

UM NOVO DIREITO
DO TRABALHO PARA
O MUNDO DE HOJE:
AMPLIAR A BASE
E EXPANDIR
A IMAGINAÇÃO

ACORDOS MARCO GLOBAIS: UM INSTRUMENTO AO SINDICALISMO GLOBALIZADO

Daniela Costa Gerelli
Universidade de Campinas
(Unicamp)- Instituto de
Economia/IE, <https://orcid.org/0000-0002-1921-6237>

Jose Dari Krein
Universidade de Campinas
(Unicamp)- Instituto de
Economia/IE, <https://orcid.org/0000-0002-4277-2290>

Data de submissão:
28/02/2021
Data de aceite:
21/04/2021

Global framework agreements: an instrument to globalized trade union

RESUMO

As transformações do capitalismo contemporâneo expressadas na globalização financeira, nos avanços tecnológicos e nas práticas neoliberais de flexibilização das relações de trabalho, acompanhadas de uma reorganização da estrutura produtiva, impactaram na representatividade sindical e no enfraquecimento de sua estrutura organizacional e financeira. Muitos debates surgem para discutir a perspectiva do sindicalismo. Considerando a elaboração da teoria da revitalização, a hipótese possível, apesar dos imensos obstáculos e desafios, é que há novas formas de ação e organização. Neste sentido, o presente artigo não pretende esgotar todas as reflexões que vislumbram o processo de retomada das ações sindicais, mas apenas indicar possibilidades a partir de dois exemplos de perspectivas: dos acordos marco globais e das ações coletivas de trabalhadores da era digital.

Palavras-chave: Sindicalismo. Ação coletiva. Globalização. Acordos marco globais.

Abstract

The transformations of contemporary capitalism expressed in financial globalization, in technological advances and in the neoliberal practices of flexibilization of labor relations, accompanied by a reorganization of the productive structure, had an impact on union representation, in the weakening of its organizational and financial structure. Many debates arise to discuss the perspective of unionism. Considering the development of the revitalization theory, the possible hypothesis, despite the immense obstacles and challenges,



is that there are new forms of action and organization. In this sense, this article does not intend to exhaust all the reflections that envision the process of resuming union actions, but despite exemplifying possibilities based on two examples: the perspectives of global framework agreements and collective actions of workers in the digital age.

Keywords: Unionism. Collective action. Globalization. Global framework agreements.

INTRODUÇÃO

A partir da década de 70, a ruptura pelos EUA dos compromissos assumidos em *Bretton Woods*, o aparecimento do neoliberalismo, com as bandeiras que condenavam a intervenção estatal e a regulamentação dos mercados, acarretou o início das transformações ocorridas no capitalismo, que se consolidaram no tempo até os dias atuais, gerando reflexos inclusive no mundo do trabalho.

Este novo período é marcado, segundo Gorz¹, por uma nova racionalidade econômica, na qual as medidas de ganho estão associadas a um capitalismo sem distribuição de renda, com contenção dos gastos com o bem-estar social, reconfigurando o papel do Estado em políticas sociais² e, ainda, avançando na “mercantilização de todos os espaços das formações sociais”³.

A globalização, na atual fase do capitalismo, promoveu a intensificação e generalização da concorrência entre as empresas transnacionais. A partir da financeirização, permitiu a constituição de grandes conglomerados econômicos em escala mundial, o que possibilitou a formação de cadeias produtivas globais, também conhecidas por cadeias globais de valor⁴. É um movimento de concentração de capital, mas ao mesmo tempo de descentralização da produção.

As mudanças vieram acompanhadas e impulsionadas pelas expressivas inovações tecnológicas (eletrônica e digital), em um contexto de alterações nas relações sociais, econômicas e políticas em favor do

¹ GORZ, 1995.

² ANDERSON, 1995, p. 10.

³ SADER, 2013, p. 135.

⁴ BELLUZZO, 2014, p. 6-8

[...] há uma crescente pressão, especialmente nos países com tradição de direitos, pela flexibilização das relações de trabalho, o que significa ampliar o poder do empregador na determinação das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, consequentemente na retirada de direitos e proteções sociais.

livre movimento do capital⁵. É uma dinâmica, que por um lado, desencadeou um deslocamento das unidades de produção, em que as empresas buscam as vantagens comparativas de cada local, especialmente de redução de custos e aproximação do mercado consumidor. As fases de elaboração e desenho dos produtos, em geral, ficam nos países centrais, a fabricação nos países periféricos e o comércio em escala global. As fases que mais tendem a agregar valor são as da concepção do produto e do *marketing*, sendo que na manufatura é onde se reduz mais os custos, o que também implica no rebaixamento das condições dos que trabalham e, ainda, na busca por incorporar o trabalho vivo no trabalho morto.

Uma hipótese a ser observada é que os novos parâmetros tecnológicos, da era digital ou da indústria 4.0, podem indicar um movimento de instalação das unidades produtivas mais próximas do mercado consumidor, pois os custos com o uso da força de trabalho se tornam mais baixos do que os de transporte e comunicação. Por outro lado, há uma crescente pressão, especialmente nos países com tradição de direitos, pela flexibilização das relações de trabalho, o que significa ampliar o poder do empregador na determinação das condições de contratação, uso e remuneração do trabalho, consequentemente na retirada de direitos e proteções sociais.

Ao mesmo tempo, as inovações tecnológicas aumentam os mecanismos de racionalização do trabalho, o que tem significado a eliminação de empregos mais estruturados, terceirização, e geração de empregos mais precários. Por isso, Belluzzo⁶ (2020) afirma que as mudanças tecnológicas nos anos recentes parecem mais uma “proliferação de desgraças”, pois, elas, no atual contexto, estão produzindo mais inseguranças e vulnerabilidades para os trabalhadores.

Neste contexto, a flexibilização é um dos elementos que visam compatibilizar as relações de trabalho às características do atual processo de globalização, influenciado pela hegemonia neoliberal, que relativiza as responsabilidades do empregador, transferindo os riscos do mercado aos trabalhadores. As transformações ocorrem na organização do trabalho, no uso de tecnologias, ou pela reorganização estrutural das empresas com uma crescente

⁵ TRILLO PÁRRAGA, 2016, p. 2.

⁶ BELLUZZO, 2020.

polarização das ocupações, em que prevalece, predominante, a geração de empregos precários⁷.

Assim, como já mencionado, as perspectivas neoliberais traduzem uma nova racionalidade econômica, na qual a lógica destas mudanças não abarca apenas a dinâmica do mundo do trabalho, pois incorpora na prática diária o uso de tecnologias na vida das pessoas e na produção de bens e serviços, o que, inclusive, promoveu um novo tipo de contato, o virtual:

La conectividad, el acceso a mucha mayor cantidad de información y la inmediatez en las comunicaciones, junto a un redimensionamiento del espacio y el tiempo han generado una revolución en las relaciones sociales capaz de desmaterializar procesos sociales así como desdoblar personalidades, según se trate del entorno físico o de aquel virtual⁸

Na perspectiva sindical, por um lado, há um crescente ataque contra as organizações dos trabalhadores, em que forças neoliberais hegemônicas responsabilizam-nas pelos problemas existentes no mercado de trabalho. Baglioni⁹ (1991) afirma que no pós guerra, os sindicatos eram considerados como parte da solução dos problemas de mercado de trabalho, mas a partir da crise dos anos 1980, os problemas do emprego foram jogados nas costas dos trabalhadores e de suas organizações, como pode ser observado em muitos países onde o pensamento neoliberal se tornou hegemônico, como por exemplo, a partir do governo Thatcher. Por outro lado, pode-se dizer que as mudanças na organização do trabalho – com uma consequente reconfiguração das classes trabalhadoras – acarretaram a perda de representatividade e trouxeram novos desafios ao sindicalismo na perspectiva de criar estratégias para construir uma regulação do trabalho em âmbito transnacional.

É importante ressaltar que os direitos e proteções sociais, mesmo considerando as importantes convenções e recomendações da OIT, ocorrem nos espaços dos Estados Nacionais. Ou seja, há um descompasso crescente: a globalização da produção de bens e serviços e a maior liberdade de movimento do capital não vêm acompanhadas, em escala global, de um patamar de direitos e proteções

⁷ BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009.

⁸ TRILLO PÁRRAGA, 2016, p. 3.

⁹ BAGLIONI, 1991.

A teoria da revitalização parte do pressuposto que os trabalhadores continuam tendo capacidade de ação coletiva e que, apesar de todos os obstáculos do atual contexto, ainda apresentam capacidade estratégica de organização e intervenção na realidade social.

assegurados aos trabalhadores. Por exemplo, o trabalho é um tema ausente da Organização Mundial do Comércio. Uma das poucas iniciativas obtidas pelos trabalhadores são os Acordos Marco Globais (AMG). Com isso, o presente estudo se propõe a apontar algumas iniciativas de reorganização dos trabalhadores, como o acordo marco global, inspiradas no debate da teoria da revitalização sindical¹⁰.

A teoria da revitalização parte do pressuposto pressuposto de que os trabalhadores continuam tendo capacidade de ação coletiva e de que, apesar de todos os obstáculos do atual contexto, ainda apresentam capacidade estratégica de organização e intervenção na realidade social. É mister lembrar que os sindicatos têm a função de buscar emancipação, homogeneização e internacionalização. Eles são as entidades viáveis para a promoção do equilíbrio das relações de trabalho e a promoção de uma sociedade mais justa, como bem define Costa¹¹:

Emancipação porque se assumia de forma convicta que o proletariado seria o grande protagonista de uma emancipação humana destinada a libertar a classe operária da perda da humanidade a que fora votada no contexto da sociedade burguesa. Homogeneização, assente na crença de que o avanço do capitalismo seria sinônimo de homogeneização do proletariado. E internacionalização, porque a homogeneização do proletariado permitirá criar uma comunidade de interesse organizada como classe por agentes de luta coletiva – os sindicatos -, rejeitando assim todo o tipo de nacionalismos e rivalidades entre Estados-nação.

