

LABOUR
2030 | PORTO
2019

II INTERNATIONAL CONGRESS
WORK INNOVATION, ARE WE READY?
THE FUTURE IS DIGITAL. AND IT'S ON!



Labour 2030

Papers presented at
II International Congress

LAW/ACADEMY

NUNO CEREJEIRA NAMORA PEDRO MARINHO FALCÃO & ASSOCIADOS

Novas Tendências Para A Negociação Coletiva Transnacional - A 4ª Revolução Industrial E O Impacto Das Negociações Coletivas Transacionais Nas Relações De Trabalho Multinacionais

João Alonso Carmelo¹
Maria Lucia Benhame²

¹ Bacharel em Ciências Jurídicas pela Universidade Metodista de Piracicaba (1996), Especialista em Direito Civil e Direito Processual Civil (1999), Mestre em Direito pela Universidade Metodista de Piracicaba (2002). Atualmente é professor titular da Universidade Metodista de Piracicaba e Advogado Militante. Tem experiência na área Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, atuando principalmente nos seguintes temas: mercado de trabalho, atuações do advogado e profissional de direito. Inteligência Artificial. Indústria 4.0. Coordenador de Pós-Graduação - especialização em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Universidade Metodista de Piracicaba - UNIMEP. Membro dos Conselhos de Curso e da Faculdade de Direito da Universidade Metodista de Piracicaba - Unimep. Membro do Grupo de Estudos de Direito Contemporâneo Trabalho e da Seguridade Social - GETRAB/USP. Membro do Instituto Brasileiro de Estudos e Pesquisas em Ciências Políticas e Jurídicas - IPOJUR.

² Advogada atuante em assessoria trabalhista empresarial, desde 1988, e sócia fundadora de Benhame Sociedade de Advogados. Formada em 1987 pela Faculdade de Direito do Largo São Francisco (USP), com Pós-graduação lato sensu em Direito do Trabalho e Previdência Social pela mesma faculdade. Cursos de extensão na FGV, de Liderança Sindical Empresarial, e em Gestão de Pessoas e Compliance Trabalhista. Membro do Comitê Jurídico da Câmara espanhola, e do Grupo de Modernização Trabalhista da AMCHAM - Câmara Americana de Comércio. Membro da Câmara Paulista de Inclusão.

Resumo

Abstract

O presente trabalho abordará as novas mudanças nas relações de trabalho, onde a implantação da tecnologia será de extrema importância, tendo em vista a modernização das relações laborais, bem como a diminuição do custo da mão de obra, onde determinada área de produção, o trabalhador será substituído por máquinas, ou seja, tendo grande impacto na economia mundial. Essa mudança vem ocorrendo de forma crescente e até certo modo com grande rapidez, voltando ao fenômeno da globalização, hoje denominada a revolução industrial 4.0. As empresas estão se adaptando as novas mudanças, e, as inovações tecnológicas tendem a crescer no cenário empresarial e ainda há que se considerar a dominação laboral pela inteligência artificial no presente e futuro próximos.

Evidentemente que, não se pode deixar de destacar, que as empresas precisam se modernizar, bem como adequar seus custos, uma vez que a competitividade é algo natural para sua sobrevivência, assim, tanto quanto as empresas, os trabalhadores devem se adaptar as mudanças no ambiente de trabalho. A globalização já mostrava, desde os anos 70, a necessidade de se repensar a igualdade de condições de trabalho, a ponto da OIT se preocupar com a relação das empresas multinacionais³ de maneira a gerar uma maior equidade de condições sociais, entre os diferentes Países. No entanto, as normas aplicadas a uma relação de trabalho eram mais facilmente definidas, com critério da territorialidade.

Todavia, as inovações tecnológicas extinguem, na prática, com as fronteiras nacionais, o que dificulta a definição de que sistema normativo será aplicado a determinada relação de trabalho, sequer se sabe de onde o trabalhador está trabalhando, nem ainda que tipo de trabalhador ele é: um gig worker, um freelancer, um empregado? A “revolução 4.0” gera as relações de trabalho

transnacionais, em que sequer pode haver identidade entre o território do trabalhador e da empresa. Nessa situação as legislações nacionais têm pouca utilidade, pois têm aplicação somente em seu território. Assim, mais do que nunca, o trabalhador se vê, por um lado, disperso e só, mas, ao mesmo tempo, com uma possibilidade real de conexão com trabalhadores na mesma atividade em qualquer parte do Mundo⁴. Qual a forma mais eficaz de tal união seria através das entidades sindicais, que poderiam atuar em negociações transnacionais? Como se adequar essa realidade transacional tecnológica, e as entidades sindicais, organizadas na mesma estrutura do início do século XX? As entidades sindicais sobreviverão ao trabalho em plataforma como questiona VANDALEE, (2018⁵)? Nesta segunda parte do trabalho se analisará o possível desenvolvimento e reinvenção das entidades sindicais e que tipo de normas podem surgir de instrumentos coletivos transacionais que permitam o desenvolvimento dos trabalhadores e empresas na nova realidade da 4ª revolução industrial.

