

REGULAÇÃO SOCIAL E EMPRESAS GLOBAIS. NOVOS CONCEITOS PARA VELHOS PROBLEMAS?

Paola Cappellin

Doutora em Ciência Política
- Université de Paris X
Professora visitante na
Università degli Studi di
Padova.
cappellinp@gmail.com

Recebido: maio 30, 2019.

Aceito: agosto 26, 2019.

Social Regulation and Global Companies. New Concepts to Old Problems?

RESUMO

O artigo propõe a análise da centralidade da terminologia “Direitos humanos para corporações transnacionais e outras empresas” adotada pela Organização das Nações Unidas - ONU, que renova os programas de regulação social. Esta terminologia pode ser considerada, no debate internacional, uma tentativa para superar e atualizar a difusão do lema “responsabilidade social” desde o final da década de 1990. Nos interessa fazer emergir sob quais proposições se estruturam e disseminam novas modalidades para corrigir as denúncias de violação dos direitos dos trabalhadores. As recentes metodologias de controle e de regulação social das empresas transnacionais se realizam sobretudo pela presença direta e ativa dos sindicatos dos trabalhadores em suas diferenciadas bases territoriais (local, nacional, global), introduzindo processos de diálogo social transnacional.

Palavras-chave: Direitos humanos e empresa; Empresas transnacionais; Responsabilidade social; diálogo transnacional.

Abstract

The paper presents the analysis of the centrality of the UN terminology “Human rights for transnational corporations and other businesses,” renewing the programs of social regulation. This terminology can be considered, in the international debate, an attempt to overcome and update the diffusion of the slogan of “social responsibility” since the late 1990s. We are interested to emerge in which propositions are structured and disseminate new ways to address the complaints of violations of workers’ rights. Recent methodologies for control and social regulation of transnational corporations are held mainly by direct and active presence of labor unions in their

different territorial base (local, national, global), introducing transnational social dialogue processes.

Keywords: Human rights and enterprise; Transnational corporations; Social responsibility; Transnational dialogue

INTRODUÇÃO

Legum servi sumus ut liberi esse possimus –

Somos escravos das leis para poder ser livres

Cicerone, *Pro Cluentio* (Oração del 66 a.C.)

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, aprovada pela ONU no dia 10 de dezembro 1948 completou, há poucos meses, setenta anos. Desde então tem inspirado cartas constitucionais em muitos países para enunciar e reconhecer direitos invioláveis. A declaração de 1948 é fruto de uma elaboração secular, como pode ser percebido ao recuperarmos os elos que hoje nos vinculam as tradições dos princípios éticos estabelecidos pela declaração de independência dos Estados Unidos de América (*the Bill of Rights*) e da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, proclamadas pela Revolução francesa, em 1789, introduzindo os direitos civis e políticos dos indivíduos.

Por outro lado, a Declaração responde à vontade de superar os nefastos eventos da Segunda Guerra Mundial, instituindo princípios para garantir justiça, dignidade, oportunidades e negar qualquer forma de discriminação¹. Neste amplo espectro, a liberdade da pessoa e o respeito pela vida de cada indivíduo foram os valores que embasaram mais de trinta artigos. Para a nossa reflexão consideramos central o artigo 23 onde consta:

1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.
2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.
3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com

¹ DI CESARE, 2018.

a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.

4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.

No artigo da Declaração, o Estado se faz responsável por salvaguardar a dignidade, sem excluir ninguém da proteção e da fruição do direito à igualdade, participação e justiça. Mas também é proposto que o Estado assuma a responsabilidade de introduzir medidas para promover e facilitar o cumprimento e a realização da dignidade da pessoa. Enfim, há que considerar a abrangência cultural da Declaração Universal dos Direitos Humanos se consideramos a vontade expressa pelos 58 países que a votaram².

Homenageamos este aniversário, retornando a esta referência, para refletir sobre as atuais transformações da regulação social no mundo do trabalho. Seguindo uma perspectiva sociológica, propomos, inicialmente, contextualizar a força disciplinadora dos direitos humanos em plena maturidade da globalização, processo que aporta profundas mudanças nas relações políticas e sociais também no mundo dos negócios³. São mudanças desconexas entre si, já que a internacionalização, em sua expressão econômica, tem sido bem mais abrangente e eficaz em estabelecer suas regras frente a incipiente internacionalização do direito, no que tange os direitos humanos⁴. Sucessivamente, serão apresentadas as diferentes modalidades de interação e mediação que renovam a formatação do lema da responsabilidade social das empresas globais e seus códigos de condutas. Nos detemos enfim na análise dos *International Framework Agreements (IFAs)* experiências de regulação social. Pela forma inovadora de proporcionar o diálogo social internacional, podem ser considerados instrumentos que abrem muitas questões quanto à natureza jurídica e aos impactos nas relações industriais.

A literatura continua apontando o quanto é urgente corrigir os comportamentos de empresas transnacionais em suas ações, omissões

² Lembramos que muitos foram os governos Latinoamericanos que a votaram: Brasil, Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Costa-Rica, Cuba Equador, El Salvador, Guatemala, Haiti, México, Nicarágua, Panamá, Paraguai, Peru, República Dominicana, Uruguai e Venezuela.

³ FEENSTRA, 1998; GEREFFI et al, 2005; MILBERG 2004.

⁴ MARTIN-CHENUT, PERRUSO, 2015.

ou violações dos direitos humanos⁵. O retrocesso que, em muitos casos, é registrado no cenário das práticas econômicas a nível internacional denota – infelizmente – o enfraquecimento, os contratempos, e as derrotas na capacidade de proporcionar o controle, o monitoramento, enfim, aplicar aqueles princípios ratificados desde 1948⁶.

No plano jurídico, a responsabilidade é geralmente definida como dever de responder aos efeitos dos danos causados por uma ação ou uma inação, supondo a existência de um regulamento cuja não observância implica uma sanção ou uma obrigação de indenização.

A imagem da empresa que protege os direitos humanos - promovida pelo Global Compact (1999) ou outros padrões internacionais de Responsabilidade Social das Empresas (RSE) da ONU - se choca com a experiência predatória de empresas junto aos consumidores, aos empregados, aos investidores. Sweatshops, comunidades deslocadas, trabalho infantil, trabalho forçado ou obrigatório, estão entre os abusos amplamente documentados⁷. Não é fora de lugar pensar que estamos presenciando a uma inversão da relação estabelecida entre direito, política e economia de mercado⁸.

Queremos aprofundar sob quais interações se realiza a mediação entre a responsabilidade jurídica e a responsabilidade social das empresas globais.

Após uma ampla divulgação e longa experiência dos códigos de conduta em sua diferenciada denominação⁹, as cláusulas sociais, as auditorias sociais e as ações corretivas, emerge a formatação do modelo dos assim chamados *Transnational Company Agreements - TCA*. Os TCAs são diretivas negociadas entre uma empresa global e uma Federação Sindical Internacional (FSIs) de trabalhadores para estabelecer um relacionamento contínuo entre as partes a fim de garantir o respeito de normas em todos os países onde a empresa opera. As FSIs e as organizações a elas filiadas participam desse processo, principalmente, através da construção de Redes Sindicais

⁵ COMPA, 2010.

