e os princípios gerais de direito não resiste à mínima observação da realidade, mesmo quando queremos referir-nos às fontes de obrigações na lei, contrato e quase-contrato. A pirâmide kelseniana, na qual as Constituições nacionais são o ápice da juridicidade, também é questionada sob uma perspectiva moderna. Como Grossi indica, o Direito, embora suas manifestações mais marcantes sejam os atos legislativos solenes, pertence à sociedade e, portanto, à vida, expressa a sociedade mais do que o Estado; é o tecido invisível que ordena a nossa experiência cotidiana, viabilizando a coexistência pacífica das liberdades recíprocas. Isto emerge claramente hoje, acrescenta, quando em crise a própria estatalidade do Direito, seu ensimesmamento em um sistema de leis dos Estados, mas que agora descobrimos ser insuficiente para ordenar uma sociedade global como a presente, em que o Estado e os Estados figuram cada vez menos como produtores da Direito³³. O transbordamento das fontes clássicas levou a uma evolução nos sistemas normativos nacionais, o que Pérez Luno descreve como hipertrofia legislativa (“poluição legal”), hipostenia ou déficit na eficácia das leis, e tendência a deslegalização normativa, que em seu conjunto implica um deslocamento do centro de gravidade das fontes, o que entende como um fenômeno de infraestatalidade normativa e pluralismo³⁴.

Então, o que é estranho ao jurista tradicional – a importância das normas privadas – não é apenas o um enfraquecimento do panorama jurídico, mas uma necessidade e um avanço gnoseológico. Nas palavras de Teubner,

el Derecho global (¡no inter-nacional!) es un orden legal en sentido propio que no debería ser medido conforme a los estándares de los sistemas legales nacionales. Más bien su característica peculiar como Ordenamiento plenamente maduro lo diferencia del Derecho tradicional de los Estados-nación³⁵”.

O receio de um esvaziamento do Direito imperativo por meio de um DTT desmedido já pertence a outros tempos, e o que ainda está

³² PÉREZ LUÑO, 1993. Cito por esta obra. Cf. PÉREZ LUÑO, 2011.

³³ GROSSI, 2007, introducción, § 2.

³⁴ PÉREZ LUÑO, 1993, p. 79 e ss; A partir de outra perspectiva, mas com resultados similares, CÁRCOVA, 2006.

³⁵ TEUBNER, 1996, p. 2.

pendente é a legitimação democrática dos instrumentos prevalentes, nas mãos das empresas. Em outras palavras, na esfera transnacional, os regulamentos privados foram dotados de capacidade imperativa, enquanto, pelo contrário, as normas públicas sofrem um enfraquecimento gradual³⁶; porque o enfoque, a partir da abordagem que temos visto, dando prioridade aos sujeitos privados na análise da ordem transnacional, nos mostra um panorama hierarquizado, no qual as EMN's têm um poder maior do que o que está nas leis ocidentais, e em muitos casos, abusam deste.

Agora, a unilateralidade da maioria das normas privadas transnacionais não pode ser responsabilizada por essa questão, que apenas contribui para um ligeiro desuso do público sem, é claro, ignorar sua incidência. Se o público é também o que os Estados criaram para os Estados, embora com uma projeção transnacional, é claro que as Convenções da OIT ou as declarações universais de organizações como a ONU não deixam de ser propostas para que os Estados legislem e apliquem seus princípios, pois, de pronto, espera-se que os Estados-Membros os ratifiquem e editem uma lei de transposição³⁷.

Também não se deve esquecer que o público – das leis nacionais às convenções internacionais – presta apoio universal ao poder normativo das empresas e sua livre iniciativa com algumas restrições. Não perdemos de vista, finalmente, que diante da OIT como representante dos direitos dos trabalhadores – de composição tripartida, no entanto – existe a Organização Mundial do Comércio como garantidora da liberdade empresarial, e, enquanto a primeira atua por meio de Convenções que, por várias razões, poderiam ser descritas como *soft law*, a segunda *tem dentes*, como já mencionado.

Dito isso, o fato de que a gama de instrumentos privados que a perspectiva transnacional coloca sob os holofotes está evoluindo para um jogo de maiores equilíbrios levanta a questão de para onde o fenômeno genérico da globalização é orientado. A constante des-construção do Direito, como diria Derrida, ou melhor ainda, a permanente autopoiese dos sistemas globais, como Luhmann

³⁶ Para Teubner, hoje as regras do mundo dos Estados tornam-se *soft laws* enquanto as ordenações privadas das EMN's chegam ao nível de *hard law*, porque têm sanções efetivas e são vinculantes: TEUBNER, 2012, p. 31.

³⁷ Embora os países que seguem o modelo francês, de aplicação direta dos acordos ratificados, sejam vários na América Latina.

ou Teubner afirmam, deixou para trás um universo decididamente autoritário para dar lugar a uma progressiva democratização dos múltiplos sistemas transnacionais, que atinge inclusive a *Lex Mercatoria*.

Em relação ao Direito Transnacional do Trabalho, as seguintes características específicas podem ser detectadas neste mundo globalizado:

- Primeiramente, o DTT forma um sistema jurídico próprio que, como todos os sistemas, de acordo com as categorizações de Luhmann, se move em torno de uma comunicação estável entre os sujeitos em torno do conceito de *trabalho*.
- É claro que dentro deste sistema é possível distinguir várias constituições sociais, desde a da OIT a dos códigos de conduta das EMN's³⁸. As várias condições intra-sistêmicas se encontram em um *desequilíbrio dinâmico* permanente, segundo Streek e Polanyi, com ondas cíclicas claramente visíveis nas convenções da OIT e seus processos de fissão e fusão, adiamento e reavaliação ao longo do tempo.
- Existe, apesar da relativa autonomia das múltiplas constituições internas, uma comunicação comum entre todas e um conjunto de limites e referências bem conhecidos no momento presente. Por último,
- Atualmente, o sistema autopoietico próximo e com o qual se discute espaços normativos é o da *Lex Mercatoria*, que se recusa a ceder um de seus feudos tradicionais: a organização do trabalho nas empresas; e tenta manter o domínio que até agora exercia de seus parceiros do FMI, Banco Mundial, Organização Mundial do Comércio e – em segundo plano – as normas da União Européia – o Mercado Comum – ou os Tratados do Mercosul, Nafta ou APEC³⁹.

