

ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS INTERNACIONAIS

Filipe Cordeiro Kinsky

Analista Judiciário do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região.

Possui graduação em Direito pelo Centro Universitário Newton Paiva. Pós graduando em Direito Material e Processual do Trabalho pelo Complexo de Ensino Renato Saraiva e em Direito Constitucional pelo Instituto

Elpídio Donizetti.

Mestrando em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais.

Amanda Martins Rosa Andrade

Mestranda em Direito do Trabalho pela PUC-MG.

Pós-graduada em Direito Civil e em Direito Tributário pela Universidade Estácio de Sá.

Graduada em Direito pelo Centro Universidade Newton Paiva.

Advogada.

Recebido em: 16/12/2017

Aprovado em: 03/08/2018

RESUMO

As negociações coletivas internacionais ainda são uma realidade incipiente, embora necessária diante das mudanças impostas no âmbito trabalhista por fatores diversos como a globalização, a mundialização do capital, os avanços tecnológicos, o processo de integração e a transnacionalização das empresas. Tendo isso em vista, o presente artigo se dedicou ao estudo desse instituto, perquirindo acerca de seu conceito, das normas que dão fundamento jurídico a sua utilização, dos fatores fáticos que impulsionam a necessidade de seu uso e daqueles que se apresentam como um óbice, bem como se buscou dar exemplos reais de sua concretização no plano fático.

Palavras-chave: Negociação Coletiva Internacional. Transnacionalização Sindical. Direito Comunitário.

INTERNATIONAL COLLECTIVE AGREEMENTS

ABSTRACT

International collective negotiation is still an incipient reality, although necessary in the face of the changes imposed in the labor sphere by diverse factors such as globalization, the mundialization of capital, technological advances, the process of integration and the transnationalization of companies. With that, the present article was devoted to the study of this institute, asking about its concept, the norms that give legal basis to its use, the factual factors that drive the necessity of its use and those that present as an obstacle, as well as if it tried to give real examples of its concretization in the phatic plane.

Keywords: International Collective Negotiation. Trade Unions Transnationalization. Community law.

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, a negociação coletiva recebe tratamento no art. 7º, XXVI, da Constituição, que reconhece a realização de convenções e acordos coletivos como um direito constitucional dos trabalhadores, e no *caput* e § 1º do art. 611 da CLT, que definem esses institutos, respectivamente, como uma negociação formalizada entre os sindicatos obreiro e patronal (convenção coletiva), ou entre o sindicato dos trabalhadores diretamente com a empresa (acordo coletivo).

Tratando-se de negociação coletiva internacional leva-se tal lógica para outro âmbito, que ultrapassa as fronteiras de um único Estado, e, por tal razão, levanta questões interessantes que vão além daquelas suscitadas em esfera nacional.

Entre essas questões estão: a diferença legislativa existente entre os países sede dos negociantes; a atuação e organização sindical em ambiente internacional; o poder de fogo de empresas transnacionais para negociar; a integração de países em blocos econômicos etc.

Isso se dá, porque o mundo tem passado por diversas transformações, inclusive no âmbito trabalhista. A globalização, a transnacionalização das empresas, a internacionalização do mercado, os processos de integração entre países, os avanços tecnológicos, entre outros fatores, trouxeram impactos para as relações de trabalho.

Como exemplo, pode-se mencionar o fato de as empresas transnacionais procurarem por locais onde possam instalar as suas filias como o maior custo-benefício possível, o que inclui a busca por países que tenham encargos trabalhistas mais favoráveis ao desenvolvimento de suas atividades.

Diante disso, uma ação sindical transnacional seria indicada a fim de melhor proteger os interesses dos trabalhadores e alcançar um padrão mínimo trabalhista que desestime essas alterações geográficas empresariais e a utilização de práticas que levem ao “*dumping social*”.

Uma organização sindical nessa esfera possibilitaria um melhor diálogo frente às empresas transnacionais e favoreceria a utilização de negociações coletivas internacionais para a conquista de melhores condições de trabalho. No entanto, não são coisas de simples implementação.

Tendo isso em vista, nos próximos tópicos pretende-se fazer uma breve abordagem sobre as negociações coletivas supranacionais, apresentando alguns dos aspectos que a permeiam, os fatores que a impulsionam e aqueles que resultam em obstáculo a sua utilização.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A Convenção nº 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em Genebra no ano de 1981, tendo entrado em

vigor no plano internacional em 11 de agosto de 1983 e no Brasil em 10 de julho de 1993. O seu principal objetivo é fomentar o uso da Negociação Coletiva, a qual é conceituada em seu art. 2º, colacionado abaixo:

Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Segundo Giuliano Mazzoni¹, citado por Annelise Ferreira de Albuquerque², esta definição trazida pela Convenção nº 154 é muito importante, porque pela primeira vez houve a tentativa de se determinar um conceito unitário de negociação coletiva, apesar da diferente disciplina normativa de cada país.

Como se pode notar, o instituto é definido como um diálogo entre patrões e empregados com o fim de estabelecer condições de trabalho a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de emprego, de regular as relações entre empregados e empregadores ou entre empregadores/sindicatos patronais e os sindicatos obreiros.

Assim, pode-se dizer que a negociação coletiva tem como papel primordial o cumprimento de uma função normativa – propiciando a criação de normas pelos seus destinatários a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho –, possuindo, todavia, também uma função obrigacional – quando permite aos estipulantes criar direitos e obrigações entre si sem nenhum reflexo sobre as relações trabalhistas individuais –, e uma função compositiva – apresentando-se como instrumento de solução de conflitos entre as partes –.³

O entendimento dessas funções será relevante para a verificação dos principais conteúdos abordados nas negociações coletivas internacionais. Semelhantemente, valiosa será a compreensão de que esse instituto pode receber diferente tratamento em cada país, conforme será visto a seguir, o que traz desafios a sua larga utilização.

2.1 Disciplinamento das negociações coletivas em diferentes países

¹ MAZZONI, Giuliano. *Relações coletivas de trabalho*. Coleção de Direito do Trabalho. Orientação de Mozart V. Russomano. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1972.

² MAZZONI 1972, p. 135 *apud* ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de; *A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas*. Dissertação. 2009. 144f. (Mestrado em direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009. p.56.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989. p.293.

Conforme mencionado, a Convenção nº 154 da OIT tentou trazer pela primeira vez um conceito unitário de negociação coletiva, apesar do diferente disciplinamento que esta recebe em cada parte do mundo.

Sobre essa diferença de tratamento do instituto em cada país, faz-se necessário expor que, consoante Maurício Godinho Delgado⁴, há uma maior ou menor atuação dos sindicatos e uma maior ou menor atuação das negociações coletivas no Direito do Trabalho conforme a ordem jurídica trabalhista adotada por cada país. Para exemplificar, explica que a organização do mercado de trabalho nos países de capitalismo central se divide em dois padrões, um relacionado às sociedades democráticas e outro relacionado a uma estrutura autoritária.

De acordo com autor, o padrão democrático não se constitui num modelo único e uniforme, mas cita dois modelos democráticos fundamentais. Há o modelo de *Normatização Autônoma e Privatística* – que entende ser legítima a existência de conflitos entre capital e trabalho e, por isso, possibilita meios de negociações coletivas capazes de criar normas jurídicas autônomas, as quais, em certas situações, podem inclusive ter prevalência sobre a legislação estatal – e também o modelo da *Normatização Privatística Subordinada* – pelo qual os interessados igualmente podem criar normas jurídicas, porém o processo para que isso aconteça é estabelecido de forma heterônoma pelo Estado, o qual delimita a criatividade normativa dos particulares –. Essa é a diferença deste modelo democrático em relação ao modelo anterior, qual seja: a subordinação da produção autônoma de normas ao que o Estado regulamenta.⁵

O padrão justralhista autoritário, por sua vez, é conhecido como modelo de *Normatização Subordinada Estatal*, o qual – ao contrário do modelo democrático – nega ou não reconhece o conflito nas relações de trabalho, considerando-o incompatível com o sistema. Assim, o Estado legisla de forma minuciosa para estabelecer maneiras de solucionar os desentendimentos, impedindo a participação da sociedade na criação de normas trabalhistas. Como exemplo tem-se os governos fascistas.⁶

Portanto, apesar da conceituação proposta pelo art. 2º da Convenção nº 154 da OIT, cada país tem a sua forma de disciplinar a negociação coletiva. Em alguns, ela terá maior espaço de utilização e privilegiará a autonomia privada, permitindo que as normas autônomas por ela criadas prevaleçam sobre a legislação heterônoma. Em outros, ficará limitada às normas heterônomas estatais, enquanto em determinados países, o seu uso será praticamente proibido.