⁶ MARTIN-CHENUT, PERRUSO, 2015.

⁷ PERUZZI, 2017; COMPA, 2010.

⁸ BAYLOS, 1998.

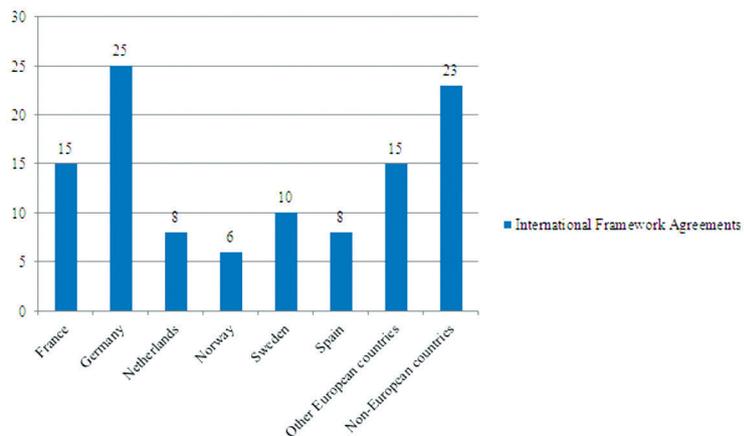
⁹ Em suas diferentes denominações: *gentlemen agreement*, *acte unilatéral de l'employeur*, *stipulation pour autrui* (BARRAUD de LAGERIE, 2015).

Transnacionais (RSTs) que fazem a ponte entre sindicatos e os representantes dos trabalhadores locais nos centros da rede de produção global¹⁰. Uma primeira definição destas ferramentas é oferecida pela Comissão Europeia como:

Um acordo que se estende em vários Estados, comprometendo de forma recíproca um ou mais representantes de uma empresa ou um grupo de empresas, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro e que abrange as condições de trabalho e emprego e / ou as relações entre empregadores e trabalhadores ou seus representantes¹¹.

Interessa-nos considerar, no interior das *Transnational Company Agreements*, os *International Framework Agreements (IFAs)*¹², já que estes têm um maior alcance geográfico, externo aos países de Europa e frequentemente incluem disposições aplicáveis à cadeia de suprimentos e subcontratados em países em desenvolvimento¹³.

Figura 1: Number of IFAs by headquarters location



FONTE: Felix Hadwiger op.cit pag 12 e 38

Aparecem na lista das 50 empresas multinacionais que assinaram um acordo IFA no período 2010 - 2014, algumas das mais importantes empresas multinacionais brasileiras. Aparece: Tel Telcomunicações,

¹⁰ HADWIGER, 2014; HENNEBERT, 2017.

¹¹ Comissão Europeia 2012, p. 2

¹² Isto é, Acordos Marco Internacionais/globais (AMI).

¹³ São considerados como parte dos TCA também os Acordos Marco Europeus (EFAs), que se diferenciam por ser assinados pelo European Works Council (EWC) e/ou uma European Trade Union Federation (ETUF), tendo, a este respeito, uma área de aplicação exclusivamente europeia (TELLJOHANN et al, 2009).

com Global Trade Union/ UNI, reunindo 25,683 trabalhadores; ITAÚ-UNIBANCO S.A., 2014 com a UNI, reunindo 96,000 trabalhadores; Banco do Brasil, 2013 UNI, reunindo 111,547 tabalhadores; Petrobras (Petróleo Brasileiro S.A.) 2011, IndustriALL reunindo 80,497 trabalhadores.

A atenção acadêmica para os IFAs advém por estes desenhar uma nova forma de regulação social na era da globalização e das cadeias globais¹⁴. Possibilitar a regulação social é uma tarefa política e *social complexa*¹⁵. Esta complexidade decorre da amplitude dos arranjos legais, da multi-localização de instituições, da mobilidade, da volatilidade, da invisibilidade e da indefinição das operações de pesquisa para reconstruir a responsabilidade por danos.

Para melhor compreender os processos que levaram à formulação desta incipiente regulação social global, vale a pena resgatar o passado recente e recuperar sua origem. No panorama mundial, os IFAs se vinculam ao papel do direito internacional dos direitos humanos que fomenta um processo de “endurecimento” da R.S.E¹⁶. Recuperamos assim iniciativas públicas e privadas que tem participado, com diferenciadas conexões, a renovar o *corpus* normativo da Responsabilidade Social das empresas, seu centro de origem e contato¹⁷. As perguntas que organizam as nossas breves anotações são: onde IFAs se encaixam na economia global e como estes apoiam a defesa dos direitos trabalhistas fundamentais dentro das empresas transnacionais?¹⁸

«PUBLICLY DRIVEN INITIATIVES»¹⁹

A Organização Internacional do Trabalho, na sua longa história voltada a proteger o trabalho/emprego, tem renovado suas formulações com a edição de textos multilaterais assumindo as relações nos grandes conglomerados com o fim de reforçar as

¹⁴ SOBCZAK, 2017, p. 127.

¹⁵ DAUGAREILH, 2017.

¹⁶ MARTIN-CHENUT, e PERRUSO, 2015 p. 27.

¹⁷ PAPADAKIS, 2008.

¹⁸ Consideramos a empresa transnacional uma entidade econômica que realiza atividades em mais de um país ou um grupo de entidades econômicas que realizam atividades em dois ou mais países. A este respeito, ver o artigo de GUAMAN, 2018 p. 84-114.

¹⁹ HAMMER, 2008.

garantias, acompanhando o cenário da economia globalizada. Entre outros, lembramos:

- *Tripartite Declaration of Principles Concerning Multinational Enterprises and Social Policy*, 1987 e 2017.
- *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*, 1998.

Segundo uma concepção progressista da doutrina, alguns direitos dos trabalhadores/ras podem ser abarcados pelos direitos humanos, como evidenciado pela OIT na *Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work* de 1998, onde são reunidas as quatro categorias de direitos: liberdade de associação e contratação coletiva, abolição do trabalho forçado, eliminação do trabalho infantil e superação de discriminações no emprego e nos lugares de trabalho.

Estas diretrizes propõem iniciativas específicas de defesa dos direitos dos trabalhadores, atribuindo responsabilidades aos Estados e aos atores sociais diretamente envolvidos nas práticas produtivas. Temos que especificar as conexões entre “direitos dos trabalhadores” e os direitos humanos. Os primeiros são direitos que são reconhecidos aos indivíduos enquanto empregados, enquanto os direitos humanos abrangem o complexo de direitos fundamentais, universais, invioláveis e indisponíveis de cada pessoa que são reconhecidos em virtude de sua humanidade²⁰.