Na mesma perspectiva de reafirmar a possibilidade de ação coletiva dos trabalhadores, de que os sindicatos são entidades essenciais para fazer uma contraposição ao movimento de precarização do trabalho, são incluídos no presente artigo exemplos de organização da luta de trabalhadores extremamente precarizados, em que seus direitos mais elementares são sonogados. Portanto, o objetivo do artigo é mostrar a possibilidade de ação coletiva e que há vida ou busca dela na classe trabalhadora.

Os Acordos Marco Globais, também conhecidos por Acordos Marco Internacionais e Pactos Globais, são instrumentos que visam regula-

¹⁰ FREGE; KELLY, 2004.

¹¹ COSTA, 2017, p. 243-244.

A nova racionalidade econômica, imposta pelas mudanças no mundo do trabalho, está pautada na flexibilização das relações de trabalho, eis que promove mudanças na vida dos trabalhadores assalariados, nas relações interpessoais e nos sindicatos e organismos que promovem a defesa das classes.

mentar as relações de trabalho em uma perspectiva internacional. Trata-se de instrumento que parte do princípio de vincular as empresas multinacionais às previsões da Organização Internacional do Trabalho – OIT, podendo também ampliar as regulamentações e direitos. Nas palavras de Baylos¹², o acordo global é uma nova forma de regular as relações em um mundo globalizado e composto por maioria de empresas transnacionais, sendo uma resposta adequada dos movimentos sindicais aos processos de transformação do capitalismo. Ele acredita ainda em um processo de universalização de direitos, como será tratado no texto. Assim, os AMGs são instrumentos que não apenas viabilizam a ampliação dos direitos em âmbito transnacional, como também promovem o engajamento das entidades sindicais no nível internacional, impulsionando sua atuação e reconhecimento.

O outro exemplo de retomada de ação coletiva dos trabalhadores, apresentado no presente artigo, é de um setor descentralizado e descompartmentalizado, resultado da ampliação do uso de tecnologias baseadas na inteligência artificial, na era digital. A partir dos exemplos, também são destacados os desafios e limites existentes. Assim, as questões a serem debatidas são, à luz de estudos realizados por doutrinadores, as eficácias e limitações dos Acordos Marco Globais.

Por fim, esclarece-se, desde já, que o presente artigo não aprofunda as possíveis transformações provocadas pela pandemia, pois estão ainda no meio dela, e a configuração de como será o mundo, especialmente o mundo trabalho, ainda está marcada pela incerteza. No entanto, ela tende a exacerbar tendências já em curso ao acelerar processos, especialmente a partir das inovações tecnológicas e, talvez, de novas relações sociais e de mudanças na forma de produção de bens e serviços. Mas o sentido da mudança ainda está em aberto.

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO.

A nova racionalidade econômica, imposta pelas mudanças no mundo do trabalho, está pautada na flexibilização das relações de trabalho, eis que promove mudanças na vida dos trabalhadores assalariados, nas relações interpessoais, e nos sindicatos e organismos que promovem a defesa das classes. Assim, o “ambiente econômico”

¹² BAYLOS, 2009, p. 115.

deve ser favorável à implementação da *flexicurity*, mas, seguindo no sentido da hipótese de trabalho, acredita-se que diante da racionalidade neoliberal incrementada no país, mesmo esses setores priorizam a reorganização produtiva em vistas da concorrência e não da promoção da melhor condição social dos/as seus/suas trabalhadores/as. Nesta perspectiva pontua o relatório da OIT¹³:

A perspectiva de um único emprego para a vida começa a ser um assunto do passado, resta saber até que ponto este arquétipo (se é que existiu sequer como norma) é para ser substituído por formas transitórias de trabalho, cada vez mais flexível, de curto prazo e com um aumento da mobilidade espacial e funcional dos trabalhadores, e o que isso significaria para a sua inserção na sociedade. Ao mesmo tempo, as unidades de trabalho estão a tornar-se espaços de menor dimensão e mais dispersos, e os locais de trabalho mais desligados das comunidades. Há preocupações de que redes sociais fortes baseadas em experiências comuns no trabalho, relações pessoais criadas ao longo dos tempos e compromissos que emergem de relações de trabalho estáveis estão em risco de erosão e de serem substituídas por situações que tiram aos indivíduos a identidade social que o trabalho pode conferir e deixá-los isolados, inseguros e alienados pela experiência do trabalho.

As corporações, neste novo padrão, estão vinculadas à dominância financeira, envolvendo tanto o setor produtivo privado quanto os agentes públicos (a macroestrutura financeira, que são os empresários e as instituições públicas vinculadas ao setor financeiro-monetário, e os bancos e tesouros nacionais¹⁴). É a exacerbação da fase da sociedade de ações, em que a lógica financeira é a que determina o dinamismo do mercado, viabilizando o investimento do capital financeiro em seu próprio fim, ou no capital comercial e produtivo. Trata-se de estrutura que possibilitou a constituição de grandes corporações que atuam em escala global.

Neste sentido, Cassiolato¹⁵ destaca que as empresas transnacionais (ETN) estão inseridas nos mercados financeiros e pressionam para que a operacionalização da economia ocorra com os pré-requisitos

¹³ OIT, 2015.

¹⁴ COLOMBI, 2016, p. 471.

¹⁵ CASSIOLATO, 2013, p. 368.

indispensáveis à liberalização econômica e à desregulação das regras até então vigentes nos Estados Nacionais.

Tratamos, assim, de um novo perfil de empresa, chamada por empresa moderna para Chandler¹⁶ a adaptação a uma nova estratégia de concorrência, em que há a separação gerencial entre a cúpula administrativa da corporação e a gestão intermediária das divisões operacionais, um amplo e continuado desapossamento de unidades operacionais, a compra e venda de corporações como um negócio específico em si mesmo, a representatividade dos gestores de portfólio nos mercados de capitais e, por último, a evolução desses mercados de capitais para facilitar a emergência do que tem sido designado como um mercado para o controle das corporações, na qual a lógica da empresa é alterada. Ou seja, ela deixa de “reter e investir” e passa a “racionalizar e distribuir”, e no aspecto de distribuição o agente a ser privilegiado é o acionista¹⁷.

Dentre as mudanças destas grandes corporações está a visão estratégica da sua lógica de organização e da forma como compete em escala global. Se antes a busca era pela automação rígida e pelo uso de força de trabalho pouco qualificada, com uma competitividade doméstica, atualmente a empresa objetiva o desenvolvimento e aprimoramento do conhecimento científico (tecnologias associadas à perda de força do padrão anterior), o desenvolvimento ou aquisição de empresas com novas tecnologias (com excelência nos setores de TI e Comunicação), a utilização acelerada dos sistemas de design, automação flexível, controles lógicos programados na linha de produção, nova integração da produção e marketing.

As transformações na organização do trabalho são consequências desta nova dinâmica do mercado, em que se privilegiam os acionistas e a força de trabalho passa a ser desvalorizada. A proposta estrutural das empresas é descentralizar a produção ou até mesmo adquirir tecnologias suficientes para a racionalização do uso do trabalho. E, na dinâmica desta nova grande empresa, o processo de deslocamento e terceirização dos processos produtivos tem como objetivos a redução dos custos e o aproveitamento das vantagens comparativas de cada lugar, resultando em “fragmen-

¹⁶ In: BRAGA, 1997, p. 214.

¹⁷ NOGUEIRA, 2016, p. 6.

tação do trabalho e, portanto, diminuindo o poder de barganha” do trabalhador¹⁸.

A empresa transnacional, optando pelo lugar de realocação de suas forças produtivas, tanto na perspectiva de terceirizar setores, quanto na de realocar filiais, passa a escolher localidades com baixos custos de mão de obra, com regulamentação trabalhista fragilizada ou até mesmo sem atuação sindical. Nesta perspectiva, como bem coloca Baylos¹⁹, trata-se de uma das características deste novo perfil de empresa, que é o da *deslocalización*:

...esta expresión se está haciendo referencia a la facilidad con la que las empresas transnacionales pueden transferir una parte o la totalidad de la producción a otros países con costes de producción más reducidos a través de una serie de mecanismos y acciones diversas (SASTRE, 2005: 11 ss). De esta manera se percibe la volatilidad y el nomadismo de las organizaciones productivas sin un anclaje permanente en territorios normativos estables.

Associados às transformações produtivas advindas da reorganização dos setores produtivos, o avanço tecnológico e a inteligência artificial, conhecidos como revolução industrial 4.0 ou então como economia digitalizada, surgem novas formas de organização. Castillo²⁰, define Industria 4.0, como sendo a “la habilidad de la Internet para controlar el mundo físico mediante la sincronización de equipos, procesos y personas en la industria, modificando el modelo tradicional de manufactura en el contexto de la cuarta revolución”, com revolução tecnológica simbolizada por um grande volume de dados (big data), impressoras 3d e robotização, com a “automatización de procesos industriales, y las nuevas plataformas de las tecnologías de información, tales como la Internet de las cosas, las redes de nueva generación, la computación en la nube, la analítica de grandes datos y los sistemas de inteligencia artificial”.

Estas transformações na organização do trabalho tendem a novos modelos de negócios e modalidades de prestação de serviço, alterando não apenas o mercado de trabalho, como também a relação pessoal dos indivíduos, na qual, com um simples clique

¹⁸ CASSIOLATO, 2013, p. 369.

¹⁹ BAYLOS, 2009, p. 112.