Assim, surgirão questões conforme a realidade de cada local. Haverá a questão, por

⁴ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016. p. 1516.

⁵ *Ibid.* p.1517

⁶ *Ibid.* p. 1518-1519

exemplo, se a negociação coletiva poderá apenas melhorar os direitos já previstos na legislação estatal ou se poderá flexibilizá-los e, em caso positivo, em que situações, se deverá haver contrapartidas para as flexibilizações etc. Além disso, a aderência das normas negociadas ao contrato de trabalho pode levantar a questão de se as condições negociadas são válidas somente por um determinado prazo ou se são válidas até que outra negociação as revogue por exemplo.

Essas divergências podem assumir uma posição relevante quando se pensa numa negociação coletiva internacional, já que esta envolve atores sociais integrantes de mais de um Estado, os quais podem ter regramentos bem diferentes em relação ao instituto, quando não, incompatíveis.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

Ante a explicação anterior, cabe agora tratar especificamente da negociação coletiva internacional, a qual, segundo Georgenor de Sousa Franco Filho⁷, “é aquela capaz de transpor as barreiras do Estado buscando impor os seus efeitos a diferentes sistemas nacionais de relação de trabalho, tendo como base jurídica as Convenções n. 87 e 98, da Organização Internacional do Trabalho.”.

Como exemplos expressivos desse modelo, esse autor cita a “convenção coletiva sobre condições de trabalho no setor de transporte fluvial do Reno, de 1958, e a convenção coletiva internacional com o grupo francês Bull, sobre exploração de componentes de informática, de 1988.”.⁸

No que se refere às Convenções da OIT que fundamentam juridicamente a utilização desses instrumentos coletivos internacionais, necessário expor que a de nº 87 cuida da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização, e que a de nº 98 trata do direito de sindicalização e negociação coletiva, ressaltando-se que esta última foi ratificada por todos os membros do Mercosul, enquanto a primeira, dentre todos os integrantes do bloco, não foi ratificada apenas pelo Brasil, o que não impediu, todavia, que fosse realizada uma negociação coletiva internacional envolvendo o país como será exposto adiante neste artigo.

Feitos esses esclarecimentos, pode-se identificar a negociação coletiva internacional como um diálogo entre atores sociais que estão abrangidos por mais de um país, visando a criação de normas ou de obrigações a serem neles introduzidas simultaneamente, devendo, portanto, ser com eles compatíveis. Seria o caso, por exemplo, de uma empresa transnacional que realiza as suas

⁷ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. *Rev. TST*, Brasília, 64, 60-67, 1995. p. 62.

⁸ FRANCO FILHO, 1995, loc. cit.

atividades em dois ou mais países ao mesmo tempo e negociará com os seus respectivos trabalhadores, de modo simultâneo, normas a serem aplicadas igualmente a seus contratos de trabalho ou simplesmente tratará de matérias de cunho obrigacional.

Percebe-se, então, que juntamente à consolidação das empresas transnacionais nasce a necessidade de que a atuação sindical se desloque do plano interno para o externo, pois o mundo globalizado requer, igualmente, “instâncias globais para a produção de regras de convivência, com a efetiva participação dos interlocutores sociais válidos.”⁹

No entanto, como será visto a seguir, apesar de haver entidades sindicais transnacionalizadas em funcionamento, esse processo de transnacionalização sindical esbarra em dificuldades, o que inclusive se mostra como um óbice à efetivação de negociações coletivas em âmbito internacional.

Segundo Cordeiro¹⁰, esse problema da atuação externa dos sindicatos, inclusive, passou a ser uma preocupação do Direito há algum tempo, tanto é que a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social¹¹ já previu regras básicas para a sua atuação transnacional.

Por essa razão, Franco Filho¹², citado por Cordeiro¹³, afirma que a primeira referência ao instituto da negociação coletiva internacional consta do referido documento, pois foi o primeiro a admitir a efetivação de negociações com a participação de estruturas sindicais transnacionais, como pode ser visto em seu item 45:

45. Os governos que ainda não o fizeram são exortados a aplicar os princípios contidos no artigo 5º da Convenção 87, tendo em vista a importância, em relação às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou seus trabalhadores se filiem a organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes.¹⁴

No entanto, é preciso expor que o contexto em que se formaram esses primeiros esboços de um sistema de negociação coletiva internacional sofreu mudanças profundas, de modo que as multinacionais transformaram-se em transnacionais, empresas desvinculadas de fronteiras

⁹ SOARES FILHO, José. [As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia](#). *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 12, n. 1447, 18 jun. 2007.

¹⁰ Ibid. p.208.

¹¹ A Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social foi aprovada na 204ª reunião do Conselho de Administração da OIT, realizada em 1977, sendo emendada na 277ª reunião, de março de 2000.

¹² FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. *Globalização e desemprego: mudanças nas relações de trabalho*. São Paulo: Ltr, 1998

¹³ FRANCO FILHO, 1998, p. 73 *apud* CORDEIRO, 2008, p. 209.

¹⁴ *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. Brasília, Organização Internacional do Trabalho, 1ª edição, 2002.

nacionais. Além disso, o processo de integração regional fomentou uma nova função para as negociações, qual seja, a fixação de normas trabalhistas aplicáveis a todo o bloco.¹⁵

Assim, também se faz necessário expor que as experiências de negociações coletivas transnacionais ainda são exíguas, apresentando-se manifestações isoladas no âmbito do Nafta, da União Europeia e do Mercosul e “[...] muito embora essas experiências pontuais estejam em fase de concretização, não existe um regramento ou mesmo um consenso acerca dos limites e da natureza jurídica dessas tratativas.”¹⁶

4 ÓBICES ÀS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS INTERNACIONAIS

Rosenbaum e Racciatti, citados por Aldo José Fossa de Sousa Lima¹⁷, afirmam que a negociação coletiva internacional se tornou necessária diante da formação de blocos econômicos e do redimensionamento das relações de trabalho ocorrido em razão da globalização e da integração regional, apresentando-se como um possível instrumento para enfrentar a competitividade internacional. No entanto, revelam a existência de óbices ao desenvolvimento das negociações transnacionais, dentre os quais se encontram:

- Inadequação da estrutura sindical e das representações dos empregadores;
- Desinteresse na negociação pelos interlocutores sociais;
- Fragilidade da representação dos trabalhadores frente às grandes transnacionais;
- Problemas técnicos ou jurídicos, por exemplo, a diversidade de legislações nacionais e ausência de um ordenamento internacional unitário.

Alguns desses óbices ficam muito claros quando analisamos a situação do Mercosul. Franco Filho¹⁸, por exemplo, defende que a diversidade legislativa no Mercosul é acentuada, seja em razão do excesso de normas heterônomas que se vê em países como Brasil, Argentina e Paraguai, seja pelo abstencionismo que se verifica no Uruguai, situação que dificulta a harmonização da legislação trabalhista no bloco. De acordo com o doutrinador, tal circunstância poderia ser superada pela ratificação de Convenções Internacionais do Trabalho em maior número possível pelos países membros ou até mesmo pela adoção de uma Carta parecida com a Carta Comunitária dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores (Estraburgo, 09/12/1989).

¹⁵ CORDEIRO, op. cit., p. 209.

¹⁶ CORDEIRO, loc. cit.

¹⁷ ROSENBAUM; RACCIATTI, 19?? *apud* LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. *Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen*. 2006. 134 f. Dissertação (Mestrado em direito) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2006. p.89-90.

¹⁸ FRANCO FILHO, 1995, p.65.

No mesmo sentido, Cruz e Chahad¹⁹ mencionam que enquanto Brasil, Argentina e Paraguai possuem um sistema de maior intervencionismo na área trabalhista, estabelecendo direitos mínimos acima dos quais é possível a livre estipulação, o Uruguai se aproxima do sistema abstencionista, em que há poucas interferências legislativas e mais espaço para as negociações coletivas. Um exemplo disso é que no Uruguai, as normas negociadas prevalecem sobre as legisladas.²⁰

Deve-se observar, porém, que com a recente reforma trabalhista introduzida no Brasil, a negociação coletiva ganhou amplitude, sendo possível a prevalência do negociado sobre o legislado quando tratar dos temas previstos pelo novo art. 611-A da CLT.

Essas divergências legislativas de um país em relação ao outro pode favorecer a ida de empresas para locais onde os custos trabalhistas sejam menores, onde haja regulamentações mais brandas, menor intervencionismo estatal, sindicatos mais enfraquecidos ou qualquer outro fator que eleve a sua capacidade de competir no mercado internacional com menores investimentos. Como consequência, a proteção ao trabalhador passa a se nivelar por baixo, tomando como base padrões precários de trabalho.