Lembramos que o cenário dos direitos dos trabalhadores faz referência a um ambiente coletivo, arena de emancipação do indivíduo, enquanto os direitos humanos assumem o indivíduo singular como sujeito principal. Para Kolben, há uma ulterior diferença sobre os efeitos produzidos pelos dois modelos normativos²¹. O autor define para os direitos dos trabalhadores o *Rights process* e a *mobilitation rights*, que asseguram garantias específicas, isto é, de posição contratual no mercado de trabalho e a capacidade de negociação coletiva, e para os direitos humanos, o autor propõe o *Rights as outcomes*.

Na perspectiva sociológica, podemos também considerar o papel das leis que, para os trabalhadores, são instrumentos úteis para chamar a atenção sobre a ideia universal de justiça, reforçando as diferentes formas de mobilização social. Para os ativistas humanitários,

²⁰ PERRUCCIO, 2016.

²¹ KOLBEN, 2010.

o quadro legal é o ponto de referência essencial para atingir os objetivos. Com efeito, não são iguais, tampouco, os caminhos percorridos pelos ativistas em prol das mudanças sociais. Apesar destas distinções, no atual contexto de globalização, muitas vezes formas institucionais diversas se complementam²².

No cenário institucional da OIT, a defesa dos direitos é fortalecida pela via institucional do chamado *diálogo social*²³. Esse conceito, nas relações coletivas de trabalho, aporta uma mudança radical de cultura política, na maioria dos países da Europa Ocidental: passa-se da centralidade do conflito para a cultura da parceria²⁴. Isto é, orientados pelas relações de concertação, os processos de diálogo social são baseados na participação das partes interessadas, muitas vezes a longo prazo, para fomentar a tomada de decisões, com uma perspectiva de cooperação²⁵. Esta busca para encontrar um acordo, não significa a ausência de divergências nas opiniões. Mas diferencia-se das práticas de negociação coletiva onde o conflito, manifestação de poder desigual entre os atores, é parte do processo. Com efeito, na negociação coletiva o objetivo é chegar a um tipo de contrato, institucionalmente assinado pelas partes.

A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Com este instrumento declaratório, as empresas multinacionais enunciam normas internas de bom comportamento, multiplicando as iniciativas e dispositivos que atuam como formas privadas de autogoverno. Diferenciando-se da *responsabilidade jurídica clássica*, que sanciona e exige uma reparação de um comportamento ilícito, ou negligente, o lema de responsabilidade social das empresas é um ato voluntário²⁶.

As empresas, ao colocar sob seu controle interno a observância das normas de responsabilidade social, são fortes candidatas a desenharem leis globais sem a presença do Estado. Isto se deve à fragilidade por parte das instituições públicas, das agências e profissionais

²² PERULLI, 2011.

²³ DUFRESNE, 2010.

²⁴ DUFRESNE, 2010.

²⁵ TOUZARD, 2006.

²⁶ CAILLET, 2014.

de fiscalizar os locais de trabalho; pelo afastamento de participação direta dos representantes dos sindicatos dos trabalhadores.

A definição da RSE, tem evoluído ao longo do tempo. Em voga inicialmente nos Estados Unidos da América, é incorporada e aprimorada por sucessivas redações, sobretudo em Europa e América Latina, enunciando uma conexão de complementariedade entre normas legais e normas sociais²⁷.

A RSE é definida como:

Em 2001: “a integração voluntária dos problemas sociais e ambientais das empresas em suas atividades comerciais e em suas relações com outras partes”.

Em 2006: “As empresas têm um comportamento socialmente responsável se decidirem ir além dos requisitos mínimos e das obrigações legais decorrentes dos acordos coletivos para atender às necessidades da sociedade”.

Em 2011:

As empresas devem ter um processo implantado para integrar as demandas sociais, ambientais, éticas, de direitos humanos e do consumidor em suas operações comerciais e em sua estratégia básica, em estreita colaboração com seus respectivos stakeholders, com o objetivo de:

1. fazer todo o possível para criar um valor compartilhado entre seus proprietários / acionistas e seus demais stakeholders e a sociedade em geral;
2. identificar, prevenir e mitigar seus possíveis efeitos adversos.

Além da obrigação: o cumprimento das obrigações legais aplicáveis é um pré-requisito.

A «REGULAÇÃO PRIVADA»²⁸

Se o lema da Responsabilidade Social convoca a empresa, muitas vezes, seu comportamento é irresponsável. A declaração de proteger os direitos dos trabalhadores em realidade, não se concilia com o comportamento predatório, muito difuso. Só a partir dos anos 1970, fruto da interpelação social, as transnacionais com a

²⁷ PERUZZI, 2017.

²⁸ A respeito, ver: VOGEL, 2007; HAMMER, 2005; CANGEMI, 2017.

matriz nos Estados Unidos da América foram incentivadas a formatar programas, lemas, declarações, cartas de compromissos de boas práticas. Estas iniciativas, às vezes, incorporam o envolvimento de atores privados, de expertos independentes, para estabelecer parâmetros internos de responsabilidade junto aos trabalhadores, aos consumidores e acionistas²⁹. Estes instrumentos de governança corporativa têm oferecido uma nova imagem de maior “respeitabilidade”.

A redação de *códigos de condutas* inaugura a evolução dos dispositivos da responsabilidade social das empresas. Este é um documento onde a empresa declara seus princípios e as políticas de condutas junto aos trabalhadores, consumidores e acionistas. Entre os primeiros, estão aqueles redigidos nos EUA pela Levi’s em 1991 e, logo após, pela Nike e Reebok em 1992, como respostas às denúncias de movimentos de opinião pública e boicotes³⁰. Sucessivamente o compromisso declaratório das empresas e de suas gerências estende-se a adequar o comportamento das subsidiárias e fornecedoras de serviços ou produtos, espalhadas em diferentes territórios nacionais. Amplia-se o paradigma, pela difusão das chamadas *bonnes pratiques/best practices*.

Mas a ampliação destas redes de empresas (pelos contratos de terceirização e o *offshoring*) torna mais complexo o controle interno e a aplicação do código de conduta, compromisso discricionário. Com a finalidade de monitorá-lo, é introduzida a prática de controle graças aos *audits* sócias. Isto é, a empresa-matriz realiza levantamentos e/ou pesquisas para averiguar a aplicação dos padrões/*standards* e dos objetivos de políticas sociais enunciadas no código de conduta³¹. Após ter sido esta iniciativa desempenhada internamente pelas empresas, por seus setores internos de *Social Responsibility*, paulatinamente esta tarefa é externalizada, comissionando-a para centros de consultoria especializadas.

As multinacionais se amparam dos riscos de denúncias por parte dos trabalhadores e/ou consumidores com a proliferação de metodologias para avaliar a adequação de seus códigos de condutas.

²⁹ HIRSCMAN, 1970; VOGEL 1978; VOGUEL, 2007; KAUFMAN, ZACHARIAS, MARVIN, 1995.