³⁸ Contra o conceito formal ou kelseniano de Constituição, hoje são usados até quatro critérios (funcional, epistemológico, processual e estrutural): TEUBNER, 2012, p. 71. Neste sentido, HART, 2001, p. 97 ss., defende a existência de uma regra de reconhecimento social, de existência empírica, raramente estabelecida expressamente, próxima das teorias do Volkgeist. Kelsen, 1960, p. 197, modificou seu conceito de Constituição e passou a considerá-lo como uma norma meramente concebida, que não faz parte do sistema jurídico, o que parece uma contradição com a sua teoria pura do direito, de acordo com PÉREZ LUÑO, 2011, p. 22-23.

³⁹ As diferenças entre os dois sistemas não são apenas de sujeitos e normas, mas também de racionalidades. A coordenação destes como um problema de constitucionalidade global, em KJAER, 2011.

II. Direitos fundamentais como conteúdo substancial do Direito Transnacional do Trabalho

Mesmo que um sistema transnacional não tenha necessariamente que regular os direitos humanos, apesar da aparente contradição da afirmação ao se referir a conceitos universais como estes e aqueles, no nosso caso, o DTT os considera como conteúdo característico, pelo menos desde algumas décadas. Não é demais recordar que várias das oito convenções fundamentais da OIT se referem à proibição do trabalho escravo ou à igualdade de gênero no trabalho, bem como à liberdade sindical. E ainda mais importante do que isso, os códigos de conduta das empresas multinacionais evoluíram rapidamente e suas seções sobre o respeito pelos direitos fundamentais e ambientais estão sujeitas a procedimentos de *compliance*, deixando para trás as auditorias parciais, com resultados que chegam a pôr em xeque a própria empresa contratante. Talvez o caso mais indicativo da evolução a este respeito tenha sido o da firma Nestlé em 2016, que, em um procedimento de *compliance*, detectou trabalho escravo em suas cadeias de fornecedores na Tailândia (produtos alimentícios), enquanto ao mesmo tempo foi denunciada perante os tribunais por trabalho infantil em suas plantações de cacau na Costa do Marfim. Diferente do que aconteceu no caso Russell Athletics que vimos, onde um primeiro relatório não viu sinais de violações de direitos humanos na fábrica de Honduras, neste caso a multinacional suíça não só adotou todos os meios para uma investigação séria, como também deu publicidade à mídia e provavelmente fará todo o possível para que as fábricas de fornecedores tailandesas corrijam essas práticas⁴⁰.

No entanto, os direitos humanos precisam de um positivação legal, pois, para além das situações limites que provocam protestos da opinião pública mundial, na prática, o tipo de rol de direitos lançados na Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, ou, ainda mais clara, os direitos humanos das declarações universais podem ser muito ambíguos e possíveis violações são confrontados com a livre iniciativa e outros poderes legais ou factuais, sem resultados claros, para não dizer decepcionantes. A série de sentenças do Tribunal de

⁴⁰ O *compliance* foi feito por uma empresa dedicada a essas questões, a norte-americana Verité, que no ano passado realizou outra pesquisa na empresa têxtil californiana Patagonia. Observe a legislação que surgiu em vários países sobre as cadeias de fornecimento transnacionais, sobre as quais falarei abaixo. No caso da Nestlé, vid. por exemplo, KELLY A., 2016.

Justiça Europeu sobre grupos de direitos fundamentais, como a organização, a negociação colectiva e à ação coletiva publicada na segunda metade da década de 2010 (Viking, Laval, Rüffert etc.) enfrentou precisamente esses direitos perante as *liberdades União*, em especial a livre circulação de serviços e liberdade de estabelecimento de empresas, ao passo que a jurisprudência do Tribunal Europeu dos Direitos Humanos, muito mais sensível a estes princípios que o anterior, chegou a se pronunciar a favor do *uso proporcional da força* frente ao direito à vida de quem mais tarde provou ser inocente, com base na convicção moral da polícia sobre o acerto de um disparo mortal⁴¹.

Os casos acima parecem confirmar a posição da melhor doutrina em sua defesa no sentido de que não basta apenas a validade universal dos direitos humanos, o direito das gentes de que fala Scellé, ou que a afirmação retumbante de Cícero que *omnium gentium consensus lex naturae putanda est*⁴². Para Teubner, seguindo Renner, somente a prática decisória de regimes transnacionais – sentenças ou laudos arbitrais – pode validamente criar direitos fundamentais dentro de suas fronteiras, para efeitos de positivação jurídica⁴³. Mas, embora não seja possível unificar e consolidar, a partir da pura deontologia, o universo dos direitos fundamentais, tampouco podemos transformar sua prática no resultado das doutrinas judiciais e coleção de laudos. Não podemos nos limitar ao que Hurrell chama de *Common Law Transaccional*, como um Direito surgido dos casos (processuais)⁴⁴, e isto porque existem outras fontes de positivação como o costume internacional, que deriva não só das causas decididas pelos juízes ou árbitros, mas das soluções consensuais para evitar o litígio; e como as fontes derivadas de organismos como comitê de empresa europeu, os convênios entre sujeitos coletivos globais, os

⁴¹ No caso do brasileiro De Menezes, morto em 2005 no metrô de Londres pela polícia, que lhe deu um tiro na cabeça ao confundir-lo com um terrorista islâmico, a sentença da Corte Européia de Direitos Humanos da Silva v. Reino Unido de 30 de março de 2016 (recurso 5878/08) confrontou o direito à vida com o princípio do uso proporcional da força, em um sentido favorável a este último, com base na convicção subjetiva daqueles que atiraram nele que ele estava indo para ativar uma bomba que estava escondida. Vid. ANSUÁTEGUI ROIG, 2018, p. 48 ss.

⁴² CICERÓN, *Tusculanae disputationes* I,1,30. LLANO ALONSO, 2017, p. 27 e 137 ss.

⁴³ RENNER, 2011, que parte de um estudo aprofundado dos laudos em conflitos comerciais TEUBNER G., 2012, p. 146, alude a sentenças arbitrais e decisões judiciais, inclusive nacionais, sobre casos transnacionais, mas trata-se apenas de um parecer semelhante aos tribunais institucionais de arbitragem de órgãos como a Organização Mundial do Comércio, o Tribunal Arbitral Internacional ou órgãos mais específicos, como ICANN ou ICSD.

⁴⁴ HURRELL, 2007.

acordos dos chamados tribunais de opinião, ou mesmo as soluções fornecidas por desastres anteriores. De isto falarei em breve.

Já temos uma certa ideia do que é, como evolui e para onde caminha o DTT. Vou agora me debruçar sobre dois aspectos que lhe dão um perfil peculiar: os sujeitos intervenientes e a origem de seu caráter imperativo.