No que tange à ausência de um ordenamento internacional unitário, Diana Uchôa Torres Lima²¹ faz uma menção interessante que, de certa forma, relaciona-se com essa ideia. Trata-se do entendimento do Supremo Tribunal Federal no sentido de que os acordos celebrados pelo Brasil no âmbito do Mercosul são incorporados pelo ordenamento jurídico nacional como qualquer outro tratado internacional.

Isso ocorre, porque, diferentemente da União Europeia, exemplo de Direito Comunitário, o Mercosul se funda na concepção de um Direito de Integração, não prevendo o Tratado de Assunção nenhum procedimento de Direito Comunitário nem mesmo órgãos supranacionais.”²²

Na União Europeia, por sua vez, existe a presença da supranacionalidade. Contudo, consoante José Souto Maior Borges²³, esta não pode ser enxergada como a transferência dos poderes soberanos estatais para a comunidade europeia, porque assim haveria uma equiparação entre a soberania estatal e a soberania comunitária, o que acarretaria no fato de que estas comunidades nada teriam de supranacionais. De acordo com o autor, supranacionalidade significa

¹⁹ CRUZ, Cláudia Ferreira; CHAHAD, José Paulo Zeetano. O Mercosul e a integração econômica regional: estágio atual da área do trabalho. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998. p.254.

²⁰ LIMA, Diana Uchôa Torres. *Acordo coletivo internacional de trabalho no âmbito do Mercosul*. 2014. 193 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014. p. 97.

²¹ LIMA, D., op. cit., p. 56.

²² Ibid. p.80.

²³ BORGES, José Souto Maior. *Curso de direito comunitário: instituições de direito comunitários comparado: União Europeia e Mercosul*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009. p. 376-377.

que as normas de direito comunitário europeu prevalecem sobre as normas de direito nacional, ou seja, o conceito se refere à relação hierárquica existente entre normas comunitárias e normas estatais.

Além da supremacia das normas comunitárias, conhecida também como Princípio do Primado, faz-se importante relatar que no Direito Comunitário não há necessidade de recepção das normas elaboradas comunitariamente, pois elas são incorporadas de forma automática à ordem jurídica dos Estados-membros. Trata-se do princípio da aplicabilidade direta, conforme ressalta Sérgio Mourão Corrêa Lima.²⁴

Por fim, há o princípio do efeito direto, que reconhece aos cidadãos a possibilidade de exigir nos tribunais nacionais os direitos a ele conferidos por normas comunitárias e o dever de os juízes nacionais aplicá-las qualquer que seja a legislação do país ao qual pertençam.²⁵

Como se não bastasse, ainda há o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), composto de um juiz pertencente a cada país membro e de onze advogados-gerais, que tem como missão velar para que “o direito europeu seja interpretado e aplicado da mesma forma em todos os países da UE e garantir que as instituições e os países da UE respeitem o direito europeu.”. Os seus processos mais comuns são:

- **Interpretação da legislação** (decisões prejudiciais) - os tribunais nacionais dos países da UE devem velar pela correta aplicação da legislação da UE, mas esta pode ser interpretada de maneira diferente consoante o país. Se uma jurisdição tem dúvidas sobre a interpretação ou a validade de um ato legislativo europeu, pode pedir esclarecimentos ao Tribunal. O mesmo mecanismo pode ser utilizado para determinar se uma dada lei ou prática nacional é compatível com o direito europeu.
- **Aplicação da legislação** (ações por incumprimento) – processo desencadeado quando um país da UE não respeita o direito europeu. Este tipo de ação pode ser iniciado pela [Comissão Europeia](#) ou por um país da UE. Se o incumprimento é constatado, o país deve imediatamente corrigir a situação, caso contrário corre o risco de lhe ser intentada uma segunda ação e de lhe ser imposta uma multa.
- **Anulação de atos legislativos europeus** (recurso de anulação) - se considerarem que um ato legislativo viola os tratados da UE ou os direitos fundamentais, o [Conselho da UE](#), a Comissão Europeia ou, em certos casos, o [Parlamento Europeu](#), podem solicitar ao Tribunal a anulação do ato em questão. Um particular pode também solicitar ao Tribunal a anulação de um ato da UE que lhe diga diretamente respeito.
- **Obrigação de a o** (ações por omissão) - o Parlamento, o Conselho e a Comissão são instados a agir em determinadas circunstâncias. Se não o fizerem, os governos nacionais, as outras instituições europeias ou (em certos casos) os particulares podem recorrer ao Tribunal.
- **Aplicação de sanções às instituições europeias** (ações de indemnização) - qualquer pessoa ou empresa cujos interesses tenham sido lesados na sequência de ação ou inação da UE ou do seu pessoal pode recorrer ao Tribunal.²⁶

²⁴ LIMA, Sérgio Mourão Corrêa. *Tratados internacionais no Brasil e integração*. São Paulo, LTr, 1998. p.75.

²⁵ Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM%3A114547>>. Acesso em: 25 maio 2017.

²⁶ TRIBUNAL DE JUSTIÇA DA UNIÃO EUROPEIA. Disponível em:< https://europa.eu/european-union/about-eu/institutions-bodies/court-justice_pt>. Acesso em: 25 maio 2017.

Essa possibilidade de controle da aplicação do Direito Comunitário pelos Estados Partes é o que dá legitimidade ao sistema comunitário.²⁷ No Mercosul, não se segue esta lógica, porque há prevalência das normas nacionais em detrimento das normas internacionais e, em países como Brasil e Argentina, há a necessidade de recepção destas últimas pelo ordenamento jurídico interno, o que prejudica o processo de integração regional e, por conseguinte, as tentativas de internacionalizar normas e harmonizar direitos em âmbito econômico, político e social, pois, além de ser difícil que os países membros cheguem à um consenso sobre quais direitos devam ser aprovados, ainda há o risco de estes direitos não serem acolhidos no âmbito nacional. Ademais, o descumprimento das decisões, resoluções etc. do Mercosul muitas vezes não estão atreladas a penalidades, o que retira a força dessas tratativas.²⁸ Resumindo:

[...] o Mercosul, enquanto bloco econômico, não é dotado de uma ordem jurídica supranacional, sendo que suas deliberações ainda são efetivadas na qualidade de um organismo de direito internacional clássico. Prevalece, portanto, no Mercosul, a ideia de que a obrigatoriedade das decisões depende exclusivamente do consenso entre as partes, não havendo autonomia nas deliberações de caráter normativo, que sempre se submetem a um processo de verificação e análise para sua inserção no âmbito dos ordenamentos nacionais.²⁹

Como se pode perceber, essa diferenciação entre Direito de Integração e Direito Comunitário tem forte ligação com a utilização das negociações coletivas internacionais. Nesse sentido, José Soares Filho afirma que:

A negociação coletiva de trabalho supranacional concorre, na União Europeia, para instituição de normas aplicáveis, uniformemente, no conjunto dos países que compõe o bloco regional, eis que isso é previsto pelo tratado que a instituiu, ou seja, o Tratado de Maastricht, de 1992. Já no Mercosul, essa extensão normativa ainda depende do desenvolvimento de sua estrutura. No presente, é inviável, visto que cada Estado Membro tem legislação própria distinta dos demais, segundo a qual a negociação é regulada separadamente e seus efeitos só alcançam os trabalhadores e empregadores inseridos na área territorial da respectiva jurisdição estatal.³⁰

A forma como o Mercosul se organiza - o fato de as decisões serem tomadas por consenso, de os tratados não serem incorporados automaticamente ao ordenamento de cada país, de não haver controle sobre a aplicação dos tratados ratificados, de não haver penalidades para o descumprimento de seus instrumentos normativos, de não haver um tribunal a quem recorrer nesses casos etc. – torna difícil a criação de um padrão normativo para os países membros, situação que ainda precisará ser trabalhada, já que, diversamente do que ocorreu na União

²⁷ LIMA, D., op. cit., p.83.

²⁸ LIMA, D., op. cit., p. 61.

²⁹ CORDEIRO, op. cit., p.209.

³⁰ SOARES FILHO, José. A negociação coletiva em face das relações de trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 5, n. 51, p. 103-119, jun. 2016. p.115.

Europeia, não houve a previsão de que haveria normas aplicáveis uniformemente a todas as nações integrantes.