³⁰ OCDE, 2000; LOCKE, 2003; LOCKE, ROMIS, 2007.

³¹ BARRAUD de LAGERIE, 2015.

Os *audits* sociais se constituem um instrumento incentivado também pelas associações e fundações empresariais. Certificados, premiações com outorgas de selos de boas práticas, são adotados para sugerir, sempre sob bases voluntárias, «ações corretivas» em diferentes setores produtivos³².

Vários são os exemplos internacionais. A *Ethical Trading Initiative (ETI)*, criada em 1998, é uma aliança entre empresas, ONGs e sindicatos que sugere aos seus membros a adoção de um código de conduta básico (*ETI Base Code of labour practice*). Neste código são incorporados os padrões/*Standards* e recomendações da OIT. Atualizado em 2009, a entidade estimula as empresas não só a seguir o código, mas a difundir a sua assinatura entre a rede de seus fornecedores. Também a *Fair Labor Association (FLA)*, desde 1999, luta contra as práticas ilegais de trabalho. Este *non-profit network* oferece assessoria na formação para o *management* de empresas, com o fim de elevar a responsabilidade e a transparência no âmbito da indústria de confecções. No mesmo molde, são formatados programas para empresas na Indonésia, México, Vietnã e China. Em 2003, a *Business Social Compliance Initiative*, de matriz europeia, propõe aos seus afiliados um código de conduta conjuntamente a um modelo *de audit* para suas empresas fornecedoras de serviços e produtos. A certificação FAIRTRADE garante que os produtos finais respeitam os direitos dos trabalhadores das empresas fornecedoras em Ásia, África e América Latina³³.

Proliferam estudos e pesquisas que criticam a validade destes sistemas de certificação em sua capacidade de proporcionar eficácia e eficiência no cumprimento dos padrões/*standards* internacionais em uso (SA 8000, ISO 14001, ISSO 26000) promovidos pela Organização Internacional de Standardização³⁴.

Todos estes exemplos de práticas empresariais são práticas de autogoverno que estabelecem um compromisso entre a demanda de flexibilidade por parte do capital e a extensão das tutelas para os trabalhadores. A socióloga francesa Barraud de Lagerie enumera estas iniciativas externas às negociações coletivas como exemplos

³² Para a realidade brasileira, KIRSCHNER, GOMES e CAPPELLIN, 2002; CAPPELLIN e GIULIANI, 2004.

³³ CANGEMI, 2017.

³⁴ BARRAUD de LAGERIE, 2012; EGELS – ZANDEN, MERK, 2014.

empresariais que ocupam o “*vazio de autoridade*”, superando por si próprias os problemas de desacato às regras³⁵. Por outros, são outrossim consideradas expressões de *soft law* que evidenciam a regulação por um sistema privado³⁶. «É para resguardar as sanções dos cidadãos-consumidores (privados) que os empreiteiros (privados) solicitem auditores privados para avaliar a conformidade das fábricas com o critério dos padrões privados»³⁷.

A DEFESA DOS DIREITOS HUMANOS E AS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

No novo milênio, a ONU, a nível mundial, em sua Subcomissão das Nações Unidas para a Promoção e Proteção dos Direitos Humanos³⁸, sob a pressão do neoliberalismo econômico e das crises dos modelos de proteção social, aprova as *Normas sobre as responsabilidades das empresas transnacionais e outras empresas comerciais na esfera dos direitos humanos*³⁹.

A tarefa da redação destas normas, iniciada desde 1997, tem se prolongado no tempo, solicitando a cooperação de expertos e o desenvolvimento de pesquisas internacionais, para chegar à redação oficial em 2003. Esta iniciativa responde à progressiva expansão do comércio internacional e do poder das grandes empresas transnacionais, que ameaçam, com sua profunda proeminência econômica, a autoridade dos Estados, proporcionando uma contínua erosão dos direitos no mundo do trabalho. Esta proposta busca assim disciplinar as empresas multinacionais com regras mais detalhadas, completas e eficazes, para corrigir as violações dos direitos humanos inseridas nas práticas de emprego, ou pelas formas e condições de produção que atingem os trabalhadores, as comunidades e o meio ambiente. Em seu conteúdo estão definidos não exclusivamente as obrigações negativas como evitar toda e qualquer cumplicidade nas violações, respeitando os direitos humanos, mas também obrigações positivas, promovendo estes direitos, o que impossibilita às

³⁵ BARRAUD de LAGERIE, 2012.

³⁶ COSTANZO, 2006; HEPPLÉ, 2005.

³⁷ BARRAUD de LAGERIE, 2015, p. 25.

³⁸ A Subcomissão é um organismo de expertos internacionais, independentes, de direitos humanos que pertencem ao sistema ONU.

³⁹ DOUCIN, 2011.

empresas transnacionais declararem desconhecer as circunstâncias de suas práticas.

A proposta ONU se apresenta como normativa para fortalecer as legislações nacionais na meta de proteger e reorientar, assim como superar, sob apropriadas modalidades, a difusão dos diferenciados códigos de condutas. No texto «Direitos Humanos nas empresas»⁴⁰ a ONU formaliza três princípios norteadores para a gestão empresarial: “Proteger, Respeitar e Remediar”⁴¹.

O primeiro, *Proteger*, aponta para a exigência que as atividades da empresa não causem impactos adversos sobre os direitos humanos. Por exemplo, que a empresa não exponha seus empregados a riscos no trabalho sem o adequado equipamento de segurança.

O segundo, *Respeitar*, solicita superar a situação que ocorre quando a empresa contribui para impactos adversos causados por um terceiro. Por exemplo, quando uma empresa muda repentinamente as ordens de compra e, para atender aos pedidos, força seus fornecedores a imporem horas extras de trabalho além do permitido pela lei.

O terceiro, *Remediar*, refere-se aos encaminhamentos para corrigir o impacto causado pelas operações da empresa, mas para o qual esta última não contribuiu diretamente. Esta é orientada e estimulada a intervir, adotando uma conduta compatível com os direitos humanos.

Após um amplo processo de consultas, em 2011, o documento define, com estes procedimentos, também as políticas e as práticas a serem seguidas pelas empresas transnacionais com o fim de superar a contraditória vocação da globalização que contrasta e separa a internacionalização das relações econômicas e o déficit de governança⁴². Para superar esta contradição, as diretivas da ONU sobre direitos humanos e empresas exigem que cada Estado elabore um Plano de Ação Nacional (PAN) sobre Empresas e Direitos Humanos, enunciando os princípios diretores a serem realizados. Até dezembro de 2016, somente 12 países de Europa tem enunciados, além dos EUA, Austrália, México, Colômbia e Quênia⁴³.

⁴⁰ UNITED NATIONS, 2012.

⁴¹ RUGGIE, 2011.

⁴² ONU, 2011. Disponível em: <http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf>

⁴³ Reino Unido (2013, 2016), Holanda (2013), Dinamarca (2014), Finlândia (2014), Lituânia (2015), Suécia (2015), Noruega (2015), Suíça (2016), Alemanha (2016), Itália (2016).