4. OS PROTAGONISTAS

Deixemos de lado aqueles que poderíamos chamar de atores secundários – os internacionais – do DTT e dos quais nos interessam mais suas sentenças, leis ou atos com repercussão ao nível global. Os protagonistas do sistema global de trabalho não são as leis nacionais, nem mesmo as organizações internacionais formadas pelos Estados, mas os sujeitos privados que veremos a seguir. Na intersecção de um com outros, a estrutura da OIT levanta a questão de saber se, sendo formado por membros representantes dos Estados, sindicatos e associações empresariais, poderia ser considerada protagonista, mais do que auxiliar no DTT. A resposta da-nos o fato de que nos interessa a sua atividade, suas convenções e recomendações, bem como suas ações de mediação e formação realizadas em todo o mundo, mas não esta como uma organização. Em termos práticos, há um fato revelador: a única vez que vimos aparecer OIT nos casos que temos vindo a descrever, tão importantes na evolução do DTT, foi por ocasião do desastre em Bangladesh, no qual as multinacionais e sindicatos globais signatários do Acordo de 2013 a nomearam como presidente da comissão diretiva da sua aplicação. Para o resto, a OIT não foi considerada.

I. Os principais protagonistas do sistema global de trabalho são as empresas multinacionais, incluindo neles, em sentido amplo, as ONG's, associações de todos os tipos e organismos públicos internacionais, ali, onde encontramos conotação transnacional ou *elemento estranho*⁴⁵. De sua atuação, cabe ressaltar o predomínio de seus códigos de conduta, que paulatinamente passaram de quase inteiramente ditados pela própria empresa e propagados para a regulação do comportamento dos empregados, para um novo tipo de códigos acordados com representantes transnacionais dos trabalhadores, quer sejam

⁴⁵ Por exemplo, voluntários da Oxfam, Médicos Sem Fronteiras ou ACNUR têm cometido alguns abusos com trabalhadores e a população local dos países que foram recentemente visitados.

É hora, portanto, de uma apreciação conjunta da matriz-controladora nas suas relações com os fabricantes locais que lhes fornecem produtos, a chamada cadeia de suprimentos (*supply chain*), para se analisar o grau de envolvimento da multinacional com a produção da subsidiária local.

sindicatos globais e ou comitê de empresa europeu, e contemplar com algum detalhe o respeito aos direitos trabalhistas fundamentais proclamados pelas Declarações e Convenções em vigor. Nesse sentido, se distinguem três classes de responsabilidade social corporativa: a autorregulada, negociada e heterorregulada, sendo o exemplo mais recente das últimas, as normas ISO 26000 e 26001⁴⁶.

Do comportamento trabalhista das EMNs, se relatam as seguintes novidades:

a) Desde a estratégia habitual de produção até recentemente, quando as empresas transnacionais fabricavam produtos em outros países, mas sob seu próprio nome, a atuação passou a ser feita por meio de subcontratação de empresas locais, mesmo que sob a supervisão da matriz. Provavelmente, a evolução teve a ver com a relutância dos tribunais em enfrentar casos que ocorreram em outras partes do mundo e por empresas que não eram as demandadas, mas suas filiais. Então, lembre-se do caso de Bhopal, quando os tribunais americanos rejeitaram sua competência por pentencer a fábrica incendiada a uma filial da Union Carbide, ou caso apartheid sobre as filiais de IBM e Ford, que forneceram ao governo racista da África do Sul equipamentos de informática e veículos para a repressão laboral e social, ainda não resolvida pelo motivo indicado⁴⁷. É hora, portanto, de uma apreciação conjunta da matriz-controladora nas suas relações com os fabricantes locais que lhes fornecem produtos, a chamada cadeia de suprimentos (*supply chain*), para se analisar o grau de envolvimento da multinacional com a produção da subsidiária local. As MNEs gradualmente conectam seu poder de decisão ao longo de toda a cadeia com sua responsabilidade pela atuação das fábricas no cumprimento de compromissos, sendo um modelo deste o acordo da Ikea com o sindicato global de madeira ICM⁴⁸. E, paulatinamente, com isso, surgem leis nacionais que exigem responsabilidade da empresa matriz pelos atos das subsidiárias. É um exemplo

⁴⁶ Sobre os padrões ISO de responsabilidade social, LANDA ZAPIRAIN, 2011, p. 147 s; sobre acordos marcos globais, BAYLOS GRAU, 2011, p. 199 ss; sobre os códigos unilaterais, SIERRA HERNÁNIZ, 2011, p. 222 ss.

⁴⁷ No caso Bhopal, veja acima. No caso Ntsebeza e Khulumani (“Apartheid case”), começou em 2003 perante um tribunal de Nova York, que admitiu apenas os processos contra empresas norte-americanas, mas em 2014 declarou sua inadmissibilidade porque os réus eram subsidiárias locais das empresas americanas, embora pudessem continuar apelar para o tribunal superior. Às empresas são atribuídos crimes de genocídio, trabalho forçado, tortura, discriminação racial, violência sexual e outros crimes: sentença de 29 de novembro de 2004, Lungisile Ntsebeza et al. v. Citigroup, Inc. e outros, Tribunal Distrital dos Estados Unidos Distrito Sul de Nova York, caso 1499 (JES).

⁴⁸ HELLMANN, 2007, p. 23 ss.

disto a Lei de 2010 da Califórnia sobre a transparência nas cadeias de fornecimento, e esta, como outras americanas e britânicas, exige que as EMNs publiquem relatórios anuais sobre as suas medidas para prevenir o trabalho escravo nos seus fornecedores de qualquer país.

b)Relacionado com o anterior se encontra a questão de saber se os relatórios de organizações dedicadas a monitorar a conformidade com os direitos fundamentais em cadeias de produção pode ser considerado fonte jurídica para os sistemas sociais de trabalho. Destacam-se entre essas organizações as empresas independentes de auditoria, mas também ONGs que lutam pelos direitos humanos, como o Grupo de Apoio Khulumani, Unseen UK, Ropa Limpia, Freedom Found e tantos outros. Entendo que, por si só, a ação de denunciar ou apoiar uma decisão ou acordo não cria a própria decisão ou acordo, razão pela qual a resposta deve ser negativa em geral, embora a classificação possa mudar quando a ação se verifica em um juízo com relevância social, como, talvez, sejam os ditames dos chamados “tribunais de opinião” como o Tribunal Permanente dos Povos, o Tribunal Internacional de Liberdade Sindical ou o Tribunal Internacional Independente contra o Trabalho Infantil⁴⁹. Infelizmente a relevância de tais julgamentos depende de seu conhecimento pela opinião pública por meio de sua difusão pela mídia de nível transnacional.