Na União Europeia há um ambiente propício às negociações transnacionais, já que o próprio direito comunitário a estimula por meio de Diretivas como a 94/45, de 22/09/1994, “que estabelece um sistema comunitário de informação e consulta dos trabalhadores, admite a possibilidade de acordos coletivos de nível comunitário” e a 98/59³¹, de 20/07/1998, que “privilegia a adoção de formas de negociação coletiva transnacional para a coibição de despedimentos coletivos”.³²

Além dos fatores apontados, pode-se relatar ainda que no rol de normas para a integração do Mercosul não foram previstos dispositivos de cunho social, mas tão somente de natureza econômica e comercial, com o objetivo de derrubar barreiras alfandegárias e permitir a livre circulação de pessoas e mercadorias entre os países membro.³³

Na tentativa de colocar em pauta a temática social, o Grupo do Mercado Comum criou em 1991 o Subgrupo 11 - SGT 11 (que depois passou a se chamar SGT 10). Cuida-se de um subgrupo de trabalho com a finalidade de tratar das Relações Laborais, Emprego e Seguridade Social. Uma de suas atividades foi estabelecer uma lista de Convenções da OIT a ser ratificada pelos Estados Partes na intenção de homogeneizar garantias mínimas aos trabalhadores, mas nem todas foram ratificadas pela integralidade dos países.³⁴

Ainda no mesmo anseio, a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone do Sul (CCSCS)³⁵ propôs em 1993 a criação de uma Carta de Direitos Fundamentais do Mercosul, no entanto, não logrou êxito sob a justificativa de alguns países de que a OIT já tinha competência internacional para “fiscalização, controle e aplicação de sanções aos países descumpridores das normas internacionais do trabalho, não cabendo, assim, a criação de um novo órgão ou instrumento normativo.”.³⁶

Em 1998, numa reunião em Brasília, o Grupo *Ad Hoc* do SGT 10 chegou a um consenso sobre a elaboração da Declaração Sociolaboral do Mercosul (DSL), a qual teria por fim harmonizar direitos trabalhistas individuais e coletivos dentro do bloco e tratar de assuntos relacionados ao fomento ao emprego, proteção do desempregado, saúde e segurança do trabalho

³¹ Logo em seu artigo 2º, item 1, a Diretiva 98/59/CE prevê: Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

³² CORDEIRO, op. cit., p.211 e 214.

³³ LIMA, D., op. cit., p. 69.

³⁴ Ibid. p. 70-71.

³⁵ CCSCS: Organismo de coordenação e articulação das centrais sindicais dos países do Cone Sul. “Com status de organização sindical, esta coordenadoria assumiu a representação dos trabalhadores junto ao Mercosul. A CCSCS surgiu a partir da existência da Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores, criada em 1986, mesmo ano de nascimento da coordenadoria.”. (LIMA, 2014, p.72)

³⁶ LIMA, D., op. cit., p.72.

etc. Contudo, a DSL não tem natureza de protocolo e não apresenta medidas sancionatórias ao seu descumprimento, o que faz com que não tenha eficácia dentro dos ordenamentos jurídicos internos do países membros.³⁷

Logo, apesar dos esforços para inserir a questão social na pauta do Mercosul, vê-se que há dificuldades para a sua realização, o que se verifica na própria resistência dos países membros esse assunto e na elaboração de um documento (DSL) para o qual a não observância não resulta em sanções.

Tendo isso em vista, entra em debate a necessidade de uma atuação internacional por parte dos sindicatos, já que, segundo José Soares Filho³⁸, a organização sindical é indispensável para harmonização legislativa no Mercosul, e, conforme exposto anteriormente, a inadequação da estrutura sindical e das representações dos empregadores, o desinteresse na negociação pelos interlocutores sociais e a fragilidade da representação dos trabalhadores frente às grandes transnacionais são apontados como óbices à utilização da negociação coletiva internacional, já que:

Sobre esse assunto, Tullo Vigevani e Jorge Lorenzetti³⁹ mencionam que a globalização, representada pela abertura e liberalização dos mercados e impulsionada pelas novas tecnologias, alterou a estratégia das empresas transnacionais, as quais passaram a atuar a partir de uma perspectiva global.

Consoante os autores, as decisões dessas empresas permanecem centralizadas numa matriz, normalmente situada num país desenvolvido, mas a sua produção se dispersa pelo mundo e cria desafios para os governos, os quais não conseguem criar regulamentações que alcancem as decisões empresarias. Essa situação tem efeitos sobre a seara trabalhista, “principalmente porque provoca um aumento da segmentação do mercado de trabalho tanto no interior dos países, como entre eles.”⁴⁰

No mesmo sentido, Erich Supper⁴¹ expõe que a liberalização de políticas de comércio e investimento permitiu maior mobilidade de bens, serviços e fluxos de capital entre os países, no entanto, também intensificou a competição internacional, produzindo uma “busca da eficiência máxima por parte das empresas, assim como programas de racionalização que levaram à dispensa maciça de

³⁷ Ibid. p. 70-75.

³⁸ SOARES FILHO, 2016, p. 115.

³⁹ VIGEUVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge. *Globalização e Integração Regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo: LTr, 1998. p. 18-19.

⁴⁰ Ibid., p. 19.

⁴¹ SUPPER, Erich. As implicações da globalização para o investimento, o emprego, a renda e a exclusão social. In: In: VIGEUVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998. p. 50.

Supper⁴² ainda menciona que essa política de liberalização possibilitou às companhias transnacionais a adoção de novas estratégias. Agora, elas gerenciam uma rede de empresas e unidades de produção espalhadas pelo mundo, agindo além-fronteiras, o que desafia os governos, os quais não possuem uma estrutura semelhante que permita controlar a ação das transnacionais e proteger o interesse econômico e social de seus países, situação que traz à tona a necessidade de que haja mais cooperação internacional entre os governos.

Da mesma forma, Vigevani⁴³ aponta que, enquanto as empresas transnacionais atuam numa tripla dimensão, que envolve o âmbito local/nacional, regional (ex.: Mercosul) e global, os sindicatos se organizam em nível nacional ou, como no Brasil, em nível municipal, de modo que as consequências do incremento do comércio internacional se apresenta de modo diferente para esses dois atores: enquanto as transnacionais têm diferentes opções de reação, os sindicatos têm opções restritas.

O autor se refere, por exemplo, à possibilidade de uma corporação internacional se instalar em um local diferente quando as condições para sua atuação em determinado país se tornarem desfavoráveis aos seus interesses. Diferentemente, isso não é possível aos sindicatos, sendo necessário que se criem novos instrumentos para a sua atuação mais efetiva diante das transformações pelas quais passa o mundo, isto é, tomem um posicionamento mais adequado à ação internacional. Nesse sentido, cita o estabelecimento de níveis de coordenação para o sindicalismo no âmbito do Mercosul, por intermédio da Coordenadora das Centrais do Cone Sul (CCSCS), como um exemplo dessa nova direção da atuação sindical.⁴⁴

Logo, diante do poderio das transnacionais, cabe aos sindicatos reverem suas estratégias, partindo para uma atuação que supere as fronteiras de um país. Mais fortes e mais organizados - poderiam, inclusive, utilizar da tecnologia ao seu favor, como fazem vários movimentos sociais atualmente - os sindicatos favoreceriam a criação de normas sociais internacionais com um padrão digno e que realmente fossem efetivas dentro de cada ordenamento jurídico.

Ademais, seria possível até mesmo usar as negociações coletivas internacionais para criar esse padrão trabalhista mínimo além fronteiras. Mas é claro que essa atuação transnacional de sindicatos também se depara com dificuldades, como, por exemplo, a regulamentação sindical de cada país, o que se

reflete na negociação coletiva internacional. O caso do Brasil é bastante ilustrativo, já

⁴² SUPPER, op. cit., p.50-51.

⁴³ VIGEVANI, Tullo. Mercosul e globalização: sindicato e atores sociais. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998. p. 334-335.