This article will address the changes in labor relations, and the implementation of the technology will be extremely important, in view of the modernization of labor relations, as well as the reduction of labor cost, where, in a certain area of production, workers will be replaced by machinery, meaning that it will have a major impact on the world economy. This change has been occurring increasingly and, to a certain extent, with great rapidity, returning to the phenomenon of globalization, today called the industrial revolution 4.0. Companies are adapting to the new changes, and, technological innovations tend to grow in the business scenario and we still have to consider labor domination by artificial intelligence in the present and future coming. Of course, it should be noted that companies need to modernize, as well as adjust their costs, since competitiveness

is something natural for their survival, so as far as companies, workers must adapt the changes in the workplace. Since the 1970s, globalization has shown the need to rethink the equality of working conditions, to the point where the ILO is concerned about the relationship of multinational companies in order to create equality of social conditions, among the different countries. However, the norms applied to an employment relationship were more easily defined, with the criterion of territoriality.

However, technological innovations, in practice, extinguish with national boundaries which makes it difficult to define what normative system will be applied to a particular working relation, not even knowing where the worker is working, nor even what kind of worker he is: a gig worker, a freelancer, an employee? “Revolution 4.0” generates transnational labor relations in which there cannot even be identity between the territory of the worker and the enterprise. In this situation national legislations are of little use, since they have application only in their territory. Thus, more than ever, the worker sees himself, on the one hand, dispersed and alone, but at the same time, with a real possibility of connection with workers in the same activity in any part of the world. What would be the most effective form of such a union through the trade unions, which could act in transnational negotiations? How to adapt to this technological transactional reality, and the union entities, organized in the same structure of the beginning of the twentieth century? Will union entities survive the work on the platform, as Vandalee, Kurt (2018) asks? This second part of the paper will analyze the possible development and reinvention of trade unions and what kind of norms can arise from transnational collective instruments that allow the development of workers and companies in the new reality of the 4th industrial revolution

³ https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_227046/lang-pt/index.htm - acessado maio de 2019

⁴ <https://www.metropoles.com/brasil/uber-off-motoristas-preparam-paralisacao-mundial-para-esta-quarta> - acessado em maio de 2019

⁵ <https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-Emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-Europe> - acessado em maio, 2019

Capítulo I

1. Introdução ao tema

O tema de escolha guarda estreita relação com as inovações tecnológicas no ordenamento jurídico trabalhista, especialmente o avanço demasiado nas relações laborais, onde muito se discute sobre tal ferramenta representar uma modernidade tecnológica ou se tratar de um fenômeno que causará forte impacto social, como o desemprego em massa, por exemplo.

Nas últimas décadas as relações de trabalho vêm indubitavelmente sofrendo a influência da modernização tecnológica, sobretudo no que diz respeito aos meios de produção, o que pode ser facilmente observado pelos índices elevados de desemprego no mercado de trabalho e o fechamento de empresas. O sistema fordista possibilitou a divisão do trabalho; bem como o sistema toyotista; e, posteriormente a robótica substituiu os trabalhos manuais em grande escala na indústria; mais à frente a informática deixou à deriva um incontável número de colaboradores; e atualmente a inteligência artificial surge como golpe de misericórdia no já desfalecido sistema de produção de bens de consumo, duráveis ou não. E, diante do cenário atual que as empresas estão enfrentando de acordo com a concorrência, a implantação das novas formas de trabalho sendo; Kaizen e Kanban. ⁶

Determinadas categorias de trabalhadores estão em decadência; outras desapareceram, ou melhor, as indústrias estão se modernizando e otimizando custos operacionais, mas a massa operária se vê impossibilitada de acompanhar esses avanços. Em certos casos a recolocação profissional – na mesma área de atuação – pode ser considerada um mito.

Essa modernização do mercado de trabalho é o reflexo da implantação da tecnologia nos setores empresariais, o que deixa a mão de obra braçal numa situação de extrema fragilidade. Seria o trabalho autônomo e informal a solução para tal problemática? Pouco provável, considerando-se o contingente de colaboradores que repentinamente se vê sem a possibilidade de prover o próprio sustento.

Porém, destaque-se que a tecnologia no mercado de trabalho torna as empresas competitivas, especialmente no contexto da globalização num mercado acirrado e não raras vezes tomado por concorrência desleal – países pobres com salários-

miséria, trabalho escravo em certas nações, entre outras situações.