DOS CÓDIGOS DE CONDUTAS AOS *INTERNATIONAL FRAMEWORK AGREEMENTS* (IFAS)

Em 2004, a Comissão Mundial sobre a Dimensão Social da Globalização/OIT identificou aproximadamente 65.000 empresas multinacionais com 850.000 afiliadas estrangeiras como principais atores que movimentam fluxos de investimentos nos países em desenvolvimento⁴⁴. Até março de 2017, foram assinados 149 IFAs, dos quais 62 pelas federações do setor químico (ICEM), do setor metalúrgico (IMF) e do do setor têxtil (ITGLWF) que, desde 2012, são reunidas na federação IntustriALL⁴⁵.

Este reduzido conjunto denota quão profundo é o descompasso entre a globalização das práticas dos agentes econômicos, sempre mais transnacionais, e as ações de defesa social dos atores a favor dos trabalhadores. Estas últimas permanecem, em grande medida, enraizadas a nível nacional. As empresas transnacionais, em seu nomadismo e volatilidade, têm ampla margem para transferir uma parte de sua produção em diferentes países onde conseguem poupar custos e reduzir obrigações legais. Enquanto isso, a identidade do direito do trabalho encontra suas raízes na autoridade do estado-nação que se propõe regular os fenômenos econômicos e políticos num território. Neste sentido, há urgentes exigências para formatar normas a serem aplicadas neste contexto amplo, extranacional⁴⁶.

Se a ferramenta dos códigos de conduta pode ser considerada “*a primeira fase das formas de responsabilidade social*”⁴⁷, os IFAs superam a auto regulação das empresas, por introduzirem um acordo negociado com as organizações de representação sindical. São adotados compromissos sem por isto chegar a possibilitar a coerção judicial. Por isso são considerados *transnational private labour regulation*⁴⁸.

A terminologia internacional é ainda flutuante, já que está em fase de experimentação. A enunciação destes acordos, que tem abrangência mundial, em inglês varia entre *global company agreement*, *global universal agreement*, ou *International Framework Agreement* (IFA).

⁴⁴ PAPADAKIS, 2011.

⁴⁵ CANGEMI, 2010, p. 205.

⁴⁶ CANGEMI, 2010.

⁴⁷ BAYLOS, 2005; BAYLOS, 2015.

⁴⁸ BAYLOS, 2005; CANGEMI, 2010.

Eles registram a assinatura de um instrumento negociado entre um grupo global/transnacional e uma federação sindical global, ou de federações sindicais internacionais de sindicatos nacionais, de setores ou de empresas. Estão se difundindo como prática nos setores econômicos da indústria, sobretudo química, dos equipamentos de transporte, telecomunicações, gráfica, na construção e nos serviços⁴⁹.

Na literatura internacional há a concordância em distanciar IFAs do código de conduta. São classificados como instrumentos emergentes de uma nova forma de regulação social, deixando em aberto muitas questões quanto à sua natureza jurídica e aos seus impactos nas relações industriais. Estas ambiguidades podem ser amenizadas pela capacidade destes textos se transformarem em instrumentos válidos para fortalecer os interesses dos trabalhadores, também nas empresas subsidiárias e nas empresas subcontratadas.

Como uma das mais recentes expressões do pluralismo jurídico contemporâneo, os acordos IFAs globais, tem a capacidade de formular contratos ou convenções entre empresa e trabalhadores⁵⁰. Pelo *Planet Labor*, é possível resgatar que vários destes acordos integram em seus textos a aplicação das responsabilidades juntamente aos trabalhadores das empresas subcontratadas e as empresas fornecedoras de produtos e serviços⁵¹.

Os IFAs não aumentam os direitos sociais dos empregados de uma empresa *holding* frente ao conjunto de leis nacionais, mas podem oferecer maior poder de barganha para aumentar o reconhecimento destas⁵². Como exemplo, lembramos, todos incluem os direitos fundamentais estabelecidos pela OIT no plano internacional. Assim fazendo, emerge um sinal de maior legitimação quando as convenções da OIT são reconhecidas e ratificadas pelos Estados e legislações nacionais e acolhidas pelas contrapartes sindicais⁵³.

Com estes acordos, as organizações sindicais adquirem maior força de pressão, capacidade de manusear e desenvolver novas ações coletivas, acompanhando a presença dos conselhos sindicais mundiais.

⁴⁹ PAPADAKIS, 2008, appendix.

⁵⁰ CHEVALLIER, 1998.

⁵¹ MOREAU, 2017; HENNEBERT, 2010.

⁵² Esta conclusão é resultado de um estudo comissionado pela Eurofoud em 2008 (SCHÖMANN, SOBCZAK; VOSS, 2008, p. 31).

⁵³ SOBCZAK, 2008.

Tudo indica que este contato aumenta a troca de informações e a criação de ações de solidariedade entre sindicatos nacionais para responder às estratégias, sobretudo de deslocalização e reestruturação após as fusões entre empresas. A literatura recupera como primeiro IFA (Acordo-Marco-global) a assinatura, em 1988, entre a multinacional Bsn-Danone e a federação sindical internacional no setor alimentar⁵⁴.

O DIÁLOGO SOCIAL TRANSNACIONAL

O IFA pretende estabelecer “*um relacionamento formal e contínuo entre a empresa multinacional e a federação sindical global, (Global Union Federations, GUF) que pode resolver problemas e trabalhar no interesse de ambas as partes*”⁵⁵. Esta forma assume uma perspectiva de frear o *social dumping*, assegurando modalidades em favor da maior competitividade da empresa nos mercados internacionais. Inicialmente esta negociação foi introduzida no interior das diretivas europeias como modalidade de prevenção ao conflito⁵⁶. Implicitamente os IFAs, tem a meta de solucionar potenciais dificuldade e problemas que nascem nas relações coletivas entre a direção do grupo e os trabalhadores, sem ter que recorrer à autoridade judiciária ou a prevenir as denúncias sociais por parte das campanhas da opinião pública⁵⁷.

O diálogo social internacional é assumido também através do estabelecimento de grupos focais nacionais tripartidos com a meta de aumentar a conscientização sobre os direitos, para solucionar as controvérsias e finalmente acompanhar, a todos os níveis, as escolhas das metas, das diretivas e dos procedimentos de implementação⁵⁸.

Encontramos assim mais elementos que distinguem estas ferramentas dos simples códigos de condutas, modalidades estas unilaterais e discricionárias. Pode ser identificado o conteúdo das cláusulas dos IFAs (*International Framework Agreements*) no delineamento de quatro amplas categorias:

⁵⁴ CANGEMI, 2017, SCHOMANN, 2012.

⁵⁵ CANGEMI, 2017, p. 33.

⁵⁶ Estamos nos referindo a carta dos direitos fundamentais inserida no interior do Trattato di Lisbona que outorga maior autonomia coletiva (CARUSO, 2012).