²⁰ CASTILLO; GLICO; ROVIRA, 2017, p. 549.

passa a realizar diversas atividades, tais como uma transação bancária, pesquisa sobre pessoas, coisas ou até mesmo o consumo de bens²¹, passando a serem manipuladas por algoritmos, “que são programados através de um sistema informático com as regras e instruções que pretendem para controlar”²², logo, são utilizados para induzir consumo e pesquisas de interesse ou até mesmo monitorar a prestação de serviços.

O capitalismo contemporâneo, tratado por D’Angelo e Esteves²³ como acumulação flexível, traduz a nova realidade do mundo do trabalho através das

formas corporativas de agir, que buscam exigir do trabalhador competências que antes pertenciam ao empregador, no sentido de que a ele cabe manter os fluxos empregatícios e a busca pelo empreendedorismo, como causa do lucro advindo da atividade empresarial. No entanto, o que hoje se verifica é uma inversão de valores, com exigências ao trabalhador para que se mantenha sempre pronto ao emprego, focado em sua empregabilidade.

As plataformas digitais se apresentam de várias maneiras, desde aquelas denominadas economias de acesso, que estão destinadas ao intercâmbio entre particulares, como ocorre com o BlaBlaCar ou o ArbNb, como também as plataformas colaborativas, também chamadas de *crowdworking*, que vinculam a existência de três agentes: os prestadores de serviços, os usuários e os intermediários (a plataforma em si). Estas plataformas conectam, pelo sistema, pessoas interessadas em prestar serviços com aquelas que necessitam da mercadoria, amplamente conhecidos como Uber, Cabify, Rappi e Ifood. Existem ainda trabalhadores vinculados a plataformas que visam “ensinar” a Inteligência Artificial ou até mesmo complementar o trabalho dos algoritmos. Este perfil de trabalhador ficou conhecido por *Turkerização*, em referência à empresa Amazon Mechanical Turk, que realiza este tipo de contratação, assim como a Upwork e a Clickworker, que realizam atividades de “identificar imagens, comparar buscas com resultados mostrados, analisar exames médicos, conferir traduções, identificar vozes e até são convidadas a decidir

²¹ MOLINA NAVARRETE, 2017.

²² CAPITÁN, 2019, p. 103.

²³ D’ANGELO; ESTEVES, 2020, p. 85.

se um determinado conteúdo marcado como impróprio deve ser removido de uma rede social”²⁴. É uma forma mais sofisticada de envolvimento e disciplinamento da força de trabalho para viabilizar os serviços e, fundamentalmente, a acumulação de riqueza dos proprietários das plataformas digitais. São negócios inseridos na lógica capitalista, que é uma economia monetária da produção.

Assim, tanto os trabalhadores vinculados às plataformas, quanto outras formas de vínculos de trabalho mais flexíveis, são defendidas pela perspectiva de liberdade associada ao crescimento financeiro. Ocorre, porém, que se trata de falsa autonomia, pois os algoritmos avaliam a atuação e ditam a precificação, conduzindo o volume de clientes; logo, estes trabalhadores não são independentes, pois estão cada vez mais vinculados à plataforma e ao processamento de seus dados, porém sem garantia de qualquer direito, como salário-mínimo ou férias remuneradas²⁵.

É importante ainda tratar de uma outra modalidade de trabalho, o trabalho à distância, que surgiu em meados dos anos 70 com os avanços tecnológicos, mas ganhou força na década de 90 pelos processos de globalização, descentralização produtiva e redução de custos pelas empresas. Também conhecido por *home office* ou trabalho à distância, a conceituação desta modalidade é ampla, tendo por base o trabalho realizado fora da estrutura da empresa com uso de tecnologia, assim nas palavras de Bridi²⁶:

Deve-se à revolução informacional, que forneceu a base necessária ao seu desenvolvimento, combinando informação e conhecimentos da economia, que segundo Castells (1999), favoreceu a criação de um novo paradigma de produção e um sistema econômico organizado assentado na flexibilidade. Embora intrinsecamente vinculado às tecnologias informacionais, não podemos cair na armadilha de atribuir as condições de realização do teletrabalho à tecnologia. A tecnologia possibilita, permite, favorece, mas não determina suas condições. As condições de trabalho, as configurações que assumem em cada país, dependem do Estado e de como as instituições públicas regulam, fiscalizam e condicionam esse trabalho.

²⁴ UOL. Pago por clique. Publicado em 3 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/edicao/servidao-digital/>. Acesso em: 08 mai. 2021.

²⁵ MALO, 2018.

²⁶ BRIDI, 2020, p. 177-178.

Em 2020, a crise sanitária mundial, desencadeada pela COVID-19, impacta *não apenas a área da saúde*, mas também a economia e o mundo do trabalho. Entre os impactos pode-se citar as demissões, a sobrecarga de trabalho aos trabalhadores considerados em atividades essenciais, a queda de rendimentos, o adoecimento pela exposição ao vírus ou pela tensão e o aumento da adoção da modalidade de teletrabalho.

Assim, para Sanguinetti²⁷, o teletrabalho “es vista por las autoridades públicas como el instrumento ideal para permitir el aislamiento social de las personas que constituye el único medio para reducir el volumen de contagios, sin impedirles el desarrollo de sus actividades laborales”, o que vem a ampliar o uso desta modalidade.

Este modelo de trabalho, que engloba trabalhadores formais e informais, se encontra dentro do processo de flexibilização já tratado anteriormente, sendo que, com o advento do distanciamento social imposto pela COVID-19, passa a ampliar sua aplicação, acelerando a propagação de seu uso por muitas empresas, sem, no entanto, uma atenção às condições de trabalho impostas.

O estudo apresentado por Bridi²⁸ revela ausência de suporte de condições de espaço e material para o trabalho, aumento relevante na jornada de trabalho sem a respectiva remuneração, e abalo no estado psicológico em razão do próprio momento e da intensificação de metas:

Os dados permitem concluir que as condições de trabalho foram profundamente alteradas, seja pelo fato de os trabalhadores terem que trabalhar a partir de suas casas, em espaços nem sempre adequados, seja pelas condições de trabalho, que envolveram a realização de múltiplas tarefas profissionais e domésticas, de novos aprendizados concomitantes às atividades de trabalho, caso dos docentes, por exemplo, que tiveram que aprender a gravar aulas, testar imagens, sons, postar tarefas, acompanhar, avaliar etc., tudo de forma remota, muitas vezes com apoios apenas de tutoriais. Isso representou, para muitos, jornadas estendidas e não pagas. Os dados coletados sinalizam para um aumento de horas diárias trabalhadas e de dias trabalhados semanalmente, durante a pandemia. Alterou de 16,11% antes da pandemia para 34,44% durante a pandemia o percentual de trabalhadores que passaram a trabalhar mais de 8 horas diárias. O mesmo ocorreu em relação à quantidade de

²⁷ RAYMOND SANGUINETI, 2020, p. 4.

²⁸ BRIDI, 2020, p. 189.

dias trabalhados, uma vez que em torno de 18% dos entrevistados informaram estarem trabalhando 6 ou 7 dias da semana durante a pandemia.

Vê-se assim que o teletrabalho, que já era uma modalidade de flexibilização de direitos, teve sua aplicação acelerada pela pandemia, merecendo atenção, sobretudo, pelos aspectos resumidamente apontados. Assim, o teletrabalho, embora neste momento seja utilizado como justificativa para salvar a vida dos trabalhadores, apresenta ruídos, já que sua principal característica não é resguardar a dignidade da classe trabalhadora, mas sim a manutenção das atividades econômicas com a redução de custos.

Assim, o teletrabalho, embora neste momento seja utilizado como justificativa para salvar a vida dos trabalhadores, apresenta ruídos, já que sua principal característica não é resguardar a dignidade da classe trabalhadora, mas sim a manutenção das atividades econômicas com a redução de custos.

2. OS DESAFIOS DO SINDICALISMO FRENTE ÀS MUDANÇAS DO MUNDO DO TRABALHO

O sindicalismo surge como resposta dos trabalhadores ao capitalismo, dadas as condições de vida e trabalho por ele proporcionadas. O seu desenvolvimento está relacionado à dinâmica da economia capitalista, ao processo de assalariamento e às inseguranças e explorações a que os trabalhadores estão submetidos. Para Hyman²⁹, sua atuação situa-se “entre o “mercado” (porque os sindicatos são atores econômicos), a “classe” (são protagonistas de mobilização anticapitalista e de luta de classes) e “sociedade” (como agentes de integração social e instigadores do diálogo social)”. As formas de organização e defesa dos direitos e das proteções sociais vão se alterando conforme ocorrem as transformações nas formas de organização da produção de bens e serviços e as disputas políticas e ideológicas em cada Estado Nacional.

Na perspectiva atual, Hyman³⁰ compreende que há uma crise do estilo e da orientação tradicionais do sindicalismo, vinculados aos desafios impostos pela reorganização do mundo do trabalho com o processo de flexibilização das relações e a introdução de novas formas de contratação e de produção de bens e serviços, que promovem a maior heterogeneidade dos trabalhadores e dificultam a abrangência das negociações coletivas, como também pela aparente queda da densidade sindical desde os 1980, em alguns países centrais, com a correspondente redução dos recursos financeiros,

²⁹ HYMAN (2001) In: COSTA, 2017, p. 244.

³⁰ HYMAN (1996) In: COLOMBI, 2018, p. 36.

enfraquecimento da capacidade de influência política e erosão de sua legitimidade frente à sociedade.

Neste quadro, os sindicatos têm o desafio de retomar a confiança junto à sociedade e se reconhecerem neste novo padrão de organização de trabalho, com trabalhadores em contratos atípicos e descentralizados. Será a capacidade de resposta que demonstrará se existe ou não um processo de renovação e revitalização destas entidades³¹.