O fenômeno da modernização tecnológica enfraquece o poder da mão de obra – mesmo a especializada – e em determinados setores precariza o trabalhador, o que se apreende facilmente diante dos níveis de desemprego no contexto global, mas afetando especialmente os países em desenvolvimento.

Analisando-se a questão do ponto de vista empresarial, a implantação das tecnologias nos setores de produção está voltada à competitividade do mercado de trabalho, tanto para importação quanto para exportação, ou seja, torna o mercado mais atraente e com baixo custo dos produtos, otimizando os meios de produção e projetando a patamares inimagináveis há algumas décadas.

Por sua vez, para os trabalhadores essas mudanças acarretam na precarização da mão de obra e no retrocesso social, pois a inovação tecnológica só faz avançar, exceto em alguns setores que ainda não sofreram os efeitos das novas tecnologias. Some-se a isso a explosão demográfica e tem-se a previsão de um futuro sombrio no que tange às relações laborais.

Diante do atual contexto socioeconômico mundial, percebe-se que as inovações tecnológicas tendem a crescer no cenário industrial, e ainda há os adeptos da ideia de que num curto lapso de tempo haverá a quase total dominação laboral pela inteligência artificial, atualmente denominada inteligência 4.o, fenômeno que vem crescendo também na área jurídica – como a jurimetria, por exemplo –, situação esta que leva inúmeros doutrinadores a argumentarem sobre o risco que corre o princípio da dignidade humana em decorrência do monitoramento dos trabalhadores. Isso levando-se em consideração que a tecnologia atuará em ritmo acelerado nas indústrias, por isso a colocação de indústria 4.o onde os trabalhadores deverão se adaptar aos novos estilos de organização.

Assim, diante do uso excessivo da tecnologia no ambiente de trabalho, surge de um lado o direito de propriedade garantido constitucionalmente ao empregador; de outro, a reserva da intimidade e da vida privada, havendo uma colisão entre

direitos fundamentais, situação em que o Estado não está conseguindo proteger o trabalhador diante da modernidade das relações laborais, o que sem sombra de dúvida faz com que o princípio constitucional seja colocado em segundo plano diante do mercado de trabalho, algo que futuramente poderá modificar o conceito de princípios e garantias constitucionais.

Importante destacar que a narrativa justificante de um ex-cesso de protecionismo, os institutos da flexibi-lização, da desregulamentação e da tecnologia passaram a ser divulgados como instrumentos fundamen-tais para modernização do direito do trabalho – com o pretexto de geração de empregos –, criando cenários em que os ajustes se tornaram desrespeitosos com o rompimento ao tradicional princípio prote-tivo do trabalho humano, previsto em diversos dispo-sitivos legais e doutrinários no ordenamento ju-rídico e na Carta Maior brasileira, além dos princípios na Justiça do Trabalho.

O trabalho, além de favorecer a subjeti-vidade, traz concretude ao regime de governo protegido constitucionalmente: a democracia, que tem como fundamentos a liberdade e igualdade dos indivíduos estabelecidos em um capítulo próprio da Carta Maior pátria.

Sob essa ótica, através do trabalho a riqueza – algo que deve ser remetido à história –, diga-se concentrada nas mãos de pou-cos, pode ser diluída entre as camadas da população; talvez a classe laboral servindo como patamar fundamental de afirmação da cidadania social. Além disso, a possibilidade de organização co-letiva do trabalhador viabiliza a luta obreira por mudanças concretas, o que gera, por consequ-ência, ainda que de maneira tímida, a diluição do poder e incentivo à atuação democrática, algo que se deve repensar diante dos fatos atuais na relação laboral e no cenário mercadológico.

Portanto, diante desse panorama, necessário se faz buscar elementos norteadores do Direito para encontrar diálogo entre a modernidade, mas sem deixar que ocorra um retrocesso social ao se perder o principal núcleo existencial das relações como elemento essencial: a dignidade da pessoa humana.

Talvez caiba à sociedade cunhar formas criativas para a geração de empregos, pois o universo empresarial atua na busca dos ganhos de produtividade, mas, por outro lado, a execução das tarefas penosas e perigosas por parte do trabalhador e a implementação das novas tecnologias integram determinado campo de fatores, principalmente o lado empresarial.

Inovação e mercado de trabalho caminham juntos há muito tempo, mas o que se prevê no atual estágio da evolução humana é algo que poderá se alterar de forma nunca vista aos sistemas produtivos das nações. Não é algo tão

simples como a divisão no sistema de produção inaugurada pelo sistema fordista, que gerou desemprego em massa quando adotado.