⁵⁷ SCHÖMANN et al, 2008; INTERNATIONAL TRAINING CENTRE, 2016.

⁵⁸ GUARRIELLO, 2017 p.13\16.

- Referentes aos direitos e princípios fundamentais nos lugares de trabalho, à liberdade de associação, à contratação coletiva, à não discriminação, à abolição do trabalho forçado, à eliminação do trabalho de crianças⁵⁹.
- Relativas à qualidade do trabalho, que estabelecem as condições mínimas para observar o horário de trabalho, retribuição, saúde e segurança, em observação das leis nacionais;
- Considerando os contratos de trabalho: mobilidade, formação, seguranças nos locais de trabalho, terceirização e reestruturação;
- Para a introdução e supervisão das normas privadas como SA8000, ISO 14001 definidas pela Organização Internacional de Standardização.

A literatura considera IFAs (*International Framework Agreements*) um instrumento de *natureza híbrida, atípica*, promovido no interior da autonomia contratual, por diferentes dimensões⁶⁰. A introdução de um processo negocial de regulação transnacional, tendo como conteúdo os mais atualizados padrões/*standards* internacionais; por superar as fronteiras dos ordenamentos jurídicos nacionais e finalmente, por inserir o monitoramento e procedimentos de controle em todas as filiais da empresa. Estes elementos são elaborados pelos organismos bilaterais de representação de interesses de todos os atores sociais que constituem as relações industriais⁶¹.

A preocupação principal é superar o vazio institucional em âmbito transnacional por parte dos Estados nacionais que não conseguem acompanhar as problemáticas do trabalho no espaço mundial. É parte das modalidades *de responsabilidade social da empresa mais madura*, superando a geração dos códigos de conduta e cartas de princípios, preenchendo o déficit disciplinar da governança de mercado⁶².

⁵⁹ Ver: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrcouncil/docs/8session/A-HRC-8-5.doc>. Acesso 10/04/2019 e http://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuidingPrinciplesBusinessHR_EN.pdf. Acesso 10/04/2019.

⁶⁰ CANGEMI, 2017; MOREAU, 2017, p. 52.

⁶¹ THOMAS, 2011; FRANSEN, 2011; HASSEL, 2008.

⁶² GEREFFI, MAYER, 2005, p.4; KOLBEN, 2011.

Neste contexto inovador, alguns elementos são deixados ainda à capacidade e poder de defesa dos diferentes atores. É preciso lembrar que não existe ainda um tribunal internacional para fazer apelo em caso de comportamentos não corretos por parte da empresa global/transnacional.⁶³ Com efeito, para arbitrar os casos de controvérsias o acordo é considerado “*uma regulamentação – moldura*”⁶⁴. Por isto, a fase de monitoramento e controle é extremamente importante. Sem uma rede de contatos e de relações constantes entre os sindicatos locais, nacionais e as federações sindicais globais, pode-se fragilizar a eficácia e o impacto do acordo.

As pesquisas conduzidas por Scarponi e Cangemi apontam também alguns limites. Pode haver experiências negativas quando os sindicatos locais não são parte ativos na rede nacional filiada à federação global; quando estes são fragilizados no interior das empresas filiais; quando os administradores nas empresas locais não estão em sintonia com as diretrizes mínimas internacionais propostas pelo acordo internacional.

ANOTAÇÕES FINAIS

O estudo das recentes ferramentas de regulação social empresarial por sua complexidade solicitaria uma aproximação pluridisciplinar, para poder responder às diferenciadas questões. Na abordagem jurídica há em curso o debate sobre a formação do direito transnacional⁶⁵. No âmbito da ciência política, é a problemática da governança mundial que chama a atenção de muitos pesquisadores. Para as inquietações da disciplina de Administração, é a gestão das empresas multinacionais.

Para a Sociologia, nossa escolha disciplinar, a reflexão acompanha a regulação social a partir do progresso das transformações das relações industriais, na maturidade da mundialização econômica.

No conjunto dos processos que acompanham a ampliação territorial das relações econômicas, pelas estratégias empresariais de fusão, terceirização e deslocalização, a aplicação do direito nacional do

⁶³ COLEMAN, 2010.

⁶⁴ SCARPONI, 2011; SOBCZAK, 2007; HAMMER, 2005.

⁶⁵ TEUBNER, 1997; THOMAS, 2011; MOREAU, 2017.

trabalho entra em crise. Nestas amplas cadeias de relações, aliada à perda de legitimação social das legislações nacionais do trabalho, aumentam as possibilidades de omissões, inadimplências, sonegações por partes das empresas globais. A literatura chega a mencionar quanto a *deslocalização* das empresas globais evolve para a “*contestação do direito do trabalho*”⁶⁶.

No fim do século XX, emergem os códigos de conduta, os selos sociais, o *social audit*. Estes instrumentos voluntários são introduzidos pelas gerências para programar ajustes de práticas (atitudes, estilos de comportamentos e hábitos formais e informais) corrigindo, de forma unilateral, as inadimplências que prejudicam os trabalhadores. A literatura internacional aponta que, em pleno processo de globalização, estas ferramentas, enquadradas no pluralismo de recursos e das fontes do direito, não asseguram ganhos, eficácia ou eficiência. As normas sociais de responsabilidade são “*indicadores de condutas, e não obrigação de comportamento*”⁶⁷.

Nas formas de responsabilidade social das empresas, os códigos, cartas e *audits* sociais são compromissos discricionários dos empregadores. Suas características, em seus desenhos e disposições voluntárias, emascaram a existência de conflitos diretos de regulação, chegando a amortecer seus efeitos sociais e jurídicos.

Em nossa proposta, sem excluir estes diferentes âmbitos⁶⁸ temos nos detido a apresentar os IFAs, considerados pela literatura fontes de diálogo social sob base transnacional.

Enquanto os primeiros compromissos são exemplos de modalidades que despolitizam as regras sobre as relações laborais⁶⁹, os IFA são identificados como modalidade de *segunda geração* da responsabilidade social. Sua introdução não só amplia o debate público, mas também fomenta o mecanismo de concertação entre os atores sociais (sindicatos, empresas, trabalhadores).

Neste contexto movediço, após as experiências de acordos negociados no território europeu entre multinacionais e as federações sindicais e comitês de empresas, os IFAs se expandem a nível

⁶⁶ BAYLOS, 2005, p. 103-138.

⁶⁷ CAILLET, 2014, p. 459.

⁶⁸ SUPIOT, 2003.

⁶⁹ BAYLOS, 1998.

mundial, sendo considerados “*la pierre angulaire de un dialogue social transnacional atypique*” inaugurando procedimentos originais de *natureza quase institucional*⁷⁰. Isto é, no contexto de reorganização dos territórios sóciopolíticos e a contínua erosão das garantias de proteções, os IFAs se apresentam aos trabalhadores como alavanca para denunciar violações dos direitos fundamentais.