A teoria da revitalização é defendida por aqueles que acreditam em uma atuação internacionalizada e com uma agenda ampla, alguns vinculando o Sindicalismo de Movimento Social (Waterman), outros associando a capacidade de reinvenção do movimento sindical às mudanças da economia global (Munkck) ou até mesmo pela atuação em espaços transnacionais, considerando o internacionalismo trabalhista e a produção em escala global (Burawoy)³².

Na compreensão do que seria o processo de revitalização, Galvão³³ entende a necessidade de uma retomada do ativismo sindical e não simplesmente uma renovação de lideranças e nem somente criar formas de organização internacional dos trabalhadores. Já Frege e Kelly³⁴ identificam a necessidade de destacar a importância dos sindicatos na influência macroeconômica (reconhecendo a ligação entre ganhos salariais e sindicatos atuantes) –, na atuação frente ao Estado (direitos e políticas de proteção social) e na vida social (alianças com outras forças sociais em busca de concertos sociais). Além disso, o sindicato necessita ampliar a sua representatividade e estreitar a relação entre direção e base. Assim, para os autores, há quatro dimensões a serem analisadas: a da associação, a econômica, a política e por fim, a institucional. Ou seja, a revitalização por meio da associação ocorreria com a melhora quantitativa e qualitativa de membros, e a dimensão econômica englobaria a utilização de mecanismos tradicionais e inovadores para a alavancagem de recursos ao ponto de redefinir o papel do sindicato no processo de barganha. Ainda é possível uma revitalização pela dimensão política, isto é, que apresente um diálogo

³¹ COLOMBI, 2018.

³² COLOMBI, 2018, p. 35-37.

³³ GALVÃO, 2014, p. 103-201.

³⁴ FREGE; KELLY (2004) In: COLOMBI, 2018, p. 37-40.

com atores específicos para exercer um papel de influência nas políticas públicas, e, por fim, a dimensão institucional, que está ligada aos demais eixos e se expressa em novas formas de organização da representação coletiva e da relação entre dirigentes e base ³⁵.

Antes de adentrarmos na perspectiva da retomada a partir do processo de representação coletiva dos trabalhadores, os sindicatos, como já mencionado, são instituições de defesa dos trabalhadores que podem ter papel na inclusão social e no aprimoramento da democracia. Nesta perspectiva, o sindicalismo passou de um papel de agente estrito de melhoria da relação salarial, em muitos países, para o de promotor de lutas relacionadas às políticas sociais e públicas, tais como educação, saúde, meio ambiente, criança e adolescente, mulher/feminismo. Estas pautas sociais atualizadas podem continuar sendo boas referências para a retomada de protagonismo do sindicalismo, como pondera Waterman³⁶ ao se referir a um Sindicalismo de Movimento Social, dialogando com a sociedade em questões de gênero, na luta por direitos humanos, ecológicos, entre outros, e atingindo assim não apenas situações locais, mas ampliando sua atuação ao nível internacional. Obviamente sem esquecer a atuação no campo das relações de emprego na defesa dos trabalhadores frente ao patronato.

Por exemplo, o estudo de COSTA (2017)³⁷ destaca tarefas para o sindicalismo português para além da tradicional formação de dirigentes, acompanhamento das condições de trabalho e valorização das negociações coletivas. Entre os novos desafios está a busca de (1) reforçar a representatividade associativa em setores e atividades mais vulneráveis, com destaque para as atividades comerciais e os segmentos precários; (2) criar parcerias e/ou formas de atuação regular, colaboração ou articulação com organizações não sindicais, como associações e redes vocacionadas para o “ciberativismo” mas com interesse na esfera laboral ou sociolaboral; e 3) organizar grupos subrepresentados nos sindicatos (jovens, mulheres, desempregados, subcontratados, imigrantes, minorias étnicas).

Quando Hyman define os três elos de atuação sindical, há um espa-

³⁵ FREGE; KELLY (2004) In: COLOMBI, 2018, p. 37-40.

³⁶ WATERMAN (2004) In: COLOMBI, 2018, p. 36.

³⁷ COSTA, 2017, p. 252.

ço notório à negociação coletiva, em especial nos primeiros pontos destacados pelo autor. A negociação coletiva é um dos três espaços de criação da normatização das relações de trabalho, estabelecendo as condições de trabalho via instrumentos normativos³⁸. Logo, a negociação coletiva pode ser uma “forma eficaz de regulamentar a proteção dos trabalhadores”³⁹, conquistando ou mantendo direitos. Para Segovia⁴⁰ (2019, p.42-43), a negociação coletiva representa:

“un pilar fundamental en el sistema de relaciones laborales; una herramienta clave, en el momento actual, para la recuperación del empleo y los derechos laborales, un contrapeso que permite ponderar las relaciones entre el empresariado y la clase trabajadora, llevando la democracia a las empresas, mas reconoce que la negociación colectiva tiene que adecuarse a la realidad vigente, a las nuevas estructuras empresariales y penetrar en zonas de difícil acceso para ella”.

Com os avanços tecnológicos, segundo Fernández⁴¹, há o surgimento de novas formas de trabalho, e principalmente de controle da força de trabalho, fazendo com que o direito à desconexão seja incluído como direito básico:

De esta forma, sin llegar a negar virtualidad a las decisiones individuales respecto de la posibilidad de tele-trabajar, podrían construirse marcos colectivos que dieran seguridad y determinadas garantías a los tele-trabajadores e incentivaran el uso del teletrabajo y una cultura menos “presentista” por parte de las empresas. De otro lado, el derecho a la desconexión digital debe convertirse en un contenido habitual de los convenios colectivos.

Dada a nova dinâmica da organização do trabalho em plataformas, Fernández⁴² destaca a importância da atuação sindical para o conjunto de trabalhadores, independentemente de sua colocação como registrado ou autônomo, ampliando sua representação negocial:

La razón de ello es que existe una profunda desigualdad entre esta clase de autónomos y el empleador para el que prestan servicios, de manera que, si la desigualdad funda el derecho de libertad sindical de los trabajadores, debe fundar igualmente el derecho de libertad

³⁸ NORONHA, 1998.

³⁹ OIT, 2015.

⁴⁰ SEGOVIA, 2019, p. 42-43.

⁴¹ FERNANDÉZ, 2018, p. 27-42.

⁴² FERNANDÉZ, 2018, p. 36.

sindical y el amparo del sindicato y de la negociación colectiva en el caso de estos autónomos.

Um outro exemplo interessante, nesta perspectiva, é o estudo apresentado por Trillo Párraga⁴³ em seu artigo *Economía digitalizada y relaciones de trabajo* no setor de transporte, que apresenta um embate sobre dois perfis de trabalhadores: os taxistas e os motoristas da Uber. O autor mostra que as reações coletivas são vinculadas por ambas as partes e impõem novas ações sindicais pelos taxistas:

a) En Argentina, los taxistas miembros de la Federación Nacional de Sindicatos de Conductores de Taxis (FNSCT), afiliada a la ITF, llevaron a cabo una campaña para exigir el cumplimiento de la sentencia que ordenaba el cese de las actividades de Uber por estar favoreciendo la evasión fiscal y el uso de conductores sin licencia profesional, ni seguro de transporte público, llegando a establecer multas por importe de 5000USD para cada vehículo que desacatar esta decisión.

b) En Dinamarca, el Sindicato 3F, afiliado a ITF ha promovido diversas acciones contra Uber consiguiendo la imposición por parte de los tribunales de sanciones por ofrecer ilegalmente servicios de taxi sin licencia.

c) El Sindicato Alianza de Trabajadores del Taxi de Nueva York, afiliado a la ITF, presentó una demanda en nombre de 5000 chóferes de Uber como consecuencia del despojo de derechos laborales a los conductores al imponerles la condición de contratistas independientes.

d) En Bruselas, la ETF, división europea de la ITF, y sus afiliadas BTB, ACV Transcom y ACLVB participaron en un “desfile” desde la estación Norte de Bruselas a la plaza Schumann. Los taxistas, indignados por el lanzamiento de UberX, que permite a los propietarios de automóviles particulares utilizar sus vehículos para transportar pasajeros, fueron los promotores de tal acción.

e) En Canadá, el grupo Driving for Equity pidió a la ciudad de Edmonton que posponga la audiencia pública prevista el miércoles sobre el proyecto de reglamento para regular los servicios de taxi y de viaje compartido de compañías como Uber, porque no se han mantenido las consultas públicas suficientes.

A mobilização também ocorre entre os motoristas do aplicativo Uber, com novas modalidades de associações e mobilizações que

⁴³ TRILLO PÁRRAGA, 2016, p. 59-82.

lutam contra o sistema da plataforma, questionando por exemplo os valores, a alocação das corridas, os sistemas de prêmios e punições, os desligamentos temporários, o não reconhecimento da condição de assalariado etc. Para melhor exemplificar, cita-se a Greve Internacional ocorrida em 08 de maio de 2019, em que motoristas da Uber desligaram o aplicativo por 24 horas, pleiteando aumento no valor do quilômetro rodado, bem como a redução do percentual apropriado pelo aplicativo. Esta mobilização atingiu diversos países como Brasil, Estados Unidos, Reino Unido e Austrália e foi organizada por meio do uso da própria tecnologia, como destaca Trillo Parrága⁴⁴:

(...) proliferación de organizaciones de conductores dando paso, al menos por el momento, a la aparición de sindicatos corporativos en un contexto por lo demás donde la organización por parte de los trabajadores y su resistencia cuenta con la ventaja del uso de las telecomunicaciones para organizarse, reduciendo esfuerzos y contando con una presencia pública importante capaz de incidir en la opinión pública y muy probablemente en las decisiones políticas. Sin embargo, existen otros ejemplos donde la conformación de sindicatos no toma como criterio exclusivamente ser conductores al servicio de Uber, sino el hecho de ser conductores a través de apps, entrando a formar parte del sector del transporte de personas.