⁴⁴ VIGEVANI, loc. cit.

que:

do contrato coletivo transnacional.⁴⁵

Como outros fatores que dificultam a transnacionalização sindical, Cordeiro⁴⁶ cita: a relutância das lideranças nacionais, a diversidade da legislação, a falta de poder de mobilização perante grandes empresas, e, citando Franco Filho⁴⁷, a pouca experiência dos trabalhadores nesse tipo de articulação, o medo dos trabalhadores face a opressão patronal e as diferenças econômicas, sociais e culturais existentes entre os países do Mercosul. Ademais, há a necessidade de as entidades locais se adequarem às práticas internacionais, não bastando a criação de sindicatos internacionais.⁴⁸

Mas ainda assim, Cordeiro⁴⁹ destaca a presença de algumas entidades sindicais transnacionalizadas: Federação Sindical Mundial (FSM), Confederação Mundial do Trabalho (CMT), Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), Confederação Europeia de Sindicatos (CES), União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Restaurante, Tabaco e Similares (Uita), Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (Fitim), Federação Internacional de Sindicatos de Química, Energia, Minerais e Similares (Icem) etc. A própria criação da CCSCS é uma manifestação de sindicalismo transnacional no Mercosul.⁵⁰

Para concluir sobre a problemática sindical, menciona-se a manifestação de Oscar Ermida Uriarte⁵¹, citado por Juliana Teixeira Esteves⁵²:

Por fim, como esforço recente a incentivar a transnacionalização dos sindicatos e das negociações coletivas, tem-se a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015⁵³, que mesmo não tendo caráter vinculante, empenha-se nesse sentido como pode ser observado nos seguintes dispositivos:

Com base nisso, pode-se concluir que tal acordo previu matéria apenas de cunho

⁴⁵ CORDEIRO, op. cit., p.214.

⁴⁶ Ibid. p. 208.

⁴⁷ FRANCO FILHO, 1998, p. 77.

⁴⁸ CORDEIRO, op. cit., p. 208.

⁴⁹ CORDEIRO, loc. cit.

⁵⁰ Ibid. p. 215.

⁵¹ URIARTE, Oscar Ermida. Fuentes extranacionales, armonización y unificación en el derecho laboral latinoamericano com especial referencia al Mercosur, in Roma e America. *Diritto Romano Comune*, nº 2/1996, Mucchi Editore, p. 214

⁵² URIARTE, 1996, p.214 *apud* ESTEVES, Juliana Teixeira. A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 104, set 2012.

⁵³ Esta Declaração é uma revisão da Declaração Sociolaboral do Mercosul, firmada em 10 de dezembro de 1998, cuja revisão estava prevista por seu art. 24.

obrigacional, não tendo criado normas a serem incorporadas nas relações individuais de trabalho.

Apesar disso, Lima, A.⁵⁴ afirma que tal acordo demonstra a viabilidade de interação entre os países, pois mesmo sem uma legislação supranacional que

Ademais, ressalta que não se deve confundir esse acordo com os acordos marcos que costumam ser pactuados pelos países da União Europeia, pois estes se destinam a regular a própria produção normativa, são “normas sobre normas”. O objetivo principal é “firmar o reconhecimento mútuo entre os interlocutores sociais e impulsionar uma negociação que vise o estabelecimento de normas básicas a serem respeitadas pelos empregadores nas diferentes unidades das empresas.”⁵⁵

No entanto, isso não diminui a importância desses acordos marcos, especialmente porque a realização desses acordos entre empresas transnacionais e sindicatos globais está se tornando cada vez mais comum, principalmente na União Europeia, uma vez que muitas empresas já atuam em perspectiva global e muitos sindicatos estão integrados à Federação Sindical Mundial. Além disso, esses acordos possibilitam que os sindicatos fiscalizem e monitorem o cumprimento da tratativa pelas empresas.⁵⁶

As questões tratadas com mais frequência em tais acordos incluem direitos sindicais, direitos coletivos de trabalho, informação e consulta, igualdade de oportunidades, saúde e segurança, padrões de salário mínimo e a proibição do trabalho infantil e forçado.⁵⁷

Segundo Graham e Bibby⁵⁸, os pioneiros na adoção de convênios marco foram a UITA (União Internacional de Trabalhadores em Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes Tabaco e Afins) e a multinacional francesa Danone, cujas negociações se iniciaram em 1985 e, desde então, tem havido acordos adicionais sobre direitos sindicais, formação profissional e medidas a serem adotadas em situações em que se devam aplicar novas técnicas ou processos organizativos etc. Conforme os autores:

*Otros ejemplos destacables son los del convenio marco de 1998 entre **IKEA** y la **Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)**, y los acuerdos de la **UNI** con **Carrefour** y **Telefónica**. Los trabajadores del sector de la energía y la minería también se encuentran adecuadamente representados en los convenios entre su **ICEM** y **Statoil**, **Endesa** y **AngloGold**.⁵⁹ grifei*

⁵⁴ LIMA, A., op. cit., p. 101-102.

⁵⁵ Ibid., p.105.

⁵⁶ GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. *Convenios colectivos mundiales: um marco de derechos*. In: Oficina Internacional del trabajo. *Revista de la OIT*, Ginebra, n. 45, diciembre 2002.

⁵⁷ GRAHAM; BIBBY, loc. cit.

⁵⁸ GRAHAM; BIBBY, loc. cit.

⁵⁹ Tradução livre: Outros exemplos destacáveis são os do acordo marco de 1998 firmado entre a empresa *IKEA* e a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e Madeira e os acordos entre a *UNI* e as empresas *Carrefour* e *Telefônica*. Os trabalhadores do setor de energia e mineração também se encontram adequadamente representados pela *ICEM* nos acordos com as empresas *Statoil*, *Endesa* e *AngloGold*.

Mas além desses exemplos mencionados, no sítio eletrônico da European Commission⁶⁰ é possível encontrar uma base de dados, resultante da colaboração entre a OIT e a Comissão Europeia, contendo vários acordos marcos firmados entre empresas transnacionais e sindicatos de trabalhadores, sendo também possível identificar quais deles são acordos globais e quais são os objetivos por eles perseguidos.

Conforme Graham e Bibby⁶¹ geralmente tais tratativas se verificam na Europa Ocidental, no entanto, também existem casos envolvendo países como a Nova Zelândia e África do Sul.

Pesquisando na mencionada base de dados da Comissão Europeia, encontra-se o acordo marco global realizado na África do Sul, em 2002, entre a empresa AngloGold e o sindicato internacional de trabalhadores de química, energia e minas (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions - ICEM) referente à promoção e à implementação de boas relações humanas e industriais nas operações de AngloGold no mundo. O objetivo do acordo era, entre outras coisas, criar um canal efetivo para um diálogo contínuo entre as partes para proteção e promoção de seus interesses mútuos, afirmar os princípios e valores das relações trabalhistas internacionalmente aceitos; e estabelecer um procedimento para a resolução de desentendimentos que possam surgir de tempos em tempos. Ademais tratou de tópicos como: reconhecimento de sindicatos, igualdade de oportunidades, saúde e segurança.

Outro ponto interessante desses acordos marco é que na União Europeia eles podem gerar diretivas. De acordo com informações do sítio eletrônico EUR-Lex⁶², a diretiva é um instrumento jurídico “ao dispor das instituições europeias para a aplicação das políticas da União Europeia”. É utilizado principalmente como meio para harmonizar as legislações nacionais, exigindo que os países membros atinjam um determinado resultado, porém, deixando aberto a cada um deles a forma de atingi-lo:

Uma vez adotada em nível de UE, a diretiva vincula os países a que se destina e deve ser transposta para o direito nacional no prazo fixado quando de sua adoção (que em geral é de dois anos), pois somente depois da transposição é que governos, empresas e particulares podem a ela recorrer. Por isso, se um país não proceder a transposição da diretiva dentro do prazo, a Comissão Europeia pode dar início a um processo por infração e ajuizar uma ação no Tribunal de Justiça da União Europeia. O tribunal, inclusive, considera que diretivas que não foram objeto de transposição dentro do prazo ou que não foram transpostas

quanto a esse assunto e na elaboração de um documento (DSL) para o qual a não observância não resulta em sanções.

⁶⁰ Disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>. Acesso em 10 jun. 2017.

⁶¹ GRAHAM; BIBBY, op. cit..

⁶² Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:114527>>. Acesso em 10 maio. 2017.

Tendo isso em vista, entra em debate a necessidade de uma atuação internacional por parte dos sindicatos, já que, segundo José Soares Filho⁶³, a organização sindical é indispensável para harmonização legislativa no Mercosul, e, conforme exposto anteriormente, a inadequação da estrutura sindical e das representações dos empregadores, o desinteresse na negociação pelos interlocutores sociais e a fragilidade da representação dos trabalhadores frente às grandes transnacionais são apontados como óbices à utilização da negociação coletiva internacional, já que:

A negociação coletiva de trabalho supranacional pressupõe, dentre outros fatores, a existência de entidades sindicais bem estruturadas e organizadas nesse nível, com competência jurídica para representar os membros das respectivas categorias localizados em todo o espaço do bloco regional de países e legitimadas para convencionarem normas aplicáveis em todos os Estados-Partes. Para isso se requer harmonia dos ordenamentos jurídicos sobre a matéria, admitindo tal competência e tal legitimidade.⁶⁴

Sobre esse assunto, Tullo Vigevani e Jorge Lorenzetti⁶⁵ mencionam que a globalização, representada pela abertura e liberalização dos mercados e impulsionada pelas novas tecnologias, alterou a estratégia das empresas transnacionais, as quais passaram a atuar a partir de uma perspectiva global.