II. As organizações sindicais globais e, em primeiro lugar, as Federações Globais filiadas à Confederação Sindical Internacional⁵⁰, repartem sua atividade entre a negociação coletiva, o conflito coletivo e a coordenação de outros órgãos vinculados à representação dos trabalhadores. Já vimos vários deles nas linhas anteriores, por exemplo, no Acordo de Bangladesh. Também foram firmados Acordos Marcos Globais com várias empresas multinacionais, apesar da inibição da Organização Internacional de Empregadores da negociação coletiva, que deixa seus membros nacionais, subtrai um importante campo de atividade. A conexão oferecida pelos sindicatos globais entre seus afiliados nacionais é especialmente importante no momento de coordenar uma ação conflitiva, seja para fazer cessar uma atitude de uma EMN, seja para levá-la à mesa de negociações. Nesse sentido, a medida de ação

⁴⁹ Por exemplo, Tribunal Permanente dos Povos, Parecer sobre a União Fenosa, Águas de Barcelona, Canal Isabel II, Endesa, Telefónica e Aviatour TQ3, Bogotá 8 a 10 de março de 2008. Sobre os tribunais de opinião, cfr. MERINO SEGOVIA, 2011, p. 174 ss.

⁵⁰ Embora inicialmente houvesse onze Federações Globais, em 2012 FITIM, ICEM e ITGLWF foram fundidos em um, IndustriAll.

preferida pelos sindicatos em nível transnacional, o boicote, encontra nessas organizações o protagonista ideal, embora não seja o único.

Assim foi o caso do boicote à companhia finlandesa de balsas Viking Line em 2007⁵¹, porque a empresa queria mudar uma planta fabril de seus navios, que era deficitária, para a Estônia e, aí, negociar um novo acordo com salários, mais baixos. A Federação Internacional dos Trabalhadores em Transportes (ITTF) lançou um boicote ordenando que os sindicatos afiliados não negociassem um acordo com a Viking, e este demandou perante o tribunal do domicílio da ITTF. O tribunal, por sua vez, levantou uma questão prejudicial perante o TJE para saber se o boicote restringia a liberdade de estabelecimento da empresa. A decisão do TJE pode ser considerada salomônica e ambígua: o boicote poderia ser justificado desde que se demonstrasse apropriado ao objetivo perseguido e não fosse além do necessário para alcançá-lo.

III. Um forte alívio transnacional assume gradualmente os comitês de empresa europeu, à medida que admitem em seu seio representações de subsidiárias de todo o mundo, e não apenas da Europa. Ao assinar acordos com o respectivo grupo empresarial – quando não se limitam a proclamar respeito aos direitos fundamentais – passam a competir como sujeitos transnacionais de primeira ordem. Exemplos disso são o acordo de 2017 entre o grande banco italiano UniCredit e seu comitê de empresa europeu sobre a conciliação da vida profissional e familiar, uma questão importante no trabalho de consultores, assessores e empregados do setor financeiro em geral, no qual o *smart working* está esfumando as fronteiras entre o trabalho de escritório e o descanso doméstico; ou o acordo de 2011 entre a multinacional ENEL e seu comitê de empresa europeu, que culminou dois anos depois em um acordo com as federações sindicais globais⁵². Em alguns casos, o comitê de empresa europeu mantém uma demanda judicial internacional, apesar da passividade dos comitês e sindicatos nacionais, como foi o caso do fechamento conflituoso da fábrica da multinacional americana Visteon em Cádiz em 2011 e a ação movida perante um tribunal de Colônia pelo comitê de empresa europeu⁵³.

⁵¹ Sentença TJE de 11 de dezembro de 2007, International Transport Workers' Federation y Finish Seamen's Union c. Viking Line y OÜ Viking Line Eesti C-438/05

⁵² BANO; VALENTI, 2015, p. 181 ss.

⁵³ O processo foi afetado pela transferência da sede da empresa para Londres, e a compra e liquidação da empresa pela Ford, que fechou a última fábrica em Plymouth em 2014.

Há uma seção difusa de novos protagonistas que poderíamos incluir sob o conceito de representantes da opinião pública transnacional, cuja importância não podemos desprezar porque já demonstraram força quando enfrentaram um dos tesouros mais preciosos das EMNs: a imagem ou reputação corporativa.

IV. Há uma seção difusa de novos protagonistas que poderíamos incluir sob o conceito de representantes da opinião pública transnacional, cuja importância não podemos desprezar porque já demonstraram força quando enfrentaram um dos tesouros mais preciosos das EMNs: a imagem ou reputação corporativa. Estas são as redes e plataformas digitais, em primeiro lugar, mas também organizações não-governamentais especializadas em direitos dos trabalhadores ou direitos humanos, acompanhadas por escritórios de advocacia com a mesma especialização e, no sentido já indicado, escritórios de conformidade (*compliance*), quando autenticamente independente. Desempenham, de costume, um papel auxiliar, em apoio aos afetados e suas organizações, mas nada impede que, por fim, assumam a direção do conflito, ou, mais dificilmente, da negociação.

A transnacionalidade requer um longo alcance, uma capacidade de transpassar os limites da opinião local, razão pela qual não basta batizar o projeto com nomes pomposos ou solenes, porque o necessário é que adquira repercussão global. Durkheim expressa bem, embora por uma denominação estranha, quando ele diz que a “cólera pública” pode ser uma fonte de Direito⁵⁴. E essa fonte de Direito explode e cria normas jurídicas na ocasião de eventos globais. Em primeiro lugar, em situações como as definidas por Luhmann como o paradoxo de nosso tempo, pois ocorre, com certa frequência, que não é a norma global ou internacional que faz surgir um direito, se não, precisamente ao contrário, é a violação de um direito – visto assim pela opinião pública – que provoca a indignação que leva ao nascimento da norma⁵⁵. Não só atua no âmbito da criação jurídica, em outros casos, intervém na aplicação da norma, fazendo recuar a EMN em seu comportamento, sob pena de sanção social. Por exemplo, a maioria das universidades norte-americanas e canadenses assinou um acordo especial em 2000 para o cumprimento de um código de conduta laboral, a partir do qual se exigiria das marcas fornecedoras de roupas esportivas com logotipos universitários⁵⁶, e já vimos antes como a multinacional Russell Atletismo precisou retratar-se pelo fechamento de sua fábrica em

⁵⁴ DURKHEIM, 1999, p. 99 ss.