É uma ação sindical em que as reivindicações estão relacionadas tanto às empresas de aplicativos quanto – e principalmente – às instituições públicas, para regulamentar os serviços oferecidos e garantir alguma proteção social. É uma perspectiva que vai para além da negociação coletiva tradicional. É uma novidade que traz diferentes perspectivas às entidades de representação. Ou seja, talvez a negociação coletiva direta com a empresa seja insuficiente para garantir os direitos, sendo necessário a mobilização perante o Estado para assegurar o reconhecimento da condição de trabalhador e portador de direito. Ou seja, a garantia legal de direitos universais a todos pode ser um campo de atuação a ser buscado, em complemento às negociações, já que as classes trabalhadoras estão ficando cada vez mais heterogêneas.

No entanto, as formas de organização estão em construção e há conflitos e disputas sobre as suas perspectivas. Por um lado, tem-

⁴⁴ TRILLO PÁRRAGA, 2016, p. 22.

se as entidades sindicais tradicionais com uma pauta que busca o reconhecimento do vínculo de emprego como forma de os trabalhadores terem acesso aos direitos trabalhistas e à proteção social. Por outro lado, existem as entidades autônomas, que centram a sua ação nas condições de trabalho, na remuneração por tarefa, na transparência das plataformas na distribuição das demandas e no desligamento e punição dos trabalhadores. A visão hegemônica que prevalece nesta segunda forma de organização é a do empreendedorismo, ou seja, o discurso neoliberal também está assimilado entre trabalhadores bastante precários. São novas expressões em disputa de como organizar os trabalhadores. A pandemia trouxe novas demandas aos sindicatos, tais como: buscar garantias mínimas aos trabalhadores de setores que encerraram temporariamente ou definitivamente suas atividades, com suspensão de contratos, reduções salariais ou até mesmo desligamento; luta por estruturas e equipamentos de proteção os trabalhadores expostos ao vírus, desde aos trabalhadores da área de saúde até os trabalhadores em aplicativos; como também pela luta por melhores condições de trabalho aos que estão em teletrabalho.

Os sindicatos enfrentam desafios de acesso aos trabalhadores e pela mobilização da coletividade, como aponta Bridi⁴⁵:

O teletrabalho é, portanto, uma das tantas modalidades que desafiam o sindicalismo. O primeiro desafio diz respeito ao papel dos sindicatos, o de fiscalizar e assegurar direitos relativos a jornadas, controle das jornadas, auxílios quanto aos gastos decorrentes do trabalho remoto e condições ergonômicas de trabalho. O segundo desafio é da ordem da organização coletiva. Como mobilizar e organizar os interesses comuns, estando os trabalhadores dispersos em seus domicílios? Como atuar diante do quadro de desemprego, que já vinha em franco crescimento, desde a crise econômica e política que se instalou a partir de 2015, mas que avançou de forma extraordinária na pandemia? Tanto o desemprego quanto o avanço da informalidade e novas formas de contratação flexíveis fragilizam ainda mais a ação sindical.

Muito embora a COVID-19 imponha as condições de distanciamento e as dificuldades de mobilização, estudos apontam que os sindicatos estão em um esforço de adaptação ao momento, chegan-

⁴⁵ BRIDI, 2020, p. 202-203.

do aos trabalhadores por meios virtuais. Campos⁴⁶ explica que o “conjunto de práticas tem sobressaído para o contato direto com trabalhadores de suas bases em forma de consultas públicas, retorno de demandas e resultados de negociações, orientações sobre ações sindicais e sanitárias, realização de assembleias sindicais e eleições de diretoria realizadas de maneira on-line”, elencando diversas práticas novas:

Organização de grupos de contatos em aplicativos de mensagens definidos por local de trabalho, região ou cidade;

Utilização de plataformas de reunião on-line para realização de atividades de formação política, debates em coletivos setoriais (de mulheres, combate ao racismo, aposentados e outros) e organização de eventos com outros atores (Fóruns, Frentes, Comissões, Campanhas);

Criação de canais específicos para atendimento jurídico e de saúde (principalmente psicológico) dos trabalhadores da base;

Massificação do uso de livestream, que combinam a manutenção de atividades realizadas antes da pandemia com novas demandas e temas.

Portanto, a atuação sindical não se restringe à busca por direitos básicos, condições dignas de trabalho, negociação coletiva, mas também inclui a retomada dos laços de solidariedade que, como pondera Campos⁴⁷, já se encontram enfraquecidos pelas “mudanças no mundo do trabalho sob hegemonia neoliberal, apontam que as saídas para os problemas são responsabilidade de cada indivíduo, enfraquecem a solidariedade de classe e, portanto, as ações coletivas e a consciência de classe”. Enfim, a pandemia reforçou a importância dos sindicatos como afirmam Campos et. al⁴⁸,

Ao colocar os trabalhadores em risco, a pandemia parece ter incitado os sindicatos a assumirem uma postura mais ativa em defesa de seus representados, funcionando como uma espécie de oportunidade política que estimula o engajamento e a renovação de seus antigos repertórios de ação (Tarrow, 2009). Os sindicatos têm não apenas negociado empregos e salários, mas organizado paralisações e greves no Canadá (Savage & Black, 2020), Estados Unidos (Medina, 2020), Austrália (O’Connor,

⁴⁶ CAMPOS, 2020, p. 72-73.

⁴⁷ CAMPOS, 2020, p. 78-79.

⁴⁸ CAMPOS, GALVÃO, LEMOS e TRÓPIA, 2021. p. 313-314.

2020), Itália (Deutsche Welle, 2020), França (Franceinfo, 2020) e Brasil (Galvão, 2020a e 2020b), dentre outros. As greves têm sido deflagradas em função de diferentes causas: risco de contaminação pelo vírus, redução salarial, demissões, condições de trabalho inseguras (devido ao baixo distanciamento social ou à falta de equipamentos de proteção individual), bem como diante da incapacidade de pagar aluguéis.

3. OS ACORDOS MARCO GLOBAIS E A PERSPECTIVA DE RENOVAÇÃO SINDICAL

A organização do mundo do trabalho, pautada na deslocalização e descentralização produtiva expressas nas cadeias produtivas, bem como, nas novas formas de contrato de trabalho, flexibilização das relações e redução de direitos, ajuda a explicar a ampliação da desigualdade social associada à desestruturação do mercado de trabalho e ao grande surgimento de empregos precários, fundamentalmente, no setor de serviços, que é bastante heterogêneo e com menos tradição sindical. São dois desafios, muito distintos. O primeiro é a necessidade de os sindicatos alcançarem os trabalhadores precários (inclusive os que têm negada a sua condição de assalariados). O segundo é organizar os trabalhadores em escala mundial, dada a dinâmica das grandes corporações que atuam em escala global.

Os Acordos Marco Globais foram constituídos para enfrentar esse segundo desafio. Uma atuação internacional dos trabalhadores e suas representações não é uma demanda nova. No século XIX, a criação das Federações Sindicais Internacionais (FSIs) desencadeou tratativas por códigos de conduta, as quais vinculavam os compromissos das empresas com todas as suas unidades. Com o tempo surgiram novos formatos de representação destes trabalhadores, como por exemplo o Comitê Mundial de Trabalhadores (CMT) e o Comitê Mundial de Empresas (CME) dirigidos pela International Trade Secretariats (ITS), que os organizava por setor econômico. No entanto, independente do modelo de representação, a atual forma de produzir bens e serviços proporcionou a criação de uma solidariedade internacional, com a troca de informações e uma maior conscientização dos trabalhadores⁴⁹.

⁴⁹ ARAUJO, 2019, p. 141.

A inflexão deste movimento internacional ocorreu na década de 1990, quando houve uma regionalização dos sindicatos em razão das agendas neoliberais e do avanço da globalização financeira. A nova realidade representou alterações nas formas de organização e luta, inclusive incidindo nas estratégias nacionais das entidades vinculadas às cadeias globais de valor, como explica Araújo⁵⁰:

Essa mudança de perspectiva tem mais relação com a flexão nas identidades sindicais e nas relações industriais de cada país do que com uma mudança na política do próprio TIE (na teoria, claro). As transformações no campo da produção e as políticas neoliberais criaram desafios para os sindicatos e para os partidos políticos sobre que tipo de respostas deveriam oferecer para os seus membros, em particular, e para a sociedade, de modo geral. Boa parte dos paradigmas que tinham guiado a burocracia sindical nos países de capitalismo central, como o Keynesianismo, e serviram de referência para os países periféricos, estavam sendo postos à prova. As políticas de austeridade praticadas no centro pressionaram muitos sindicatos a adotarem formas de participação muito diferentes do contexto do pós-segunda guerra mundial. Foi nesse momento que emergiram estruturas regionalizadas em redes de empresas como os CEE, e depois estruturas mais abrangentes como os CMT, que denotam uma institucionalização das experiências prévias em rede e uma mudança de perspectiva por parte dos sindicatos e das próprias empresas, como defendemos.

Atualmente, as redes sindicais se organizam de forma horizontal e flexível, sem qualquer modelo específico, cumprindo o propósito de unir os trabalhadores de uma mesma empresa transnacional e mantendo a troca de informações de maneira constante⁵¹.

Apenas para pontuar o quanto é latente a preocupação com o deslocamento e externalização das empresas multinacionais, faz-se necessário apontar que este processo veio acompanhado da desestruturação das proteções do trabalho em muitos países⁵². Assim, em contraposição a essas tendências, o tema de garantir trabalho decente foi ganhando densidade entre as organizações dos trabalhadores, que passaram a pressionar os organismos internacionais

⁵⁰ ARAUJO, 2019, p. 143.

⁵¹ MELLO E SILVA; FRAMIL FILHO; FRESTON, 2015, p. 3.

⁵² BRINO, 2019.