Consoante os autores, as decisões dessas empresas permanecem centralizadas numa matriz, normalmente situada num país desenvolvido, mas a sua produção se dispersa pelo mundo e cria desafios para os governos, os quais não conseguem criar regulamentações que alcancem as decisões empresarias. Essa situação tem efeitos sobre a seara trabalhista, “principalmente porque provoca um aumento da segmentação do mercado de trabalho tanto no interior dos países, como entre eles.”⁶⁶

No mesmo sentido, Erich Supper⁶⁷ expõe que a liberalização de políticas de comércio e investimento permitiu maior mobilidade de bens, serviços e fluxos de capital entre os países, no entanto, também intensificou a competição internacional, produzindo uma “busca da eficiência máxima por parte das empresas, assim como programas de racionalização que levaram à dispensa maciça de trabalhadores e ao aperto das condições sociais por todo o mundo.”. Para fazer frente à concorrência:

Indústrias são motivadas a migrarem para áreas em que os direitos sociais não são

⁶³ SOARES FILHO, 2016, p. 115.

⁶⁴ Id., 2007.

⁶⁵ VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge. *Globalização e Integração Regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo: LTr, 1998. p. 18-19.

⁶⁶ Ibid., p. 19.

⁶⁷ SUPPER, Erich. As implicações da globalização para o investimento, o emprego, a renda e a exclusão social. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998. p. 50.

devidamente reconhecidos, bem como a organização e a força sindical encontram-se falhas e sem expressão. Atraídas por menores salários, piores direitos e total desvinculação estatal de questões trabalhistas, empresas passam a buscar fabricação de seus produtos em países subdesenvolvidos. É o chamado *dumping* social.⁶⁸

Supper⁶⁹ ainda menciona que essa política de liberalização possibilitou às companhias transnacionais a adoção de novas estratégias. Agora, elas gerenciam uma rede de empresas e unidades de produção espalhadas pelo mundo, agindo além-fronteiras, o que desafia os governos, os quais não possuem uma estrutura semelhante que permita controlar a ação das transnacionais e proteger o interesse econômico e social de seus países, situação que traz à tona a necessidade de que haja mais cooperação internacional entre os governos.

Mas não são apenas os governos, os atores sociais também têm de lidar com novas situações:

Os sindicatos enfrentam desafios parecidos com os dos governos. Os sindicatos dos lugares onde se encontram as subsidiárias enfrentam dificuldades em obter informações sobre as políticas centrais e as medidas tomadas pelas matrizes das transnacionais. Raramente são consultados sobre mudanças na estratégia da transnacional e podem ter dificuldade de acesso à administração central na matriz. A ação isolada de sindicatos no nível de uma subsidiária estrangeira perde a sua eficiência diante de uma transnacional que decide e age globalmente.⁷⁰

Da mesma forma, Vigevani⁷¹ aponta que, enquanto as empresas transnacionais atuam numa tripla dimensão, que envolve o âmbito local/nacional, regional (ex.: Mercosul) e global, os sindicatos se organizam em nível nacional ou, como no Brasil, em nível municipal, de modo que as consequências do incremento do comércio internacional se apresenta de modo diferente para esses dois atores: enquanto as transnacionais têm diferentes opções de reação, os sindicatos têm opções restritas.

O autor se refere, por exemplo, à possibilidade de uma corporação internacional se instalar em um local diferente quando as condições para sua atuação em determinado país se tornarem desfavoráveis aos seus interesses. Diferentemente, isso não é possível aos sindicatos, sendo necessário que se criem novos instrumentos para a sua atuação mais efetiva diante das transformações pelas quais passa o mundo, isto é, tomem um posicionamento mais adequado à ação internacional. Nesse sentido, cita o estabelecimento de níveis de coordenação para o sindicalismo no âmbito do Mercosul, por intermédio da Coordenadora das Centrais do Cone Sul

⁶⁸ LIMA, D., op. cit., p. 104.

⁶⁹ SUPPER, op. cit., p.50-51.

⁷⁰ Ibid., p. 51-52.

⁷¹ VIGEVANI, Tullo. Mercosul e globalização: sindicato e atores sociais. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998. p. 334-335.

(CCSCS), como um exemplo dessa nova direção da atuação sindical.⁷²

Logo, diante do poderio das transnacionais, cabe aos sindicatos reverem suas estratégias, partindo para uma atuação que supere as fronteiras de um país. Mais fortes e mais organizados - poderiam, inclusive, utilizar da tecnologia ao seu favor, como fazem vários movimentos sociais atualmente - os sindicatos favoreceriam a criação de normas sociais internacionais com um padrão digno e que realmente fossem efetivas dentro de cada ordenamento jurídico.

Ademais, seria possível até mesmo usar as negociações coletivas internacionais para criar esse padrão trabalhista mínimo além fronteiras. Mas é claro que essa atuação transnacional de sindicatos também se depara com dificuldades, como, por exemplo, a regulamentação sindical de cada país, o que se reflete na negociação coletiva internacional. O caso do Brasil é bastante ilustrativo, já que:

A organização sindical brasileira, pautada em um sistema rígido de categorização de entidades representativas, com base no sistema de unicidade sindical e com forte participação do Estado no custeio das entidade, torna penosa a tarefa de admissibilidade do contrato coletivo transnacional.⁷³

Como outros fatores que dificultam a transnacionalização sindical, Cordeiro⁷⁴ cita: a relutância das lideranças nacionais, a diversidade da legislação, a falta de poder de mobilização perante grandes empresas, e, citando Franco Filho⁷⁵, a pouca experiência dos trabalhadores nesse tipo de articulação, o medo dos trabalhadores face a opressão patronal e as diferenças econômicas, sociais e culturais existentes entre os países do Mercosul. Ademais, há a necessidade de as entidades locais se adequarem às práticas internacionais, não bastando a criação de sindicatos internacionais.⁷⁶

Mas ainda assim, Cordeiro⁷⁷ destaca a presença de algumas entidades sindicais transnacionalizadas: Federação Sindical Mundial (FSM), Confederação Mundial do Trabalho (CMT), Confederação Internacional dos Sindicatos Livres (CISL), Confederação Europeia de Sindicatos (CES), União Internacional dos Trabalhadores na Alimentação, Agricultura, Hotelaria e Restaurante, Tabaco e Similares (Uita), Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (Fitim), Federação Internacional de Sindicatos de Química, Energia, Minerais e Similares (Icem) etc. A própria criação da CCSCS é uma manifestação de sindicalismo transnacional no Mercosul.⁷⁸

⁷² VIGEVANI, loc. cit.

⁷³ CORDEIRO, op. cit., p.214.

⁷⁴ Ibid. p. 208.

⁷⁵ FRANCO FILHO, 1998, p. 77.

⁷⁶ CORDEIRO, op. cit., p. 208.

⁷⁷ CORDEIRO, loc. cit.

⁷⁸ Ibid. p. 215.

Para concluir sobre a problemática sindical, menciona-se a manifestação de Oscar Ermida Uriarte⁷⁹, citado por Juliana Teixeira Esteves⁸⁰:

Asímismo, tanto el marco de los procesos de integración como en el de la denominada globalización de la economía, la acción sindical internacional podría o debería ser un importante factor extranacional de convergencia, que en el plano teórico debería llegar a plasmar una negociación colectiva transnacional que incorporara una fuente autónoma supranacional al Derecho laboral. Sin embargo son casi inexistentes los avances alcanzados en esta materia en Latinoamérica... Parecería que las dificultades técnicas y políticas que se oponen a una unificación sindical extranacional y la concreción de convenios colectivos de esse nivel, se vem potenciadas por la debilidad sindical que en algunos países latinoamericanos há sido crónica, y en otros se há verificado o acentuado recientemente, de conformidad con una tendencia mundial.⁸¹

Por fim, como esforço recente a incentivar a transnacionalização dos sindicatos e das negociações coletivas, tem-se a [Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015](#)⁸², que mesmo não tendo caráter vinculante, empenha-se nesse sentido como pode ser observado nos seguintes dispositivos:

Art. 16

5. Os Estados Partes comprometem-se a envidar esforços para assegurar o direito à criação e à gestão das organizações de trabalhadores e de empregadores e de reconhecer a legitimidade na representação e na defesa de seus representados nos diferentes âmbitos.