⁵⁵ LUHMANN, 1995, p. 581; VERSCHRAEGEN, 2006, p. 223 ss.; TEUBNER, 1995, p. 144.

⁵⁶ Vid. Collegiate Licensing Corporation, *Special Agreement regarding Labor Codes of Conduct*, revisado em 2008.

Honduras como resultado da condenação social recebida. Às vezes, a raiva social é tão intensa e súbita que acaba com a multinacional antes que possa se corrigir⁵⁷.

5. A EXIGIBILIDADE

O Direito não precisa ser em toda a sua extensão imperativo, e já vimos como, em um nível internacional, a maioria das normas tem um caráter dispositivo ou de *soft law*, se parmos de mentir que normalmente a obrigação de cumprimento intraestatal depende de algo tão inconsistente como a ratificação ou não pelo Estado, além de sua transposição por regra interna em muitos casos. Aqui, no entanto, falamos de exigibilidade, uma qualidade que acompanha a imperatividade das normas públicas, mas que no âmbito global tem maior alcance, porque reportamo-nos também às normas privadas e como fazê-las cumprir. Em outras palavras, a cólera pública que vimos acima, ou o boicote sindical, sem mencionar o desinvestimento empresarial como uma medida de pressão, não é compreendida como uma maneira de aplicar uma norma imperativa, cuja execução tenha sido reconhecida como o canal processual apropriado, embora nada impeça sua utilização, quando, por exemplo, os tribunais tardam excessivamente em julgar⁵⁸. Formam, nas palavras de

⁵⁷ No momento em que escrevo estas linhas, o escritório de advocacia panamenho Mosack Fonseca, que se dedicava à lavagem de dinheiro de vários países, anunciou seu fechamento quando a imprensa internacional começou a publicar listas de clientes bem conhecidos e suas operações (os “papers of Panamá”), levando o resto a abandoná-lo apressadamente e em unísono. Duas forças convergentes, a imprensa internacional e a conseqüente indignação pública que persuade os clientes a evitar sua aparição como fraudadores, podem ser encontradas nesta ação.

⁵⁸ Embora também caiba o contrário: bloquear a ação transnacional com uma ação judicial: no caso do conflito em 2008 entre a British Airways (BA) e sindicato dos pilotos BALPA, por exemplo, em razão da intenção de BA de criar uma linha de baixo custo Paris-Londres, foi a ação judicial que enfraqueceu a greve votada principalmente pelo grupo de pilotos. O fato de que poucos meses antes a sentença TJE Viking e Laval tinha implementado os requisitos da efetividade e proporcionalidade dos meios de ação sindical, levou a União BALPA a desconvocar a greve, diante da ameaça da BA de obter uma liminar para suspender a ação sindical por meses ou anos até que pudesse ser determinado se cumpria esses requisitos, assumindo que a empresa iria recorrer da sentença se contrárias aos seus interesses e, se necessário, solicitaria que o tribunal de recurso lhe desse a palavra perante o TJE. Veja EWING; HENDY, 2010. p. 2 ss.; RASNIC, 2013, p. 353 ss. Outros casos de ação judicial para aplicação da doutrina do Tribunal de Justiça, por exemplo, a condenação pelo Tribunal de Estocolmo dos sindicatos suecos a pagar uma indenização por danos e prejuízos, como resultado do caso Laval, em Bernitz U. e N. REICH, “Case No. A 268/04, The Labour Court, Sweden (Arbetsdomstolen) Judgment No. 89/09 of 2 December 2009, Laval un Partneri Ltd. V. Svenska Byggnadsarbetareförbundet et al”, Common Market Law Review 48 (2011), 603 ss; MALMBERG, 2012, p. 5 ss.; SCIARRA, 2010, p. 25; OJEDA AVILÉS, 2012, p. 16 ss.

Renner⁵⁹, a *praxis* decisional dos regimes transnacionais, suas vias de positivação e cumprimento das regras por estes estabelecidas, se somam às que lhes são por vezes fornecidos por sujeitos públicos. Malmberg distingue, com acerto, três tipos de exigibilidade nas normas laborais: por ação sindical, por ação judicial e por ação administrativa⁶⁰. Vamos ver em detalhes de cada um delas.

I. A ação sindical foi vista no caso Viking, quando a Federação Internacional de Transporte lançou um boicote global de negociação coletiva contra dita EMN, embora tanto neste como em outros casos o sindicato global intervenha a pedido de um sindicato local, e raramente tomando a iniciativa. Isso tem a ver com o receio dos sindicatos locais de perder seus espaços de negociação e luta, e o fato de que a globalização liberal trouxe consigo uma carga importante de competitividade comercial que não deixou de afetar o movimento sindical. A ação transnacional surge, no entanto, em casos como os da greve de solidariedade em razão do fechamento sem aviso prévio da fábrica da Renault em Vilvoorde (Bruxelas), e também orientando e coordenando tanto as ações de conflito quanto as de negociação. Pense no Acordo de Bangladesh de 2013, quando são as EMNs que tomam a iniciativa de financiar um corpo elucidativo de inspetores de fábricas locais e se deparam com a quase inexistência de sindicatos, manipulados pelos fabricantes e perseguidos pela polícia: apenas a presença do sindicatos globais permitiu a assinatura e implementação de um compromisso tão importante, com o apoio de várias ONGs.

Em outros casos, a ação de solidariedade, que geralmente é o boicote, não vem dos sindicatos globais, nem sequer dos locais, mas das redes ou organizações sociais, ou mesmo da solidariedade espontânea dos trabalhadores de outros países, sem se esquecer dos comitê de empresa europeu, que já assinaram um número significativo de declarações bilaterais de responsabilidade social corporativa de suas respectivas EMNs e as acompanham. Por este motivo, talvez seja melhor aludir a uma atividade representativa a este nível com o nome de ação *coletiva* transnacional.

É mencionado como um dos mais antigos boicotes transnacionais o lançado contra o cargueiro Jade em 1997, por causa das demissões

⁵⁹ RENNER M., *Zwingendes transnacionales Recht*, cit.

⁶⁰ MALMBERG, 2003, p. 63 ss.