Os acordos marcos globais não se confundem com os códigos de condutas elaborados pelas empresas, pois estes são resultantes de negociações coletivas e buscam fixar direitos e contrapartidas aos trabalhadores.

na perspectiva de garantir o mínimo de proteção aos trabalhadores. Por exemplo, junto com o debate sobre trabalho decente na OIT, tem-se a proposição da “cláusula social”⁵³. É também o caso do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas, que possui o Projeto Draft 0, que tem por objetivo a criação de um instrumento comum que vincule as empresas transnacionais às práticas dos Direitos Humanos⁵⁴.

Neste contexto, também surgiram os acordos marco globais nos anos 90, como uma resposta para garantir algum nível de organização e interlocução dos trabalhadores junto às direções das empresas transnacionais, na perspectiva de assegurar alguma proteção, algum nível de diálogo social e de negociação coletiva. Os Acordos Marcos Globais não se confundem com os códigos de condutas elaborados pelas empresas, pois estes são resultantes de negociações coletivas e buscam fixar direitos e contrapartidas aos trabalhadores.

Os Acordos Marcos Globais podem ser negociados pela própria Federação Sindical Internacional (FSI), pelas redes sindicais ou pelos próprios sindicatos. Não existe um padrão específico. Quando identificada a situação pela FSI, avaliam-se três passos:

- 1) identificar los centros de la red global de producción donde ya poseen –o pueden desarrollar– la capacidad para impulsar actividades sindicales de manera efectiva;
- 2) detectar los problemas importantes y comunes a los actores intervinientes en la RST;
- 3) crear una RST que permita movilizar el poder necesario de negociación.⁵⁵

Os acordos visam estabelecer relações de trabalho extensivas à toda cadeia de produção⁵⁶ e estão intimamente ligados às previsões contidas por outros organismos, como a OIT, mas que demandam a ratificação dos países para sua efetividade. Com o acordo assinado pelas partes, as normas passam a ter efetividade. Nas palavras de Hennebert⁵⁷, são “mecanismos de operacionalização, que poderiam

⁵³ MELLO E SILVA; FRAMIL FILHO; FRESTON, 2015, p. 10.

⁵⁴ GUAMAN, 2018, p. 85-114.

⁵⁵ FICHTER, J. ET., 2012, p. 5.

⁵⁶ FICHTER, J. ET. AL. 2012, p. 4.

⁵⁷ HENNEBERT, 2017, p. 120.

propiciar uma ocasião de diálogo e de aprendizagem aos atores patronais e sindicais e, em última instância, de elaboração de soluções comuns para os problemas de respeito aos direitos dos trabalhadores dentro das empresas”.

Na perspectiva de reforçar a importância da atuação sindical, bem como da negociação coletiva, Baylos⁵⁸ avalia que, diante a imposição do mundo globalizado e das empresas transnacionais, os Acordos Marco Globais são uma forma de regular os direitos aos trabalhadores, indicado uma resposta dos movimentos sindicais aos processos de transformação do capitalismo:

Estos fenómenos son ante todo fruto de la transformación y profunda renovación del sindicalismo internacional y europeo, que entiende imprescindible estructurarse organizativamente y desarrollar los mecanismos clásicos de acción en paralelo a los fenómenos de globalización, contrariando la conocida máxima que afirma que el capital se organiza globalmente pero el trabajo sólo lo hace localmente.

Para o autor, o sindicalismo globalizado, por meio da representação coletiva frente aos Acordos, deve formalizar as práticas das empresas visando à garantia das normas internacionais propostas pela OIT, em um contexto de assegurar os direitos sociais fundamentais:

Se trata por tanto de un marco de referencia imprescindible que condiciona – y connota – la actividad de la empresa transnacional y que tiene que ver con lo que se ha señalado justamente como una tendencia a la universalización de los derechos sociales fundamentales en un mundo multipolar y a la construcción de una “economía global de la solidaridad” (DE SOUSA SANTOS y RODRIGUEZ GARAVITO, 2007: 23) en la que funciona como agente movilizador de manera destacada el sindicalismo internacional⁵⁹.

Os Acordos Marco Globais, no mundo jurídico, se firmam como normas de caráter *soft law*, que não são lei, mas que não deixam de ter peso normativo significativo, e a depender do caso, se vinculados às outras normas locais, ou até mesmo acordos coletivos locais, podem ampliar a extensão de sua exigência, como pontua Hennebert⁶⁰:

⁵⁸ BAYLOS, 2009, p. 115.

⁵⁹ BAYLOS, 2009, p. 116.

⁶⁰ HENNEBERT, 2017, p. 121.

à integração desses acordos a outras normas juridicamente impositivas, tais como as convenções coletivas locais ou os contratos das empresas signatárias de AMIs [Acordos Marco Internacionais] com seus fornecedores ou terceirizados (Sobczak, 2007). Nessa ótica, tais acordos contribuiriam, em conjunção com os outros instrumentos de RSE, ao desenvolvimento de um modelo “flexível” de regulação, anunciando, no entanto, um enquadramento regulatório mais institucionalizado e eventualmente mais impositivo em âmbito internacional (Hassel, 2008).

Salienta-se também que o acordo reflete um compromisso social da empresa, e a inobediência acarretaria exposição moral, logo, o “peso” do acordo para as multinacionais geram laço de responsabilidade em seu cumprimento. Um exemplo é o fato relatado por Hennebert⁶¹, quanto ao caso Chiquita, em que o acordo é firmado com o propósito de restaurar a imagem da empresa:

Primeiramente, enquanto a maioria das empresas multinacionais signatárias de um AMI fez acordos em um contexto de abertura ao diálogo social, a direção de Chiquita, por sua vez, ratificou o seu, sobretudo para restaurar a imagem da empresa, maculada por uma campanha pública feita pelas organizações sindicais internacionais e pelas ONGs para denunciar a violação dos direitos sindicais na própria empresa e em alguns de seus fornecedores na América Central e do Sul.

Muitos são os desafios destes instrumentos quanto à sua eficácia. Para tanto, o seu estudo se pauta em dois casos: 1) os acordos no Brasil, Índia, Turquia e Estados Unidos; 2) os acordos firmados por duas empresas multinacionais norte-americanas (Chiquita e Quebecor World).

No primeiro estudo, “Globalización de las relaciones laborales ¿En buen camino con los acuerdo marco?”, ao analisar a eficácia dos acordos no Brasil, apontou-se a ausência de conhecimento local sobre a existência do pacto, bem como que o próprio país possui obstáculos em razão da fragmentação sindical, o que dificulta a sua implementação em toda a cadeia de trabalho. “A veces, una constelación de actores particularmente favorable permite la plena implementación de un AMG en un lugar, mientras que en las restantes filiales y en los proveedores su aplicación resulta insuficiente”. Assim, o não-reconhecimento dos acordos, aliado a a uma fragmentação

⁶¹ HENNEBERT, 2017, p. 124.

política histórica, enfraquece ainda mais as negociações sindicais.

A ausência de ciência do acordo por toda a rede não é fato exclusivo do Brasil e da Índia. Este problema também é identificado no segundo estudo, “Os acordos-marco internacionais e as alianças sindicais internacionais: instrumentos de uma necessária transnacionalização da militância sindical”. A falta de informação é mais visível nas redes terceirizadas e fornecedores:

Os estudos sobre esses acordos revelam, em geral, que os representantes sindicais nacionais e internacionais, assim como os administradores que gravitam “no centro” na multinacional em questão, são os que estão mais informados e envolvidos na negociação e na operacionalização dos acordos. Contudo, a história parece diferente nas redes de terceirizados e de fornecedores das empresas signatárias de AMIs ou entre os administradores de certos estabelecimentos e representantes de sindicatos locais, sobretudo quando estes trabalham em um país distante do país-sede da multinacional ou em um ambiente institucional hostil à representação coletiva⁶².

Retornando ao primeiro estudo, a eficácia dos acordos na Turquia identificou duas situações: na primeira, não foi possível a aplicação efetiva de um acordo em razão de o sindicato local não ser membro da FSM; e, na segunda, com a aceitação local, foi possível o reconhecimento sindical por força da FSM e do Acordo. Logo, ao olhar este país, foi possível identificar a importância do aceite e envolvimento de atores locais para a efetiva implementação do acordo. Ainda nesta perspectiva da efetividade, Hennebert mostra que não poderá ser garantida “sem que atores sindicais aliados no plano internacional ou regional venham apoiar seu desenvolvimento, acompanhar sua aplicação e garantir uma ressonância social, principalmente local, ao conteúdo dos acordos negociados⁶³”.

Nos Estados Unidos, o primeiro estudo em muito se relaciona com o segundo caso acima citado, pois ambos identificam o caráter de diálogo social do Acordo para este país e suas empresas, a depender dos organismos representativos. Ao analisar os acordos perante as empresas Chiquita e Quebecor World, o autor concluiu que os Acordos dos Marcos Internacionais apresentam deficiência na

⁶² HENNEBERT, 2017, p. 133-134.

⁶³ HENNEBERT, 2017, p. 134.

comunicação dos organismos, mas trazem eficiência quanto à melhora de condições de trabalho e também “podem representar meios importantes para proteger e ampliar os direitos sindicais, principalmente em contextos nacionais cujos ordenamentos jurídicos não favorecem a concretização de tais direitos”⁶⁴. E, ainda, conclui que o acordo pode impulsionar o sindicato internacionalmente, criando projeto agregador que facilite o desenvolvimento de alianças sindicais e de ações coletivas no plano internacional⁶⁵.