Trata-se de um novo patamar no ambiente tecnológico: a capacidade humana de criação de máquinas (robôs) que podem pensar, criar e desenvolver novas formas produção na qual a participação humana pode se tornar totalmente desnecessária.

As novas relações de trabalho que surgem das “novas economias”, como a Gig Economy, como se verá abaixo, impões que as relações de trabalho e

2. As novas formas de Organização Empresarial com a implantação das Teorias Kaisen e Kanban

Com o surgimento da tecnologia na relação de trabalho, as empresas estão em busca de alternativas para competitividade no mercado e também uma melhor organização empresarial nos respectivos setores produtivos. Assim, diante desse novo cenário, as teorias fordista e toyotista (diga-se, foram importantes para as revoluções industriais de sua época), mas hoje estão ultrapassadas na sua aplicação empresarial, fazendo surgir novas teorias organizacionais empresarias, como por exemplo; as Teorias Kaisen e Kanban.

As empresas acostumadas com os sistemas fordistas e toyotistas começaram a perceber que os modelos aplicados para os dias atuais não alcançam mais os níveis esperados de mercado, o que de certa forma tiveram que se adaptar aos novos parâmetros mercadológicos, e com isso, as novas teorias destacadas no início começaram a influenciar o mercado e impactar a economia, o que evidência uma nova tendência empresarial.

Assim, as empresas, atualmente não é mais imprescindível o controle direto sobre as atividades

desenvolvidas. Surge m estágio diferenciado, em que há maior autonomia e divisão de responsabilidades para confecção do que é ao final esperado: o resultado (e não mais só o processo de execução). Por essas razões, mesmo escassas – se não totalmente eliminadas – encontram-se figuras até pouco tempo tradicionais e então indispensáveis, como os antigos “inspetores de qualidade”, que tinham como objetivo somente apontar o erro – depois de tudo produzido – sem qualquer ingerência no tocante à efetivação e realização de algo preventivo ou corretivo, que pudesse servir de alternativa à simples desqualificação final do produto, evitando-se com isso, prejuízos pelo material desperdiçado e pelo trabalho realizado, e muitas vezes, o retrabalho. Hoje, obrigatoriamente, diques durante o processo de produção são desenvolvidos para não comprometer o resultado final do produto.⁷

De fácil percepção que esse modelo de organização na linha de produção das empresas, não são mais aplicados no setor, além do que, o conhecido inspetor de qualidade atualmente deve necessariamente ser capacitado para dialogar

sua proteção sejam reavaliadas e novas formas de proteção, mais eficazes, e que ao mesmo tempo não impeçam o desenvolvimento econômico, surjam.

Assim, o direito do trabalho deverá ter papel diferencial e inovador no tocante à proteção dos princípios proteção do trabalhador, mas coadunando tal cobertura aos interesses de gestão das empresas, mantendo-se a empregabilidade relacionada com o direito constitucional ao trabalho, sem desamparar os direitos da personalidade, ou seja, os direitos fundamentais, além é claro da indústria 4.o.

com outras áreas da empresas, onde por sua vez, aplica-se a tecnologia nas relações laborais, ou seja, dentro da indústria 4.o, o uso dessa ferramenta é de vital importância para a manutenção do setor produtivo e operacional.

Mas, dentro das novas formas de trabalho, o conceito Kaizen é sem dúvida alguma, o conceito mais importante dentro da estrutura da administração, o qual surgiu no Japão. Pode-se afirmar, seguramente, que é a chave do sucesso do competitivo mercado japonês. E há de se ressaltar, que esse modelo vem sendo adotado pelas empresas brasileiras para aplicação na sua gestão. ⁸

Segundo Masaaki Imai destaca que a essência do KAIZEN é simples e direta. KAIZEN significa melhoramento. Mais ainda: KAIZEN significa contínuo melhoramento, envolvendo todos, inclusive gerentes e operários. A filosofia do KAIZEN afirma que o nosso modo de vida – seja no trabalho, na sociedade ou em casa – merece ser constantemente melhorado.⁹

^[1] AGUIAR, Antônio Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2º ed., 2018, pág. 25.

^[2] AGUIAR, Antônio Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2º ed., 2018, pág. 25

^[3] AGUIAR, Antônio Carlos. Negociação Coletiva de Trabalho. São Paulo: Saraiva Educação, 2º ed., 2018, pág. 25.