Muitas indenizações às vítimas de conduta comercial irresponsável foram acordadas e permaneceram suspensas no tempo, mas também a exigibilidade dos acordos globais deixa muito a desejar.

em massa para a adaptação do porto de Liverpool e da solidariedade de algumas centenas de portos em todo o mundo com os demitidos. O Jade havia estocado carga em um porto britânico muito conectado a Liverpool, e quando chegou em Oakland, Califórnia, deparou-se com uma linha de piquetes formada por sindicalistas que se comunicaram por e-mail, universitários de associações estudantis de apoio aos direitos laborais e membros de partidos políticos simpatizantes da causa. Durante três dias, os estivadores de Oakland deixaram o navio no cais. Depois disso, o Jade partiu para Vancouver, Canadá, com a mesma ação dos piquetes, e de lá partiu para Yokohama, onde os estivadores japoneses se recusaram igualmente a trabalhar, como também aconteceu em Kobe. Em outros casos, o conflito leva a uma solução inesperada: a transferência dos armadores argentinos para o Paraguai para pagar salários menores devido à ausência de sindicatos terminou em 2011 com um estranho “piquete fluvial” de vários dias que bloqueou o tráfego de carga pelo Paraná, e depois com a criação de um sindicato de marinheiros paraguaios, que depois de algumas tensões alcançou a assinatura de um convênio.

O problema dessas ações coletivas reside na aplicação dos compromissos assumidos quando o caso chega a uma solução consensual. Muitas indenizações às vítimas de conduta comercial irresponsável foram acordadas e permaneceram suspensas no tempo, mas também a exigibilidade dos acordos globais deixa muito a desejar. Assim vemos os acordos sobre vários assuntos assinados pela Confederação Europeia dos Sindicatos com o seu homólogo *BusinessEurope*, alguns dos quais foram apoiados por diretivas⁶¹, mas não outros⁶², e entre ambos se percebe um importante vão no grau de aplicabilidade.

II. A ação administrativa global pode vir de organizações internacionais ou organismos estatais, e, ainda que não tenham a visibilidade dos outros dois que agora olhamos, merece o respeito do observador, porque presta papel de apoio no assessoramento quanto à padrões laborais e na redação de textos internacionais que dão

⁶¹ Entre outros, acordos sobre a jornada dos marítimos, dos ferroviários e da tripulação de cabina, respectivamente reforçados pelas Directivas 1999/63, 2000/79 e 2005/47.

⁶² Embora o acordo sobre o tempo de trabalho nos transportes rodoviários não tenha sido acompanhado por uma directiva devido à falha das negociações entre a Comissão e as partes signatárias (artigo 154.º do TFUE), e outros acordos os signatários não solicitaram o procedimento estabelecido no Artigo 155.º, n.º 2, do Tratado sobre o Funcionamento da UE

visibilidade ao pilar social da globalização. O apoio financeiro e de todo o tipo, por exemplo, ao Tribunal Arbitral de Haia, por parte da ONU, permite que os laudos para a resolução de conflitos trabalhistas e outros possam ser emitidos. Na Espanha teve uma enorme repercussão o relatório em 1977 de uma comissão nomeada pela OIT sobre o sindicalismo corporativo da ditadura, o qual iniciou a evolução até o reconhecimento da liberdade sindical. Para não mencionar os dois comitês de monitoramento e fiscalização das convenções da OIT, o CLS e o CEACR, ambos financiados e apoiados pelo primeiro. Por sua parte, as regras da União Europeia muitas vezes mencionam a colaboração das autoridades administrativas estatais como um dos instrumentos para a transposição das diretivas, embora apenas a diretiva relativa às demissões coletivas requer intervenção administrativa no procedimento estabelecido⁶³. Mais duvidosa é a questão sobre se o princípio da efetividade judicial das regras comunitárias, expressa a partir da sentença TJE 14/83 *von Colson* em numerosas sentenças, na verdade, obriga todos os poderes do Estado, e não apenas à Justiça, a tomar as medidas necessárias para o cumprimento real do Direito da União⁶⁴. As medidas devem ser “eficazes, proporcionais e dissuasivas”, o que inclui também os atos administrativos, como proclamado nos casos *Francovich e outros*⁶⁵ e *Dillenkofer e outros*⁶⁶ ao se reconhecer a responsabilidade do Estado na transposição das diretivas, ou como se extrai da alusão a “*sanções efetivas*” em casos de discriminação⁶⁷.

⁶³ Os empresários devem informar as autoridades administrativas para que possam encontrar e propor soluções ou mediar entre as partes. LAULOM, 2003, p. 124-125, considera que o papel administrativo no processo de reestruturação da empresa não está bem definido, e deixa grande liberdade de regulação aos Estados membros.

⁶⁴ O princípio já havia sido um avanço em relação aos requisitos mínimos estabelecidos no Comet 45/76 e no Rewe 33/76. Uma enumeração de sentenças, inicialmente referida no artigo 6 da Directiva sobre Igualdade de Tratamento, em MALMBERG, 2003, p. 51 ss., que mostra o salto qualitativo do princípio em Johnston 222/84, com o seu reconhecimento como um princípio geral do Direito baseado nos artigos 6 e 13 da Convenção Europeia dos Direitos Humanos, com extensões como o caso Factortame 213 / 89 (injunção contra a Coroa) e Francovich 6/90 (responsabilidade extracontratual), e um retorno ao minimalismo com Steenhorst-Neerings 338/91 e novamente um possível avanço em Draehmpaehl 180/95, Coote 185/97, Mangorrian 246/96 ou Levez 326/96.

⁶⁵ Casos reunidos 6/90 y 9/90.

⁶⁶ Casos reunidos 178, 179, 188, 189 y 194/94: considera o Estado responsável pela falta de efetividade de uma Diretiva.

⁶⁷ Diretiva Marco sobre a Igualdade no Emprego 2000/78 / CE, artigo 17º: “Sanções. Os Estados-Membros estabelecerão o sistema de sanções aplicáveis em caso de descumprimento das disposições nacionais adoptadas em aplicação da presente Diretiva e tomarão todas as medidas necessárias para garantir o seu cumprimento. Estas sanções, que podem incluir indenizações à vítima, serão efetivas, proporcionadas e dissuasivas.”

A ação judicial assume o papel principal no cumprimento dos instrumentos transnacionais, sejam eles códigos, pactos ou declarações, superando em muito as possibilidades de ação coletiva e administrativa.

III. A ação judicial assume o papel principal no cumprimento dos instrumentos transnacionais, sejam eles códigos, pactos ou declarações, superando em muito as possibilidades de ação coletiva e administrativa. A surpresa vem quando notamos que não é a ação judicial internacional, dos tribunais criados *ex professo* ou permanente para a defesa dos direitos humanos e fundamentais, mas dos humildes tribunais locais, de onde vem a aplicação dos padrões laborais internacionais.