Outro exemplo de Acordo Marco Global é o acordo firmado desde 2007 pela IndustriAll e a Inditex. Nas reflexões de Isidor Boix Lluch⁶⁶, o acordo viabilizou a construção de laços entre as instituições sindicais e gerou ações concretas, tais como: 1) a responsabilização dos principais compradores por salários, ou até mesmo pela indenização por acidentes de trabalho quando da sonegação do principal empregador (fornecedor); 2) a promoção do combate ao trabalho infantil em toda a cadeia de relações; e 3) a regularização das contratações nos fornecedores, buscando tanto a formalização das atividades quanto assegurar os direitos. Muito embora entenda ser um meio eficaz de garantia de direitos, ele não deixa de apontar os limites destes instrumentos, entre os quais se destacam: a dificuldade em chegar a todas as fábricas, muito em razão da fragilidade das entidades sindicais nos países; as complexas estruturas dos organismos sindicais que por vezes colocam freios nas atividades e, por fim atitudes da própria Inditex, que nem sempre responde às demandas sindicais de pronto.

O Acordo Marco Global da Inditex foi renovado em 2019 e, como salienta Sanguinetti Raymond, manteve mecanismos importantes, “como o direito à informação sobre a composição da cadeia de suprimentos e o acesso ao trabalho de fornecedores e contratados, mas também inovou ao criar um Comitê Sindical Global”⁶⁷. Com atuação em toda a estrutura de fornecedores, o Comitê tem o propósito de ampliar o diálogo e promover maior igualdade de trabalho na cadeia⁶⁸, inclusive colocando, em 2020, a questão central

⁶⁴ HENNEBERT, 2017, p. 132/133.

⁶⁵ HENNEBERT, 2017, p. 133.

⁶⁶ BOIX LLUCH, 2019.

⁶⁷ SANGUINETI, 2019. Disponível em: <https://wilfredosanguinetti.wordpress.com/2019/11/16/el-nuevo-acuerdo-marco-global-inditex-industrial/>. Acesso em: 08 mai. 2021.

⁶⁸ INDUSTRIALL. Publicado em 13/11/2019. Disponível em: <http://www.industrialall-union.org/>

Desta forma, é possível concluir que os Acordos Marco Globais são instrumentos limitados, mas contribuem para viabilizar garantias e extensão de direitos, provendo a cobertura de representação coletiva dos trabalhadores em toda a rede da empresa transnacional, que pode incluir, em alguns casos, empresas terceiras ou fornecedores.

sobre as condições dos trabalhadores diante das imposições da COVID no mundo⁶⁹.

Desta forma, é possível concluir que os Acordos Marco Globais são instrumentos limitados, mas contribuem para viabilizar garantias e extensão de direitos, provendo a cobertura de representação coletiva dos trabalhadores em toda a rede da empresa transnacional, que pode incluir, em alguns casos, empresas terceiras ou fornecedores. E, ainda, têm a perspectiva de construir a solidariedade entre os trabalhadores e de promover as entidades sindicais em âmbito local e internacional. Assim, podem se constituir em canal para retomada do protagonismo da luta pela defesa dos direitos.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações reafirmam a condição de subordinação do trabalho à distância de acumulação capitalista, que traz consigo uma relação de exploração.

Os **atores** – trabalhador e o capitalista; a **relação** – trabalho assalariado e capital; o **produto econômico direto** – salário, mais-valia e mais-valia capitalizada; o **produto social** – a base material das relações entre capital e trabalho assalariado com núcleo da existência e reprodução da sociedade capitalista e de sua civilização⁷⁰.

O capitalismo contemporâneo, pós crise dos anos 1970, é hegemônico pelas ideias neoliberais que envolvem processos de globalização, financeirização e flexibilização das relações de trabalho.

Assim, a sociedade está inserida em uma máxima individual, na qual o trabalhador passa a ser responsável não apenas pelo seu destino, como também pela sua situação de vida social e profissional. O processo de globalização, com a ampliação de empresas transnacionais, a inserção do uso da tecnologia para a substituição da força de trabalho e o domínio da flexibilização das relações de trabalho, apresenta uma reconfiguração das classes trabalhadoras.

es/industrial-e-inditex-crean-un-comite-sindical-mundial. Acesso em: 08 mai. 2021.

⁶⁹ INDUSTRIALL. Publicado em 26/06/2020. Disponível em: <http://www.industrialunion.org/es/el-comite-sindical-global-de-inditex-celebra-su-primer-reunion>. Acesso em: 08 mai. 2021.

⁷⁰ FERNANDES, 2012, p. 96.

Nesse cenário, apesar de todos os desafios e obstáculos, vê-se que os sindicatos são organismos fundamentais para a luta pela manutenção e ampliação de direitos. A realidade impõe novas estratégias de ação e organização. Como chama atenção Frege, Kelly e Hyman, anteriormente citados, a análise da realidade sindical não se explica somente pelos constrangimentos externos, mas também pelas opções estratégicas dos agentes sindicais, que ainda têm capacidade de ação coletiva.

No primeiro exemplo apresentado no texto, os Acordos Marco Globais são mecanismos de ampliação da atuação sindical e de certa retomada de protagonismo, pois reforçam a perspectiva de uma resposta dos trabalhadores ao processo de globalização e constituição das cadeias globais de valor, como apontam Waterman e Munck⁷¹. É uma atuação que reforça, pelo menos do ponto de vista organizativo, o internacionalismo trabalhista.

Dada a natureza da experiência, os estudos citados apontam para várias fragilidades na implementação dos Acordos Marco Globais, tais como: a ausência de conhecimento da rede ou até mesmo a característica de norma *soft law*, que não geraria a efetividade jurídica imediata; a pequena incidência do AMG nas terceirizadas e nos fornecedores; o restrito conteúdo constante no AMG; as dificuldades de intercâmbio e cooperação entre as entidades sindicais etc.

Ao mesmo tempo, há avanços na atuação sindical ativa nas localidades e de intervenção nos organismos internacionais. Assim, há possibilidade de estabelecer alguma forma de organização local, a partir dos parâmetros assegurados no AMG. E mais, com estes acordos, as empresas assumem certas responsabilidades em cumprir os termos ajustados. Quanto ao conteúdo dos acordos, prevalecem os parâmetros das normas previstas na OIT e dos direitos humanos, no entanto, pode variar a depender do poder de barganha dos trabalhadores em uma perspectiva global e local.

Enfim, apesar de avanços na organização internacional dos trabalhadores, as experiências dos Acordos Marco Globais apresentam

⁷¹ COLOMBI, 2018, p. 35-37.

Como visto, os obstáculos e desafios são inúmeros, mas há possibilidade de ação coletiva, como mostram as experiências dos Acordos Marco Globais, das organizações e ações coletivas de trabalhadores precários e da evidente importância dos sindicatos na pandemia.

muitos limites e, até o presente momento, não conseguiram alterar substancialmente o atual processo de reorganização produtiva e da dinâmica financeirizada de acumulação do capital. Entretanto, é possível afirmar que os Acordos Marco Globais são instrumentos aptos a viabilizar a garantia e extensão de direitos, promovendo a cobertura de normas em toda a rede da empresa transnacional. E mais, têm a perspectiva de promover as entidades sindicais em âmbito local e internacional, sendo assim canais para retomada do protagonismo da luta pela defesa dos direitos.

Como visto, os obstáculos e desafios são inúmeros, mas há possibilidade de ação coletiva, como mostram as experiências dos Acordos Marco Globais, das organizações e ações coletivas de trabalhadores precários e da evidente importância dos sindicatos na pandemia. Dinâmica que reforça uma perspectiva colocada por Marx ao tratar do “homem livre” perante o contexto do processo de acumulação capitalista: as transformações da sociedade não ocorrerão mais por meio de leis ou regras naturais, mas sim, pela mobilização coletiva⁷².

⁷² BELLUZZO, 2013, p. 114/15.

REFERÊNCIAS

ANDERSON, Perry. *Balanço do neoliberalismo*. In: Emir Sader e Pablo Gentili (org.) Pós-neoliberalismo. São Paulo: Paz e Terra, 1995.

ARAUJO, Ariella Silva. *Da Solidariedade Internacional à Institucionalização da Parceria: a experiência do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen AG e Daimler AG*. 2019. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Campinas/SP, 2019.

BAYLOS, Antonio. *Un instrumento de regulación: Empresas transnacionales y acuerdos marco globales. Cuadernos de Relaciones Laborales*. Vol. 27 núm. 1, 2009.

BAGLIONI, G. *As Relações Industriais na Europa nos anos 80, in CESIT, O Mundo do Trabalho, crise e mudança no final do século*, Scritta, São Paulo, 1994.

BELLUZZO, L.Gnzaga. O Trabalho tem futuro? São Paulo: *Carta Capital*, julho de 2020. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/artigo/o-trabalho-tem-futuro/>>. Acesso em: 03 maio 2021.

BELLUZZO, L. Gonzaga. *O capital e suas metamorfoses*. São Paulo. Ed. Unesp, 2013.

BELLUZZO, L. Gonzaga. *A internacionalização recente do regime do capital*. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP – Carta Social e do Trabalho 27 – julho/setembro de 2014.

BOLTANSKI, L. e CHIAPPELLO. È. *O novo espírito do capitalismo*. Ivone C. Benedetti (trad.). São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BOIX LLUCH, Isidor. *El Acuerdo Marco Global de Inditex, una práctica de Acción Sindical Global. Nuevo Balance2 tras la firma de su renovación y ampliación en 2019*, 2019. Disponível em: <http://iboix.blogspot.com/2019/12/el-acuerdo-marco-global-de-industrial.html> e <https://industria.ccoo.es/9116a8d7868dc43b392c77597340ed55000060.pdf>, (último acesso em 17/04/2021).

BRAGA, Jose Carlos de Souza. *Financeirização global. O padrão sistêmico de riqueza do capitalismo contemporâneo*. In: Poder e dinheiro – Uma economia política da globalização. Maria da Conceição Tavares e Jose Luís Fiori (Organizadores). – Petrópolis, RJ: Vozes, 1997.