Assim, a aplicação do novo conceito KAIZEN dentro do sistema organizacional das empresas, elas buscam uma dicotomia com o sistema operacional onde seus trabalhadores devem sempre buscas pela excelência, o que na aplicação do conceito alinha-se o modelo de gestão, ou seja, orientação para o consumo; controle total de qualidade (TQC); robótica, círculos de controle de qualidade (CCQ); sistema de sugestões; automação; disciplina no local de trabalho; manutenção produtiva total (MPT); kanban; melhoramento de qualidade; just in time; zero defeito; atividades em pequenos grupos; relações cooperativas entre administradores e mão de obra; melhoramento de produtividade; e, desenvolvimento de novos produtos.¹⁰

Portanto, dentro do novo prisma de organização, o conceito KAIZEN é extremamente importante na revolução industrial 4.o, uma vez que a metodologia aplicada sempre pautada no melhor aproveitamento do setor produtivo.

Dentro do processo do conceito KAIZEN, um dos pilares dessa nova geração de melhoria no cotidiano empresarial, bem como na redução de custo e elevação da competitividade do mercado, surge o conceito KABAN como melhoramento na qualidade, ou melhor, just in time da linha de frente com o consumidor.

Mas, o que esses conceitos têm a ver com a relação laboral? Esses conceitos estão intimamente ligados na relação pessoal do trabalhador e também na gestão operacional das empresas, tendo em vista que hoje, o que não é nenhum fato desconhecido, a otimização de custos e redução da mão de obra ante a modernidade tecnológica. Dessa forma, o conceito KANBAN, também conhecido como Gestão Visual, Sistema Toyota ou Sistema Just in Time, surgiu no Japão, mais precisamente dentro da Toyota Motor Company na década de 70. A ideia básica era minimizar atrasos a partir do desenvolvimento de um método que coordenasse a produção de peças com as demandas, ou seja, naquela época já havia uma deficiência na operacionalidade dos produtos, e com isso, a empresa iniciou um processo organizacional de otimização de custos.

O conceito KANBAN pode ser aplicado em qualquer empresa, desde que todos estejam engajados na sua melhoria de qualidade simplesmente utilizando três tipos de cartões de cores diferenciadas para demonstrar à equipe que é essencial a coletividade onde todos devem ficar concentrados na sua dimensão. O KANBAN dá suporte ao *just in time*, que utiliza a ideia de não produzir enquanto não houver demanda, portanto previne os colapsos entre os setores. Essa eficiência na produção auxilia no fluxo do processo como um todo, fazendo a empresa não parar, não ser rápida demais, nem muito lenta, e acima de tudo, otimiza os custos operacionais.

Diante do cenário tecnológico e do avanço assustador da modernização das relações laborais e empresariais, esses modelos vem sendo aplicados com frequência para as empresas justamente para as tornarem competitivas, mas todo investimento de melhoria de qualidade, tem um custo, e esse custo acaba atingindo a massa de trabalhadores que deverão se adaptar, reciclar e aprender a utilizar a ferramenta tecnológica, esse é o cenário atual.

Importante destacar que as empresas da Revolução 4.o possuem características 6D’s, ou seja, são digitalizadas, disfarçadas (seu objeto social e modo de produção podem alterar rapidamente), disruptivas, desmaterializadas, desmonetizadas e democratizadas.¹¹ As alterações tecnológicas geradas pela Quarta Revolução Industrial modificarão as formas da liderança, organização e administração da empresa. O talento deverá ser ainda mais valorizado, em nome da própria sobrevivência do negócio, haja vista a constante necessidade de inovação.¹²

Em decorrência desse cenário mercadológico e do avanço da tecnologia em todos os setores desde a organização administrativa até a relação laboral, as empresas desejosas ou não, estão cada vez mais pressionadas a aderir as inovações tecnológicas e as novas formas de trabalho, as quais foram destacadas anteriormente, sob pena de perderem o espaço da competitividade. Elas devem operar com menos empregados em seus setores, e as informações e ideias de inovação passam a ter grande participação na linha de

produção empresarial.

Não há como negar que a tecnologia passa a ser elemento imprescindível na vida de qualquer empresa, tanto na prestação de serviços quanto na entrega de bens. Mesmo as tradicionais marcas correrão riscos frente as inovações, e isso não pode ser negado.

Assim, importante as empresas se adequarem para o novo modelo organizacional, isso inclui desde a produção até a negociação coletiva, pois a revolução industrial 4.o poderá trazer novos paradigmas de negociação, como por exemplo; ambiente salubre; salários nivelados; etc., e isso, apenas é uma questão de tempo para que possa ser aplicado na sua amplitude gerencial.

Convém salientar que essas novas condições de melhoria na organização empresarial, pode ter um impacto no envolvimento das negociações coletivas de trabalho, principalmente quando está relacionado ao ambiente laboral, pois dentro desse prisma, as negociações deverão ser tratadas de forma diferenciada uma vez que termos trabalhadores habilitados para determinadas funções, mas também os trabalhadores desabilitados para as novas funções em decorrência desse avanço tecnológico, haja vista que na Indústria 4.o, as hierarquias tendem a ficar relativizadas, a métrica da recompensa sofre mutações com valorização da inovação, e as equipes de trabalho tendem a ser distribuídas entre o regime presencial e o teletrabalho.¹³ Ou seja, tudo isso relacionado com o aspecto da modernidade empresarial em decorrência da tecnologia, inteligência artificial imposta na nova Revolução Industrial 4.o.