Art.17

2. Os Estados Partes comprometem-se a facilitar mecanismos para fomentar o exercício da negociação coletiva nos diferentes âmbitos.⁸³

Com isso, passa-se à verificação de alguns casos práticos de negociações coletivas internacionais.

5 NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL: CASOS PRÁTICOS

Apesar da menção aos fatores que obstam à utilização da negociação coletiva

⁷⁹ URIARTE, Oscar Ermida. Fuentes extranacionales, armonización y unificación en el derecho laboral latinoamericano com especial referencia al Mercosur, in Roma e America. *Diritto Romano Comune*, nº 2/1996, Mucchi Editore, p. 214

⁸⁰ URIARTE, 1996, p.214 *apud* ESTEVES, Juliana Teixeira. A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 104, set 2012.

⁸¹ Tradução livre: Do mesmo modo, tanto o quadro do processo de integração como o da chamada globalização da economia, a ação sindical internacional poderia ou deveria ser um importante fator de convergência extranacional, que no nível teórico deveria conduzir a uma negociação coletiva transnacional que incorpora uma fonte autônoma supranacional ao direito do trabalho. No entanto, os avanços realizados nesta área na América Latina são quase inexistentes ... Parece que as dificuldades técnicas e políticas que se opõem a uma unificação sindical extranacional e a concretização de acordos coletivos deste nível são potencializadas pela debilidade sindical que, em alguns países latino-americanos, tem sido crônica e, em outros, tem recentemente se verificado ou se acentuado, de conformidade com uma tendência mundial.

⁸² Esta Declaração é uma revisão da Declaração Sociolaboral do Mercosul, firmada em 10 de dezembro de 1998, cuja revisão estava prevista por seu art. 24.

⁸³ Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>>. Acesso em: 10 jun. 2017

internacional, cabe dizer que já houve uma negociação desse tipo na América Latina. Segundo Aldo José Fossa de Sousa Lima⁸⁴, o acordo firmado em 1999 entre a Volkswagen do Brasil e da Argentina com os trabalhadores desses países, representados por seus sindicatos⁸⁵, foi a primeira negociação firmada no âmbito do Mercosul envolvendo uma empresa transnacional e trabalhadores de dois Estados. Quanto ao seu conteúdo, o documento:

[...] detinha disposições sobre intercâmbio de informações, solução de conflitos, reconhecimento do papel sindical e sua representação, bem como das comissões internas das referidas empresas. Dentre alguns pontos consagrados no documento, tem-se, ainda, a busca pelo diálogo permanente a fim de obter soluções para conflitos; claras e abertas informações aos sindicatos e comissões a respeito das condições de trabalho; formas de capacitação do trabalhador, através de formação profissional.⁸⁶

Com base nisso, pode-se concluir que tal acordo previu matéria apenas de cunho obrigacional, não tendo criado normas a serem incorporadas nas relações individuais de trabalho.

Apesar disso, Lima, A.⁸⁷ afirma que tal acordo demonstra a viabilidade de interação entre os países, pois mesmo sem uma legislação supranacional que preveja regras precisas sobre a negociação supranacional, esta foi possível. Quanto a isso, destaca que:

[...] a Declaração Sociolaboral do Mercosul estabelece em seu artigo 10º, a possibilidade de negociação entre os atores sociais do Mercosul. Contudo, o Brasil deixou de aderir ao referido dispositivo diante do princípio da unicidade sindical. Fator que atesta que o acordo pactuado não está contemplado pela Declaração Sociolaboral, posto que não está estabelecido pelo aludido diploma, qualquer possibilidade de negociação em nível comunitário, pelo Brasil, que não ratificou a Convenção 87 da OIT.

De toda a sorte, a Declaração Sociolaboral, aliada às Convenções Internacionais da Organização Internacional do Trabalho de números 87 que trata da liberdade sindical, 98 que declina o direito de sindicalização e negociação, 154 que também trata da negociação coletiva, consiste nos regramentos da esfera trabalhista existentes até o momento e que objetivam a maior integração dos Estados integrantes do Mercosul nos aspectos relacionados ao trabalho.

Ademais, ressalta que não se deve confundir esse acordo com os acordos marcos que costumam ser pactuados pelos países da União Europeia, pois estes se destinam a regular a própria produção normativa, são “normas sobre normas”. O objetivo principal é “firmar o reconhecimento mútuo entre os interlocutores sociais e impulsionar uma negociação que vise o estabelecimento de normas básicas a serem respeitadas pelos empregadores nas diferentes unidades das

⁸⁴ LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. *Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen*. 2006. 134 f. Dissertação (Mestrado em direito) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2006. p. 90-93.

⁸⁵ Os trabalhadores brasileiros foram representados pelos Sindicatos dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos. Os argentinos foram representados pelo Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor. (LIMA, A., 2006, p. 93)

⁸⁶ LIMA, D., op. cit., p. 121.

⁸⁷ LIMA, A., op. cit., p. 101-102.

empresas.”⁸⁸

No entanto, isso não diminui a importância desses acordos marcos, especialmente porque a realização desses acordos entre empresas transnacionais e sindicatos globais está se tornando cada vez mais comum, principalmente na União Europeia, uma vez que muitas empresas já atuam em perspectiva global e muitos sindicatos estão integrados à Federação Sindical Mundial. Além disso, esses acordos possibilitam que os sindicatos fiscalizem e monitorem o cumprimento da tratativa pelas empresas.⁸⁹

As questões tratadas com mais frequência em tais acordos incluem direitos sindicais, direitos coletivos de trabalho, informação e consulta, igualdade de oportunidades, saúde e segurança, padrões de salário mínimo e a proibição do trabalho infantil e forçado.⁹⁰

Segundo Graham e Bibby⁹¹, os pioneiros na adoção de convênios marco foram a UITA (União Internacional de Trabalhadores em Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes Tabaco e Afins) e a multinacional francesa Danone, cujas negociações se iniciaram em 1985 e, desde então, tem havido acordos adicionais sobre direitos sindicais, formação profissional e medidas a serem adotadas em situações em que se devam aplicar novas técnicas ou processos organizativos etc. Conforme os autores:

*Otros ejemplos destacables son los del convenio marco de 1998 entre **IKEA** y la **Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FITCM)**, y los acuerdos de la **UNI con Carrefour y Telefónica**. Los trabajadores del sector de la energía y la minería también se encuentran adecuadamente representados en los convenios entre su **ICEM** y **Statoil, Endesa y AngloGold**.⁹² grifei*

Mas além desses exemplos mencionados, no sítio eletrônico da European Commission⁹³ é possível encontrar uma base de dados, resultante da colaboração entre a OIT e a Comissão Europeia, contendo vários acordos marcos firmados entre empresas transnacionais e sindicatos de trabalhadores, sendo também possível identificar quais deles são acordos globais e quais são os objetivos por eles perseguidos.

Conforme Graham e Bibby⁹⁴ geralmente tais tratativas se verificam na Europa Ocidental, no entanto, também existem casos envolvendo países como a Nova Zelândia e África do Sul.

⁸⁸ Ibid., p.105.

⁸⁹ GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. *Convenios colectivos mundiales: um marco de derechos*. In: Oficina Internacional del trabajo. *Revista de la OIT*, Ginebra, n. 45, diciembre 2002.

⁹⁰ GRAHAM; BIBBY, loc. cit.

⁹¹ GRAHAM; BIBBY, loc. cit.

⁹² Tradução livre: Outros exemplos destacáveis são os do acordo marco de 1998 firmado entre a empresa *IKEA* e a Federação Internacional de Trabalhadores da Construção e Madeira e os acordos entre a UNI e as empresas *Carrefour* e *Telefónica*. Os trabalhadores do setor de energia e mineração também se encontram adequadamente representados pela *ICEM* nos acordos com as empresas *Statoil, Endesa y AngloGold*.

⁹³ Disponível em: <<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=978&langId=en>>. Acesso em 10 jun. 2017.

⁹⁴ GRAHAM; BIBBY, op. cit..

Pesquisando na mencionada base de dados da Comissão Europeia, encontra-se o acordo marco global realizado na África do Sul, em 2002, entre a empresa AngloGold e o sindicato internacional de trabalhadores de química, energia e minas (International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers' Unions - ICEM) referente à promoção e à implementação de boas relações humanas e industriais nas operações de AngloGold no mundo. O objetivo do acordo era, entre outras coisas, criar um canal efetivo para um diálogo contínuo entre as partes para proteção e promoção de seus interesses mútuos, afirmar os princípios e valores das relações trabalhistas internacionalmente aceitos; e estabelecer um procedimento para a resolução de desentendimentos que possam surgir de tempos em tempos. Ademais tratou de tópicos como: reconhecimento de sindicatos, igualdade de oportunidades, saúde e segurança.