BRIDI, Maria Aparecida. *Teletrabalho em tempos de pandemia e condições objetivas que desafiam a classe trabalhadora*, In: A Devastação do trabalho: a classe do labor na crise da pandemia / organização Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann. -- 1. ed. -- Brasília : Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020, p.173-205.

BRINO, Vania. *Empresas multinacionales y derechos de los trabajadores entre perfiles críticos y nuevas experiencias reguladoras*. Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales, ISSN 2386-8090, Nº. Extra 10, 2019.

CAMPOS, A.; GALVÃO, A.; LEMOS, P.R.; e TRÓPIA, P. Ação sindical de trabalhadores em serviços essenciais na pandemia de covid-19 no brasil 315 p. 313-314. In. KREIN, JD. et al (orgs.) O Trabalho pós reforma trabalhista de 2017. CESIT: Campinas, 2021.

CAMPOS, Anderson de S.. *Sindicalismo na pandemia: em busca de legitimidade e protagonismo*. In: A Devastação do trabalho : a classe do labor na crise da pandemia / organização Dalila Andrade Oliveira, Marcio Pochmann. -- 1. ed. -- Brasília : Gráfica e Editora Positiva : CNTE - Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação e Grupo de Estudos sobre Política Educacional e Trabalho Docente, 2020, p.55-82.

CAPITÁN, Luis Perez. *La Controvertida delimitacion del trabajo autónomo y asalariado – el trade y el trabajo en las plataformas digitales*. Editorial Aranzadi: Pamplona, 2019.

CASSIOLATO, José E. *Empresas Transnacionais e o Desenvolvimento Tecnológico Brasileiro: Uma introdução ao artigo “Present International Patterns of Foreign Direct Investment: Underlying Causes and Some Policy Implications for Brazil”* Rev. Econ. Contemp., Rio de Janeiro, v. 17, n. 3, p. 365-375, set-dez/2013.

CASTILLO, Mario, GLICO, Nicolo e ROVIRA, Sebastian. *La política industrial 4.0 en America Latina*. In: CIMOLI, Mario et al (orgs). Políticas industriales y tecnológicas em America Latina. Santiago: CEPAL/ONU, 2017.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. KREIN, Jose Dari. *As mudanças no sistema financeiro e as estratégias da ação sindical: O caso do Sindicato dos Bancários de São Paulo*. Sociol. Antropol. – Rio de Janeiro, v.06.02:469-496, Agosto, 2016.

COLOMBI, Ana Paula Fregnani. *A institucionalização do consenso: atuação da CUT e da FS nos governos do PT (2003-2014)*. Tese (Doutorado na área de Desenvolvimento Econômico, na área de Economia Social e do Trabalho) - Universidade Estadual de Campinas, Instituto de Economia. Campinas/SP, 2018.

COSTA, Hermes Augusto. *Defender o trabalho para proteger as pessoas: os desafios da intervenção sindical*. In: *Trabalho sem Fronteiras?: O papel da Regulação*. (Capítulo 12)/ coord. Manuel M. Roxo. Ed. Edições Medina, Coimbra, 2017.

D'ANGELO, Isabele Moraes; ESTEVES, Fábio Porto. *A sociedade do desenvolvimento e a crise do sindicalismo contemporâneo*. Revista Espaço Acadêmico, Vol 19, Iss 221, 2020.

FERNANDES, Florestan. *Marx, Engels, Lenin: história em processo*. – 1.ed. – São Paulo: Expressão Popular, 2012.

FERNANDÉZ, María Luz Rodríguez. *Sindicalismo y Negociación Colectiva 4.0*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, Nº 144, 2018.

FICHTER, J. ET. AL. *Globalización de las relaciones laborales ¿En buen camino con los acuerdo marco?* Fundación Friedrich Ebert. ISBN 978-3-86498-379-5. Noviembre, 2012.

FREGÉ, Carola; KELLY, John. *Varieties of Unionism: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy*. Oxford University Press, 2004.

GALVÃO, Andreia. *A contribuição do debate sobre a revitalização sindical para a análise do sindicalismo brasileiro*. Miolo_Rev_critica_Marxista-38, 2014.

GORZ, André. *Metamorfosis del Trabajo*. Tradução: Ana Montoia Annablume – *Metamorfoses do Trabalho Busca do Sentido – Crítica da Razão Econômica*. Madrid: Ed. Sistema, 1995.

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 (DOI: 10.5102/rdi.v15i2.5360). October 2018.

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

INDUSTRIALL. Reportagem *IndustriALL e Inditex criam um comitê sindical global*. Publicado em 13/11/2019. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es/industriall-e-inditex-crean-un-comite-sindical-mundial> . Acesso em: 08 mai. 2021.

INDUSTRIALL. Reportagem *O Comitê Sindical Global da Inditex realiza sua primeira reunião*. Publicado em 26/06/2020. Disponível em: <http://www.industriall-union.org/es/el-comite-sindical-global-de-inditex-celebra-su-primer-reunion> . Acesso em: 08 mai. 2021.

MALO, Miguel Angel. *Nuevas formas de Empleo: Del Empleo atípico a las Plataformas Digitales*. Papeles de economía española, ISSN 0210-9107, Nº 156, 2018 (Exemplar dedicado a: Los problemas del mercado de trabajo y las reformas pendientes).

MELLO E SILVA, Leonardo. FRAMIL FILHO, Ricardo. FRESTON, Raphael. *Redes sindicais em empresas transnacionais: enfrentando a globalização do ponto de vista dos trabalhadores*. Fundação Friedrich Ebert. Análise nº 5. Setembro, 2015.

MERINO SEGOVIA, Amparo. *Las Reformas Laborales neoliberales: incidencia sobre la negociación colectiva y el poder sindical*. Jueces para la democracia, ISSN 1133-0627, Nº 95, 2019.

MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *DERECHO Y TRABAJO EN LA ERA DIGITAL: ¿«REVOLUCIÓN INDUSTRIAL 4.0» O «ECONOMÍA SUMERGIDA 3.0»? In: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS*, Organização Internacional do Trabalho (OIT). Conferência Nacional Tripartita 28 de marzo de 2017, Palacio de Zurbano, Madrid Iniciativa del Centenario de la OIT (1919-2019).

NOGUEIRA, João Paulo Ayres. *Impactos da financeirização sobre as empresas não-financeiras brasileiras de capital aberto no período de 1996-2015: como a financeirização impacta o padrão de financiamento e na governança das empresas não-financeiras brasileiras nesse período?*. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Economia) - Universidade de Campinas, Campinas/SP, 2016.

NORONHA, E. G. *O modelo legislado de relações de trabalho e seus espaços normativos*. Universidade de São Paulo, 1998.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. *Relatório VI - Proteção dos trabalhadores num mundo do trabalho em transformação* - Debate recorrente sobre o objetivo estratégico da proteção social (proteção dos trabalhadores), Conferência Internacional do Trabalho 104.ª Sessão, OIT, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_709440.pdf . Acesso em: 16 mai. 2021.

REBELO, Glória. *Das recentes alterações ao Código do Trabalho e da necessidade de um fortalecimento do papel da ACT na promoção das condições de trabalho*. In: *Trabalho sem Fronteiras?: O papel da Regulação*. (Capítulo 11)/ coord. Manuel M. Roxo. Ed. Edições Medina. Coimbra: 2017.

SADER, Emir. *A construção da Hegemonia pós-neoliberal*. In: 10 anos de governos pós-neoliberais no Brasil: Lula e Dilma / Emir Sader (org.). - São Paulo, SP: Boitempo; Rio de Janeiro: FLACSO Brasil, 2013.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. *¿La hora del teletrabajo?*. Trabajo y Derecho 66/2020 (Junio), n. 66, 1 de jun. de

2020. Editorial Wolters Kluwer. Disponível em: https://wilfredosanguineti.files.wordpress.com/2020/06/tyd_66-2020_opinion-la-hora-del-teletrabajo-wsanguineti.pdf, último acesso: 18/04/2021.

SANGUINETI RAYMOND, Wilfredo. Blog de Wilfredo Sanguineti, Um espaço compartilhado para reflexão sobre o trabalho de ambas as margens. *O novo Acordo-Quadro Global Inditex-IndustriALL*, 16 de novembro de 2019. Disponível em: <https://wilfredosanguineti.wordpress.com/2019/11/16/el-nuevo-acuerdo-marco-global-inditex-industriall/>, último acesso: 17/04/2021.

TRILLO PÁRRAGA, Francisco. *Economía digitalizada y relaciones de trabajo*. Revista de derecho social, ISSN 1138-8692, Nº 76, 2016, páginas 59-82.

UOL. Jacqueline Lafloufa, em 03 de fevereiro de 2020. *Pago por clique: a promessa de trabalho remoto da era digital se transformou numa servidão contemporânea*. Publicado em 3 de fevereiro de 2020. Disponível em: <https://tab.uol.com.br/educacao/servidao-digital/>. Acesso em: 08 mai. 2021.

QUALIFICAÇÃO

Daniela Costa Gerelli é Mestranda pelo Instituto de Economia da Universidade de Campinas (Unicamp), Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Universidade Anhanguera/Uniderp (2012); Economia do Trabalho e Sindicalismo pelo Instituto de Economia da Universidade de Campinas (Unicamp/2017) e em Derechos Humanos Laborales y Derecho Transnacional del Trabajo pela Universidad de Castilla-La Mancha (2020). Graduada em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (2009). Advogada.

José Dari Krein é Professor da Universidade Estadual de Campinas e do Instituto de Economia da Unicamp. Doutor em Economia Social e do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (2007), mestre em Economia Social e do Trabalho pela Universidade Estadual de Campinas (2000) e graduado em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica do Paraná (1982). Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) e da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR). Pesquisador do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) e da Rede de Estudos e Monitoramento Interdisciplinar da Reforma Trabalhista (REMIR).