Toda essa situação deve, ainda ser pensada em escala Global. Hoje estamos, real, e literalmente, diante de um “Mundo sem Fronteiras”? Não vamos enfrentar discussões axiológicas neste breve estudo, mas sim, analisando a situação real e prática, sugerir um, de muitas, formas de regulação e regulamentação de tais relações laborais globais, que a despeito de se misturarem, ainda não prescindem de atividade governamental, no dizer de SANTOS⁴, (Fls 25)

Vamos enfrentar uma realidade, que sabemos não ser global, no sentido de não ser generalizada. Enfrentamos uma parte das muitas realidades no Mundo, sem nos esquecermos que há uma grande parte da Humanidade excluída da realidade que enfrentaremos neste breve estudo, descrita com clareza por SANTOS⁵,(fls29), e apenas nos mostra a necessidade de nãos e deixar de pensar as relações de trabalho, nem nos acomodarmos nos estudos científicos. A realidade (ou aS realidadeS?) aqui está e ela deve ser enfrentada de maneira profunda, mas real e estratégica:

Capítulo II

1. A Globalização Na Era Tecnológica – Gig Economy

Da 4ª. Revolução industrial surgem novas formas de trabalho diferentes das costumeiras relações de emprego por tempo indeterminado com mais ou menos proteções legais. Em tempos anteriores,a competiçã entre trabalhadores com menos proteção legal, e conseqüentemente, mão de obra mais barata, e os trabalhadores de países mais estruturados e com maior proteção legal e social, conseqüentemente mais caros, obrigava a uma estruturação física das empresas nesses países “menos protetivos” de seus trabalhadores, que também poderiam ser menos organizados em termos coletivos. Essa situação implicava em custos, e, por vezes, somente a “guerra de mão obra” não trazia a esperada competitividade.

No entanto, após a globalização virtual, da 4ª revolução industrial, com a inteligência artificial, os meios remotos de trabalho, robôs em posições de trabalho, compartilhamento de informações, outras formas de trabalhar e de viver surgiram.

“Dois bilhões de pessoas sobrevivem sem água potável. Nunca na história houve um tão grande número de deslocados e refugiados. O fenômeno dos sem-teto, curiosidade na primeira metade do século XX, hoje é um fato banal, presente em todas as grandes cidades do mundo. O desemprego é algo tornado comum. Ao mesmo tempo, ficou mais difícil do que antes atribuir educação de qualidade e, mesmo, acabar com o analfabetismo. A pobreza também aumenta. No fim do século XX havia mais 600 milhões de pobres do que em 1960; e 1,4 bilhão de pessoas ganham menos de um dólar por dia.”

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

No entanto, a globalização aí está, ainda que extremamente imperfeita, gerando a individualização maior do ser humano e a redução da solidariedade¹⁶, o que nos obriga pensar como manter a efetividade das relações coletivas de trabalho, já que as empresas cada vez mais pulverizam suas atividades com o uso das tecnologias.

O que é essa nova economia tecnológica, e como solucionar as relações de trabalho oriundas dela?

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

Art 2º CLT ¹⁹ - Considera-se empregadora a empresa, individual ou coletiva, *que, assumindo os riscos da atividade econômica*, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

O trabalho precário é uma realidade para milhões de pessoas em todo o mundo.

Dessa forma, na definição clássica do empregador, todos os riscos da atividade econômica estão a seu cargo e o empregado não assume os riscos do negócio. No entanto, com tantas mudanças na forma de consumo, produção e conseqüentemente de trabalho, uma nova figura de relação de trabalho começa a surgir, em que há um enfraquecimento dessa situação clássica de risco do negócio. A figura desse trabalhador não se encaixa mais como um empregado tradicional, mas não atinge ainda a independência e liberdade de ação e risco do empreendedor.

Essa figura do trabalhador num sentido mais amplo que não se limita à figura do empregado subordinado, e a sua relação com seu tomador ou beneficiário do seu trabalho não estão plenamente reguladas. No Brasil, sequer há na legislação tal

^[10] AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2º ed., 2018, pág. 25 e 26.

^[11] OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, pág. 33.

^[12] OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, pág. 35;

^[13] OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018, pág. 33.