Outro ponto interessante desses acordos marco é que na União Europeia eles podem gerar diretivas. De acordo com informações do sítio eletrônico EUR-Lex⁹⁵, a diretiva é um instrumento jurídico “ao dispor das instituições europeias para a aplicação das políticas da União Europeia”. É utilizado principalmente como meio para harmonizar as legislações nacionais, exigindo que os países membros atinjam um determinado resultado, porém, deixando aberto a cada um deles a forma de atingi-lo:

Por exemplo, a diretiva relativa à organização do tempo de trabalho estabelece períodos de descanso obrigatórios e um limite relativo ao tempo de trabalho semanal autorizado na UE. No entanto, cabe a cada país a elaboração de legislação própria para determinar o modo como estas regras serão aplicadas.

Uma vez adotada em nível de UE, a diretiva vincula os países a que se destina e deve ser transposta para o direito nacional no prazo fixado quando de sua adoção (que em geral é de dois anos), pois somente depois da transposição é que governos, empresas e particulares podem a ela recorrer. Por isso, se um país não proceder a transposição da diretiva dentro do prazo, a Comissão Europeia pode dar início a um processo por infração e ajuizar uma ação no Tribunal de Justiça da União Europeia. O tribunal, inclusive, considera que diretivas que não foram objeto de transposição dentro do prazo ou que não foram transpostas de forma correta podem produzir efeitos diretos em determinados casos, nos quais o particular poderá invocá-la em face do país responsável. No entanto, se a diretiva não foi transposta, não é possível argui-la em face de outro particular. Inclusive, a demora na transposição das diretivas pelos países da UE tem sido um problema persistente.⁹⁶

Feitos esses esclarecimentos, a fim de ilustrar o exposto, menciona-se, a Diretiva

⁹⁵ Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=LEGISSUM:114527>>. Acesso em 10 maio. 2017.

⁹⁶ Idem.

96/34/CE⁹⁷ do Conselho da União Europeia, de 3 de Junho de 1996, relativa ao Acordo-quadro sobre a licença paternidade celebrado pela UNICE (União das Confederações das Indústrias dos Empregadores da Europa), pelo CEEP (Centro Europeu de Empresas Públicas) e pela CES (Confederação Europeia de Sindicatos).

Assim, finaliza-se a exposição sobre casos práticos de negociações coletivas internacionais, chegando-se à conclusão de que a maioria deles possuem conteúdo apenas obrigacional ou apenas princípios e recomendações para que os envolvidos baseiem as suas condutas.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ante ao estudo proposto, verificou-se que as negociações coletivas internacionais ainda são uma realidade incipiente, embora necessária diante das mudanças impostas no âmbito trabalhista por fatores diversos como a globalização, a mundialização do capital, os avanços tecnológicos, o processo de integração e a transnacionalização das empresas.

Percebeu-se que a sua realização em âmbito que ultrapasse as fronteiras nacionais ainda esbarra em algumas dificuldades, como: a falta de regulamentação ou de consenso acerca dos limites e da natureza jurídica dessas tratativas; a diversidade legislativa dos países sede dos negociantes em matéria sindical ou em matéria de negociação coletiva; a inadequação e fragilidade dos sindicatos, que ainda precisam se articular em nível internacional, etc.

Ainda assim, como também se verificou neste estudo, a utilização das negociações coletivas internacionais é possível, havendo fundamentos fáticos e jurídicos para tanto. Fáticos, porque aconteceram e acontecem negociações dessa natureza pelo mundo—principalmente na Europa, tendo em vista que o Direito Comunitário, presente na União Europeia, favorece a sua realização, o que, nada obstante, não impediu a realização de negociação desse tipo no âmbito do Mercosul (Brasil e Argentina), onde impera a noção de Direito de Integração –, o que demonstra a sua possibilidade. Jurídicos, pois, conforme estudado, existem instrumentos que legitimam o seu uso como as Convenções nº 87, 98 e 154 da OIT e a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, sem falar nas normas internas de alguns países e, no caso da União Europeia, nas diretivas que objetivam o seu estímulo como as já citadas Diretivas 94/45, de 22/09/1994, que “[...] admite a possibilidade de acordos coletivos de nível comunitário” e a 98/59, de 20/07/1998, que “privilegia a adoção de formas de negociação coletiva transnacional para a coibição de despedimentos coletivos”.

⁹⁷ Diretiva disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>>. Acesso em: 10 maio 2017.

Assim, há de se concluir que, apesar dos óbices, o uso de negociações coletivas internacionais é possível e já é uma realidade. Entretanto, há de se concluir também que, apesar ser possível e ser uma realidade, ainda é preciso vencer alguns obstáculos para tornar o seu emprego mais proveitoso, inclusive, como forma harmonizar direitos trabalhistas e evitar/amenizar o *dumping social*, pois o que se tem visto é que este instrumento coletivo tem servido apenas à criação de obrigações entre as partes e não à criação de normas autônomas a ser de fato aplicadas aos contratos individuais de trabalho, o que tem total relação com alguns dos inconvenientes apontados neste estudo.

REFERÊNCIAS

ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de; *A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas*. Dissertação. 2009. 144f. (Mestrado em direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009.

BORGES, José Souto Maior. *Curso de direito comunitário: instituições de direito comunitários comparado: União Europeia e Mercosul*. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. A negociação coletiva transnacional no âmbito do Mercosul como elemento de inclusão social. *Revista de Direito do Trabalho*: São Paulo, v.34, n. 132, p. 206-220, out. 2008.

CRUZ, Cláudia Ferreira; CHAHAD, José Paulo Zeetano. O Mercosul e a integração econômica regional: estágio atual da área do trabalho. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998.

Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015 – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-merc-sul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>> Acesso em: 10 jun. 2017.

Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social. Brasília, Organização Internacional do Trabalho, 1ª edição, 2002.

Directiva 94/45/CE do Conselho, de 22 de Setembro de 1994, relativa à instituição de um conselho de empresa europeu ou de um procedimento de informação e consulta dos trabalhadores nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Jornal Oficial nº L 254 de 30/09/1994 p. 0064 – 0072. Disponível em:< <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31994L0045>>. Acesso em 10 maio 2017.

Directiva 96/34/CE do Conselho de 3 de Junho de 1996 relativa ao Acordo-quadro sobre a licença parental celebrado pela UNICE, pelo CEEP e pela CES. Disponível em:< <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/?uri=CELEX:31996L0034>>. Acesso em: 10 maio 2017.

Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos. Diario Oficial nº L 225 de 12/08/1998 p. 0016 – 0021. Disponível em: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A31998L0059>>. Acesso em: 10 maio 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15. Ed. São Paulo: LTr, 2016.

ESTEVEVES, Juliana Teixeira. A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 104, set 2012. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/id=6301?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25>. Acesso em 10 jun. 2017.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. As empresas transnacionais e as entidades sindicais no Mercosul. *Rev. TST*, Brasília, 64, 60-67, 1995.

GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. *Convenios colectivos mundiales: um marco de derechos*. In: Oficina Internacional del trabajo. *Revista de la OIT*, Genebra, n. 45, diciembre 2002. Disponível em: <<http://international.vlex.com/vid/convenios-colectivos-mundiales-marco-181618>>. Acesso em: 12 abr. 2017.

LIMA, Aldo José Fossa de Sousa. *Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen*. 2006. 134 f. Dissertação (Mestrado em direito) – Universidade Metodista de Piracicaba, Piracicaba, 2006.

LIMA, Diana Uchôa Torres. *Acordo coletivo internacional de trabalho no âmbito do Mercosul*. 2014. 193 f. Dissertação (Mestrado em Direito do Trabalho) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2014.

LIMA, Sérgio Mourão Corrêa. *Tratados internacionais no Brasil e integração*. São Paulo, LTr, 1998.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Sindical*. São Paulo: Saraiva, 1989.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98. Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 154. Fomento à negociação coletiva*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/503>>. Acesso em: 02 abr. 2017.

SOARES FILHO, José. A negociação coletiva em face das relações de trabalho. *Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba, PR, v. 5, n. 51, p. 103-119, jun. 2016.

_____. As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 12, n. 1447, 18 jun. 2007. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/10023>>. Acesso em: 6 jun. 2017.

SUPPER, Erich. As implicações da globalização para o investimento, o emprego, a renda e a exclusão social. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998.

VIGEVANI, Tullo. Mercosul e globalização: sindicato e atores sociais. In: VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge (Coord.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo, LTr, 1998.

VIGEVANI, Tullo; LORENZETTI, Jorge. *Globalização e Integração Regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo: LTr, 1998.