Com o desempenho dos tribunais criados por organismos públicos internacionais não podemos estar satisfeitos porque o seu âmbito de aplicação pessoal e material é limitado, uma vez que só aceitam denúncias de Estados contra Estados e crimes contra a humanidade (genocídio etc.), que, apesar de compreenderem em suas manifestações situações laborais extremas, como trabalho escravo ou infantil, tortura, desaparecimento forçado de trabalhadores ou execuções extrajudiciais de dirigentes sindicais, em temas mais sutis como a igualdade de gênero ou jornada exaustiva mostram grande fragilidade⁶⁸. Do que acaba de ser dito escapa o Tribunal de Justiça Europeu, que, graças ao mecanismo da questão prejudicial, tem permitido o ajuizamento de numerosos casos laborais, inclusive de natureza comum – não relacionados com direitos humanos ou fundamentais – por violação de uma norma europeia. A sua execução, como se sabe, compete ao tribunal nacional que levantou a questão.

É na jurisdição universal dos tribunais nacionais que encontramos uma grande gama de pronunciamentos, no que pese aqui também se tratar de uma competência limitada aos casos reconhecidos pelas leis do país, que podem inclusive negá-la ou reconhecê-la apenas nos casos em que a vítima seja um nacional e até mesmo reduzi-la ao longo dos anos em uma reforma legislativa malfadada. A competência jurisdicional mais marcante e poderosa encontramos nos EUA, cuja antiga lei de reclamações por danos ilícitos a estrangeiros de 1789 (ATCA) permite reivindicar por danos extracontratuais por

⁶⁸ Juntamente com os crimes de genocídio, crimes de guerra e crimes contra a humanidade, a doutrina alude ao crime de agressão contra um povo ou país, e outros pressupostos que não são habituais no âmbito laboral, como os crimes de tortura, desaparecimento forçado de pessoas, execuções extrajudiciais e terrorismo internacional: HELLMAN MORENO, 2011, p. 160 ss. da versão digital. Sobre o valor do conceito como um avanço qualitativo na proteção dos direitos humanos, PÉREZ CEPEDA, 2012.

violação dos direitos humanos cometidas por empresas norte-americanas no exterior, que, juntamente com a possibilidade de uma ação judicial coletiva⁶⁹, nos permitiu chegar à sonhada condenação de EMNs desse país e à especialização de escritórios de advocacia na matéria. Mais recentemente, a legislação de alguns Estados deu uma reviravolta em relação aos excessos das cadeias de fornecimento transnacionais ao emitir leis para obrigar o respeito aos direitos humanos e fundamentais nas empresas fornecedoras. Destas, a mais significativa é a Lei do Estado da Califórnia de 2010 sobre transparência nas cadeias de fornecimento, mencionada acima.

A aplicação pelos tribunais nacionais também pode vir de outra linha argumentativa usada no Acordo de Bangladesh e de importância semelhante: os conflitos sobre sua aplicação são apresentadas em primeira instância ao comitê gestor do Acordo, e em recurso a uma arbitragem, conforme as regras estabelecidas pela Comissão das Nações Unidas sobre Direito do Comércio Internacional⁷⁰, a ser resolvida por um tribunal do domicílio do réu, e executada por qualquer tribunal cujo Estado seja signatário da Convenção de Nova York de 1958 sobre o reconhecimento e aplicação de sentenças arbitrais estrangeiras. Como indicado por Hensler e Blasi, a arbitragem comercial das Nações Unidas é aquela normalmente usada pelas EMNs em seus conflitos com outras EMNs para o cumprimento de contratos comerciais, razão pela qual goza de amplo reconhecimento e utilização, a ponto de muitos deles incluir rotineiramente incluem uma linguagem similar⁷¹.

⁶⁹ Regulamentado no art. 23 das Regras Federais de Processo Civil. A ação coletiva pode ser apresentada por um ou alguns dos afetados por uma conduta que prejudique um grupo de pessoas, e a sentença deve ditar uma solução única para os danos de todos. A maior ação de classe apresentada até agora foi de três funcionários da rede de lojas Walmart em nome de um milhão e meio de empregados “presentes e passados” por discriminação de gênero enraizada no uniforme de toda a empresa, ação apresentada no início dos anos 2000. Mas os queixosos apenas forneceram um relatório sociológico da política discriminatória da empresa, e embora a ação tenha sido julgada procedente pelo tribunal a quo e pelo tribunal de apelação, fracassou perante o Supremo Tribunal porque não foi possível ditar uma única solução na sentença.

⁷⁰ A Lei Modelo da CNUDMI sobre Arbitragem Comercial Internacional de 1985 foi revista em 2006. Observa-se que os padrões da ONU exigem um “acordo de arbitragem” entre as partes em conflito, mas o Acordo de Bangladesh determina que a arbitragem pode ser solicitada unilateralmente por qualquer das partes. as partes em conflito. A questão poderia ser resolvida pela própria natureza do Acordo de Bangladesh, onde todos os signatários concordam com essa cláusula.

⁷¹ HENSLER; BLASI, 2013, p. 2.

REFERÊNCIAS

- AHLBERG, K. et al. *Transnational Labour Regulation: A Case Study of Temporary Agency Work*. Bruselas: Peter Lang, 2008.
- BANO, F.; VALENTI, A. El Acuerdo Marco Global de Enel, una multinacional italiana del sector de la energía. In: (SANGUINETI RAYMOND W., dir.) *La transnacionalización de las relaciones laborales. Experiencias de gestión de las empresas multinacionales españolas*. Madrid: Cinca, 2015.
- BAYLOS GRAU, A. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. In: SEIN, José Luis Goñi (ed.), *Ética empresarial y códigos de conducta*. Madrid: La Ley, 2011.
- CICERÓN, *Tusculanae disputationes*. I,1,30. Disponível em: <https://archive.org/stream/cicerostusculand00ciceiala/cicerostusculand00ciceiala_djvu.txt>. Acesso em: 30 mai. 2018.
- COMPAGNON, L.; FEINSTEIN, F. Enforcing European corporate commitments to freedom of association by legal and industrial action in the United States: Enforcement by industrial action. In: *Comparative Labor Law & Policy Journal*. Illinois: University of Illinois, v. 4, 2012.
- DURKHEIM, R. *La divisione del lavoro sociale*. Turín: Edizioni di Comunità, 1999.
- ELLIOT, K.A.; FREEMAN R. *Can Labor Standards Improve Under Globalization?* Washington: Institute for International Economics, 2003.
- EWING, K.; HENDY, J. A Tale of Two Cities. Strasbourg and Luxembourg and the Rights to Collective Bargaining and to Strike. In: *Industrial Law Journal*, v.1, 2010.
- FRANCIS, A. *Bhopal: el desastre que envenenó a 500.000 personas*. Disponível em: <http://www.bbc.com/mundo/noticias/2014/12/141202_india_bophal_tragedia_indemnizaciones_ac>. Acesso em: 30 mai. 2018.
- FROSECCHI, G. Percorsi di lettura sul concetto di 'diritto transnazionale del lavoro'. In: *Giornale di diritto del lavoro e delle relazioni industriali*, n. 153, 2017.
- GROSSI, P. *L'Europa del diritto*. Roma: Laterza, 2007.
- HART, H. *The Concept of Law*. Oxford: Clarendon Press, 1961
- HELLMAN MORENO, J. *Jurisdicción universal sobre crímenes internacionales Su aplicación en España*. Madrid: Universidad de Madrid, 2011.
- HELLMANN, M. Social partnership at the global level: Building and Wood Workers International experiences with International