^[14] SANTOS, Milton, **POR UMA OUTRA GLOBALIZAÇÃO (do pensamento único à consciência universal)**. São Paulo: Ed Record, 2000, pág. 25

^[19] http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Dels452compilado.htm

figura, ou o trabalhador é o empregado previsto na lei trabalhista ou o autônomo, previsto o código civil, não há espaço para essa figura híbrida que começa a surgir.

Somada a tais alterações de relação entre trabalhador e empreendedor ou beneficiário, há que se considerar ainda a extinção das fronteiras físicas entre eles, num mundo de tecnologias que permite que o tomador de serviços e o trabalhador sequer estejam num mesmo País, e muitas vezes a relação é triangular, e um eventual cliente do tomador encontra-se em um terceiro País.

Relações de trabalho home office, em que trabalhador e tomador são nacionais de um mesmo País, mas o trabalhador reside, por escolha própria, em outro País, e de lá atua. São inúmeras possibilidades de relação de trabalho sem que ela se desenvolva em uma fronteira física, jurídica, com uma legislação definida.

Nasituação tradicionalmente o trabalhador e o tomador poderiam identificar as entidades sindicais que o representa, escolhê-las ou as criar (nos sistemas de liberdade sindical), e acompanhar sua atuação, negociação e aplicação do instrumento coletivo oriundo de tais negociações.

No entanto, nessa situação tradicional tanto a lei como os instrumentos coletivos têm aplicação territorial restrita ao território nacional soberano em que tal ordenamento jurídico tem validade plena, e, portanto, não evita condições de trabalho diferentes em diferentes territórios.

Regular tal relação em um nível global, sem as limitações territoriais que facilmente definiam a legislação aplicada é um dos desafios da 4ª revolução industrial.

2. A limitação das legislações sociais e a soberania dos Estados

A OIT emitiu em 2002, Declaração Tripartite De Princípios Sobre Empresas Multinacionais E Política Social²⁰ (“Declaração”), em que várias recomendações são feitas às empresas multinacionais para respeito ao trabalho nos países em que atuam, e no tocante às relações de trabalho indica:

“RELAÇÕES DE TRABALHO

41. As empresas multinacionais deveriam aplicar normas em matéria de relações de trabalho não menos favoráveis que as observadas por empregadores similares nos países de acolhimento.”

A “Declaração” traz orientações e não normas mandatórias às empresas, cabendo a cada Estado-membro criar normas nacionais para tal proteção.

As legislações nacionais têm sua aplicação restrita ao território em que são soberanos, assim, qualquer regulamentação de uma matéria fica adstrita a tal território, ou aos nacionais do País em alguns casos, como nas leis anticorrupção, mesmo quando atuem fora do País, como a FCPA²¹, que tem aplicação mesmo para pessoas fora dos Estados Unidos, se algum ato for praticado

no território americano, ou se houver falha a de uma empresa americana em controlar suas subsidiárias, como no caso da punição envolvendo o Walmart Brasil ²²

Territorial Jurisdiction—15 U.S.C. § 78dd-3

The FCPA also applies to certain foreign nationals or entities that are not issuers or domestic concerns.⁵⁴ Since 1998, the FCPA’s anti-bribery provisions have applied to foreign persons and foreign non-issuer entities that, **either directly or through an agent, engage in any act in furtherance of a corrupt payment (or an offer, promise, or authorization to pay) while in the territory of the United States.**⁵⁵ Also, officers, directors, employees, agents, or stockholders acting on behalf of such persons or entities may be subject to the FCPA’s anti-bribery prohibitions.⁵⁶

Enquanto o compliance trabalhista não adquirir o mesmo status dos controles anticorrupção, temos que nos valores de outras formas legais para buscar a proteção mais globalizada possível aos trabalhadores.

Os Tratados internacionais poderiam ser utilizados, mas, além da demora em sua negociação e elaboração de normas, soma-se a possibilidade de as empresas atuarem em Países não signatários de tais tratados, portanto são um caminho necessário e válido, mas com aplicação restrita.

Nessa situação, os acordos sindicais transnacionais mostram-se como uma boa alternativa, pois podem envolver a empresa e todas as suas subsidiárias no Mundo, obrigando-a a tratar todos os seus empregados e trabalhadores com as mesmas regras básicas, igualando seus direitos e condições de trabalho. No entanto, não atingem todos os trabalhadores daquela categoria, que trabalhem para outras empresas, não signatárias do acordo

Portanto, necessária uma mescla de várias medidas para regulamentação e proteção das relações de trabalho nas ovas condições de 4ª revolução industrial.