Podemos concluir estas notas, evidenciando o otimismo na literatura sobre esta nova fase de regulação social. Por um lado, no aumento sem precedentes da desregulação por contínuas práticas (fusões, operações de deslocalização, de instalação, e de externalizações), estas ferramentas de negociação representariam uma forma original de deter (*contrarrestar*) a irresponsabilidade social⁷¹. Por outro lado, os acordos IFAs, regulação global negociada, poderiam proporcionar uma imagem positiva do empresariado, bem mais incisiva daquela sugerida pela formulação de programas unilaterais de responsabilidade social, recursos da primeira geração. Enfim, os IFAs, no momento em que as empresas mais necessitam de integração, funcionariam como nova fonte de acordos mundiais para criar coesão social.

⁷⁰ MOREAU, 2017, p. 52.

⁷¹ MOREAU (2017) lembra que a crises mundial de 2008 tem provocado reformas dos direitos do trabalho em mais de 20 países com a relativa perda e redução das garantias para os trabalhadores e dos regimes de proteção social.

REFERÊNCIAS

BAYLOS, Antonio. Globalización y Derecho del Trabajo Realidad y Proyecto. In: *Revista DERECHO & SOCIEDAD*, n.17, 1998.

BAYLOS, Antonio. *Códigos de conducta y acuerdos-marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica*. LAN Harremanak, 2005.

BARRAUD de LAGERIE, Pauline. Un salariat mondialisé? In: *Les notes de l'Institut Européen du Salariat*, n° 28, 2012.

BARRAUD de LAGERIE, Pauline. *Chaînes globales de valeur et audit social*. Étude OIT/France, 2015.

CAILLET, Marie-Caroline. *Le droit à l'épreuve de la responsabilité sociétale des entreprises: étude à partir des entreprises transnationales*, Université de Bordeaux, 2014.

CANGIMI, Vincenzo. *Relazioni industriali nell'era della globalizzazione: gli accordi quadro transnazionali*. UNIPD, 2017.

CAPPELLIN, Paola; GIULIANI Gian Mario. The political economy of corporate responsibility in Brazil, In: *United National Research Institute for Social Development*, paper n. 14, Geneva, 2004.

CAPPELLIN, Paola; GIFFONI, Raquel. As empresas nas sociedades que mudam: a responsabilidade no Norte e no Sul. In: *Caderno CRH*, v. 20, n. 51, Salvador, 2007.

CAPPELLIN, Paola. Formes hybrides de négociation. Le renouvellement des conduites, des dispositifs et des normes parmi les entreprises brésiliennes. In: AZAIS, Christian; CARLEIAL, Liana (org). *La Zone grise du travail*. Peter Lang, Bruxelles, 2017.

CARUSO, Sebastiano Bruno; ALAIMO, Anna Maria. *Dialogo sociale e negoziazione collettiva nell'ordinamento europeo (Parte I)*. In: *Arg. Dir. Lav.*, n. 2, 2012.

CARUSO, Sebastiano Bruno; ALAIMO, Anna Maria. *Dialogo sociale e negoziazione collettiva nell'ordinamento europeo (Parte I)*, In: *Arg. Dir. Lav.*, n. 6, 2012.

CHEVALLIER, Jacques. Vers un droit post-moderne? Les transformations de la regulation juridique. In: *Revue du droit public et de la science politique*, n° 3, 1998.

COLEMAN, Katharina. Enforcing international framework agreements in U.S. Courts: a contract analysis. In: *Col. Hum. Rights Law rev.*, n. 41, 2010.

COMISSAO EUROPEIA. The role of transnational company agreements in the context of increasing international integration.

In: *Transnational company agreements: realising the potential of social dialogue*. Tech. Rep. 2012.

COMPA, Lance. *A strange case*. Violations of workers' freedom of association in the United States by European Multinational corporations. New York, Human Rights Watch, 2010.

COSTANZO, Paolo. Hard law e soft law: il senso di una distinzione. In: COSTANZO, P.; MEZZETTI, L.; RUGGERI. *Lineamenti di diritto costituzionale dell'Unione europea*, Torino, 2006.

D'ANTONA, Massimo. Diritto del Lavoro di fine secolo: una crisi di identità? In: *Rivista Generale del Lavoro e delle Politiche Sociali*, n. 1, p.51-93, 1998.

DAUGAREILH, Isabelle. Introduction et Enjeux et limites du contrôle des ACI: l'exemple des entreprises françaises, dans La RSE, vecteur d'un droit mondialisé? In: Daugareilh, *Dir., Bruylant*, 2017.

DE CESARE, Donatella. Il naufragio dei diritti umani (anche) nelle democrazie liberali. In: *La Repubblica*, Milano, 10 dicembre 2018.

DESCOLONGES, M. Les accords-cadres internationaux, quel nouvel ordre sociologique? In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed) *CROSS-BORDER SOCIAL DIALOGUE AND AGREEMENTS: An emerging global industrial relations framework?* International Labour Organization International Institute for Labour Studies, 2008.

DOUCIN, M. La responsabilité sociale de entreprises n'est pas un concept tombé du ciel. In : F-G. Trébulle, O. Uzan, *Responsabilité sociale des entreprises*. Regards croisés droit et gestion, Paris, Economica, 2011.

DUFRESNE, Anne. Les accords d'entreprise transnationaux, Un moyen de relancer la négociation collective européenne? In: *Notes IES*, n. 11, 2010.

EGELS – ZANDEN, Merk. Private regulations and trade unions rights: why codes of conduct have limited impact on trade union rights, In: *Journ. Busin. Ethics*, n.3, 2014.

FEENSTRA, R.C. Integration of trade and disintegration of production in the global economy. In: *Journal of Economic Perspectives*, v. 12, n. 4, 1998.

FRANSEN, Luc. Why Do Private Governance Organizations Not Converge? A Political -Institutional Analysis of Transnational Labor Standards Regulation. In : *Governance*, 24/2, 2011.

GEREFFI, G. et al. The governance of global value chains. In: *Review of International Political Economy*, v. 12, No. 1, 2005.

GEREFFI, Mayer. Globalization and the demand for governance. In: GEREFFI (org.). *The new offshoring of jobs and global development*, ILO Social Policy Lectures, 2005.

GUAMAN, Adoración, Del Documento de Elementos al Draft 0: apuntes jurídicos respecto del posible contenido del proyecto de Instrumento Vinculante sobre empresas transnacionales y otras empresas con respecto a los derechos humanos, *Revista de Direito Internacional*, Brasília, v. 15, n. 2, 2018.

GUARRIELLO, Fausta. Quadro giuridico dei TCA: questioni aperte. In: *L'applicazione degli Accordi Quadro Internazionali nei gruppi multinazionali Dal quadro giuridico internazionale all'analisi empirica*, SINDNOVA, /EURIDE, 2017.

HADWIGER, Felix. *Why Do Multinational Companies Sign Transnational Company Agreements?* UNIVERSITY OF HAMBURG, 2014.