Framework Agreements. In: SCHMIDT, V. (Ed.), *Trade Union Responses to Globalization*, OIT, 2007.

HENSLER, B.; BLASI J. *Making Global Corporation's Labor Rights Commitments Legally Enforceable: The Bangladesh Breakthrough*. Washington: Worker Rights Consortium, 2013.

HEPPLE, B. *Labour Laws and Global Trade*. Oxford: Hart Publishing, 2005.

HESPANHA, A.M. *Pluralismo jurídico e sistema democrático*. São Paulo: Annablume, 2016.

HUMAN RIGHTS WATCH. A Strange Case: Violations of Workers' Rights in the United States by European Multinational Corporations, Report 2010. In: GORELLI J. (Coord.). *El derecho a la negociación colectiva*. Sevilla: CARL, 2014.

HURRELL, A. *On Global Order*. Oxford: Oxford University Press, 2007.

JESSUP, P. *Transnational Law*. New Haven: Yale University Press, 1956.

KELLY, A. A Nestlé admite a escravidão na Tailândia enquanto combate o processo de trabalho infantil na Costa do Marfim. In: *The Guardian*, 1 de fevereiro de 2016.

KJAER, P.F. *The Structural Transformation of Democracy: Elements of a Theory of Transnational Constitutionalism*. Farnham: Ashgate, 2011.

LANDA ZAPIRAIN, J.P. Ética nos negócios e responsabilidade social corporativa. In: GOÑI SEIN (Org.). *Ética empresarial e códigos de conduta*. Madrid: La Ley, 2011

LINDAHL, H. *Fault Lines of Globalization: Legal Order and the Politics of A-Legality*, OUP. Oxford: Oxford, 2013.

LLANO ALONSO, F. *El gobierno de la razón: la filosofía jurídico-política de Marco Tulio Cicerón*. Toronto: Thomson Reuters, 2017.

LUHMANN, N. *Das Recht der Gesellschaft*. Berlin: Suhrkamp Verlag, 1995.

MALMBERG, J. Introduction. In: MALMBERG J. (Ed.). *Effective Enforcement of EC Labour Law*. Uppsala: Iustus Förlag, 2003.
MALMBERG J. Trade Union Liability for 'EU-Unlawful' Collective Action. In: *European Labour Law Journal*, n. 1, 2012.

MERINO SEGOVIA A. El surgimiento de un nuevo modelo de relaciones industriales transfronterizo: un desafío para las legislaciones nacionales. In: GOÑI SEIN (Org.). *Ética empresarial e códigos de conduta*. Madrid: La Ley, 2011.

OJEDA, A.; COMPA L. Globalización, class actions y Derecho del Trabajo. In: *Relaciones Laborales*, v. 2, 2002. Disponível em: <<http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/articles/375/>>.

- OJEDA, A. Las funciones del sindicato en un mundo globalizado. In: VILLA GIL; GARCÍA-PERROTE (Eds.) *Los sindicatos: Liber amicorum en honor del profesor J. Montalvo*. Madrid: Lex Nova-Thompson Reuters, 2014.
- OJEDA AVILÉS, A. Diritti fondamentali, concorrenza, competitività e nuove regole per il lavoro in una prospettiva di diritto comparato. In: *Nuove regole dopo la legge n. 92 del 2012 di riforma del mercato del lavoro: competizione versus garanzie?* Turin: Giapichelli, 2012.
- OJEDA AVILÉS, A. *Transnational Labour Law*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer International, 2015.
- OJEDA AVILÉS, A. *Derecho Transnacional del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2013.
- PÉREZ CEPEDA, A. *El principio de Justicia Universal: Fundamentos y límites*. Valencia: Tirant, 2012.
- PÉREZ LUÑO, A. *El desbordamiento de las fuentes del Derecho*. Madrid: La Ley, 2011.
- RASNIC, C. Shootout at the ECJ Corral: Management 4, Labor 0 – European Labor Dispute Law After Viking Line. In: *South Carolina Journal of International Law and Business*, v. 2, 2013.
- RENNER, M. *Zwingendes transnational Recht*. Berlin: Nomos, 2011.
- SANCHÍS, N. *El ALCA en debate: una perspectiva desde las mujeres*. Buenos Aires: Biblos, 2001.
- SCIARRA, S., Un'analisi delle fonte. In: SCIARRA (Ed.) *Manuale di Diritto Sociale Europeo*. Turin: Giapichelli, 2010.
- SIERRA HERNÁNIZ, E. Tipificación y caracterización de los códigos de conducta unilaterales de las empresas. In: GOÑI SEIN (Org.). *Ética empresarial e códigos de conducta*. Madrid: La Ley, 2011.
- TEUBNER, G. Global Bukowina: Legal Pluralism in the World-Society. In: TEUBNER, G. (Ed.), *Global Law Without A State*. London: Dartmouth Pub Co., 1996.
- TEUBNER, G. *Il diritto come sistema autopoietico*. Milano: Giuffrè, 1996.
- TEUBNER, G. *Nuovi conflitti costituzionali. Norme fondamentali dei regimi transnazionali*. Milano: Mondadori, 2012.
- TRUBECK. The Emergence of Transnational Labor Law. In: *American Journal of International Law*, v. 3, 2006.
- VERSCHRAEGEN, G. Systems Theory and the Paradox of Human Rights. In: KING, M. (Coord.), *Luhmann on Law and Politics: Critical Appraisals and Applications*. Oxford: Hart, 2006.
- WEDENOJA, L. *Russell Athletic Tries to Keep the Shirt on Its Back (A)*. Michigan: William Davidson Institute, 2010.