HAMMER, Nikolaus. International framework agreements: Global industrial relations between rights and bargaining. In: *Transfer: The European Review of Labour and Research*, v. 11, No. 4, 2005.

HAMMER, Nikolaus. International framework agreements in the context of global production. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed) *CROSS-BORDER SOCIAL DIALOGUE AND AGREEMENTS: An emerging global industrial relations framework?* International Labour Organization International Institute for Labour Studies, 2008.

HASSEL, Anke. The evolution of a Global Labor Governance Regime. In: *Governance*, n. 2, 2008.

HENNEBERT, Marc-Antonin. Les alliances syndicales Internationales, des contrepouvoirs aux entreprises multinationales? Paris, L'Harmattan, *Collection Logiques sociales*, 2010.

HENNEBERT, Marc-Antonin. Os acordos-marco internacionais e as alianças sindicais internacionais: instrumentos de uma necessária transnacionalização da militância sindical. In: *Sociologias*, Porto Alegre, ano 19, no 45, mai/ago 2017.

HEPPLE, Bob. *Labour Laws and Global trade*. Hart Publishing, Oxford, 2005.

HIRSCHMAN, Albert. *Exit, voice and Loyalty*. Harvard University Press, 1970.

INTERNATIONAL TRAINING CENTRE. *Key issues for management to consider with regard to Transnational company agreements (TCAs)*, ILO, 2016. Disponível em: <http://www.itcilo.org/en/community/news/tcas-final>, 2010, pag. 10 (ultimo acesso 2019)

KAUFMAN, Allen; ZACHARIAS, Lawrence; MARVIN, Karson. *Managers versus Owner*. The struggles for corporate control in American democracy, Ruffin Series, 1995.

KIRSCHNER, Ana Maria; GOMES, R. Eduardo; CAPPELLIN, Paola. *Empresa, empresários e globalização*, (org) Relume Dumará e FAPERJ, 2002.

KOLBEN, Kevin. Labor Rights as Human Rights? In: *Virginia Journal of International Law*, v. 50, 2010.

KOLBEN, Kevin. Transnational Labor Regulation and The Limits of Governance. In: *Theoretical Inquiries in Law*, n. 2, 2011.

LOCKE, Richard. Does Monitoring Improve Labor Standards? Lessons from Nike In: *ILR REVIEW*, v. 61, No. 1, 2007.

LOCKE, Richard; ROMIS, Monica. Improving Work Conditions in a Global Supply Chain. In: *MIT Sloan Management Review*, n. 48(2), 2007.

MARTIN-CHENUT, Kathia. Conclusions et perspectives. In: Panorama en droit international des droits de l'homme. In: *La RSE saisie par le droit perspectives interne et internationale*, Editions Pedone, 2015.

MARTIN-CHENUT, Kathia; PERRUSO, Camila. Organes de protection des droits de l'homme et responsabilité des entreprises: la contribution des obligations positives. In: *La RSE saisie par le droit perspectif interne et international*, ed. Pedone, 2015.

MILBERG, W. Globalized production: Structural challenges for developing country workers. In: W. Milberg (ed.): *Labor and the globalization of production* (Houndmills, Palgrave), 2004.

MOREAU, Marie-Ange. *A specificité des accords mondiaux d'entreprise en 2017: originalité, nature, fonctions*, OIT/France, 2017.

OCDE. Inventaire des codes de conduite d'entreprises. *TD/TC/WP(98)74/FINAL*, 2000.

PAPADAKIS, Konstantinos, ed. 2008a. *Cross-Border Social Dialogue and Agreements: An Emerging Global Industrial Relations Framework?* Geneva: International Institute for Labor Studies and International Labour Office.

PERRUCCIO, Vincenzo. *Clausola sociale e standards di lavoro nel diritto internazionale pattizio*. La Sapienza, Roma, 2016.

PERULLI, Adalberto. *Diritto del Lavoro e globalizzazione*. Clause sociali, codici di condotta e commercio internazionale. Padova, Cedam, 1999.

PERULLI, Adalberto. Globalizzazione e dumping sociale: quali rimedi? In: *Lavoro e Diritto*, v. 1, 2011.

PERUZZI, Marco. CSR: l'evoluzione della definizione nei documenti della Commissione europea. In: *UNIVR*, 2017.

RUGGIE, John. Report of the Special Representative of the Secretary-General on the issue of human rights and transnational

corporations and other business enterprises. In: *Guiding Principles on Business and Human Rights: Implementing the United Nations 'Protect, Respect and Remedy Framework*, UN Document A/HRC/17/31, 21 March 2011.

SCARPONI, Stefania, Gli accordi transnazionali a livello di impresa: uno strumento per contrastare il social dumping? In: *LD*, n.1/2011.

SCHÖMANN, Isabelle et al. *Codes of conduct and international framework agreements: new forms of governance at company level*. European foundation for the improvement of living and working conditions, 2008.

SCHOMANN, Isabelle. Transnacional company agreements : towards na internationalisation of industrial relations. In: SCHOMANN et al. *Transnational collective bargaining at company level*. Bruxelles. 2012.

SOBCZAK, André. Legal dimensions of international Framework agréments in the field of corporate social responsibility. In: *RI*, v. 62, n. 3, 2007.

SOBCZAK, André. Legal dimensions of international framework agreements in the field of *corporate* social responsibility. In: PAPANAKIS, Konstantinos. (Ed) *CROSS-BORDER SOCIAL DIALOGUE AND AGREEMENTS: An emerging global industrial relations framework?* International Labour Organization International Institute for Labour Studies, 2008.

SUPIOT, Alain. Un faux dilemme: la loi ou le contrat? In: *Droit Social*, 2003.

TELLJOHANN, Volker et al. *European and international framework agreements: Practical experiences and strategic approaches*. Tech. Rep. EUROFOUND, 2009.

TEUBNER, Gunther. *Global Law without a State* (Studies in Modern Law and Policy). Hardcover, 1997.

THOMAS, Thomas. Global industrial relations? Framework agreements and the regulation of international labour standards. In: *Lab. Stud. Journ*, n. 2, 2011.

TOUZARD, Hubert. Consultation, concertation, négociation - Une courte note théorique. In: *Négociations* (n° 5), 2006/1.

VALDES DAL-RE, Fernando. La Globalizacion y el Mundo del Trabajo. In: SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org). *Transformações no mundo do trabalho e redesenhos institucionais, trabalho, instituições e direitos*. São Paulo, LTr, 2014.

VOGEL, David. *Lobbying the corporation*. Basic Books, Inc Published N.Y, 1978.

VOGEL, David. *The private regulation of global corporate conduct*. ed. University of California, Berkeley. 2007.

WILKE, Peter; SCUTZE Kim. *Background Paper on International Framework Agreements for a meeting of the Restructuring Forum devoted to transnational agreements at company level of the European Commission*. Tech. Rep. Wilke, Maack und Partner, 2008.