3. A eficácia das negociações sindicais nas empresas transnacionais – como evitar o dumping social?

Desde algumas décadas os Países buscam um equilíbrio das relações trabalhistas como forma de uma concorrência mais leal ente eles. Mesmo no âmbito de organizações e organismos internacionais do comércio, já se discutia esse aspecto, como nos mostra JAKCBONSEN, 2009²³, quando mostra que em 1994, na Rodada Uruguai do GATT, o governo americano, com apoio da França insistia em que houvesse a “preservação de padrões mínimos de trabalho, para coibir a concorrência desleal do comércio,” para se evitar o dumping social.

Na realidade, essa preocupação é real, e com o tempo, e as novas formas de trabalho cada vez mais virtuais só tende a crescer. A possibilidade do dumping social não é uma ameaça fantasiosa, pode ocorrer, e ocorre em nossa realidade econômica.

Evitar que empresas se utilizem de mão de obra mas desprotegida como forma de inflar seus lucros de maneira desleal é uma preocupação que atinge todas as sociedades, e hoje, deve ser a maior preocupação das entidades sindicais. No entanto, medidas mais efetivas sofriam resistência, restringindo-se ao compromisso de cumprimento dos direitos previstos no âmbito da OIT.

JKCOBSEN, 2009 noticia ter havido resistência inclusive de entidades sindicais em relação a regras mais robustas²⁴.

Surgem iniciativas para fortalecimento da OIT, no entanto, suas normas não têm força coercitiva. Uma delas foi o reforço e ampliação da Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social²⁵.

4. Acordos sindicais transnacionais – uma possibilidade?

O tema tem começado a despertar um interesse maior, em face das novas relações de trabalho não tradicionais, que obrigam uma reestruturação sindical, que é, ainda, baseada na estrutura trabalhista tradicional “patrão/empregado/local fixo de trabalho”. A própria definição de trabalho atípico encontra diferentes vertentes, a se considerar a realidade e legislação de cada País²⁷.

No Brasil, não há, na realidade, reconhecimento de formas atípicas de trabalho. Mesmo quando foi introduzida a figura do trabalhador intermitente²⁸, seu regime segue a lei trabalhista ordinária de relação de emprego tradicional, o que, aliás, tem gerado inúmeras lacunas legais. Mesmo o trabalhador temporário tem lei própria, a Lei 6019/1974²⁹ e segue grande parte das regras da legislação ordinária, situação reforçada com

A Declaração reconhece o progresso que as empresas multinacionais trazem, por outro lado demonstra preocupação com a possibilidade de concentração abusiva de poder econômico conflitando com os interesses dos trabalhadores.

No entanto, a coerção da norma não existe, uma vez que cabe aos países a adoção de tais regras e cuidados. Veja-se que o item 9, em fls. 11 aconselha que os governos ratifiquem convenções, algumas do início do século XIX. O Brasil, por exemplo, jamais ratificou a Convenção 87 que estabelece a plena liberdade sindical, pois que nosso regime não permite seu exercício de forma plena.

a inserção das regras básicas de proteção ao trabalho e elementos essenciais do contrato de emprego na Constituição Federal³⁰ de 1988. Assim, neste artigo, vamos considerar como atípico, toda contratação como um trabalho oferecendo menos segurança e menos benefícios em comparação a relação de emprego padrão. (em tradução livre de: “*employment offering less security and fewer benefits than the standard*”

20 https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--americas/--ro-lima/--ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227046.pdf

22 <https://www.justice.gov/opa/pr/walmart-inc-and-brazil-based-subsiary-agree-pay-137-million-resolve-foreign-corrupt>

21 <https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf> - pg 10

23 Jakcbson, Jked Asgaard , Relações Transnacionais e o Funcionamento do Regime Trabalhista Internacional, SP, 2009 – Dissertação de Mestrado – USP item 3.3.1, fls 79/80

24 Jakcbson, idem fls 82

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

26 Declaração, idem acima, fls. 10

27 Aloisi , Antonio e Gramano, Elena - Workers Without Workplaces and Unions

Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining Forthcoming in Bulletin of Comparative Labour Relations 20 Pages Posted: 14 May 2019 Last revised: 3 Jul 2019 Date Written: March 21, 2019 - https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363185

28 Consolidação das Leis de Trabalho - CLT – artigos 443,§ 3º e 452A - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452compilado.htm -

29 Lei 6019/74 : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm

30 Constituição Federal – 1988 – Art 7º : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm

employment relationship”³¹).

Com a globalização, a atividade sindical local acaba por se enfraquecer, no entanto, os sindicatos encontram na cooperação internacional, uma forma de defesa³². ANNER e outros, 2014, fazem um estudo comparativo de atuação sindical transacional, entre “sindicatos na indústria automotiva, no transporte marítimo e na indústria têxtil e de vestuário”. As estratégias e realidades de cada setor são diferentes, e na busca da união global surgem “fatores de desincentivo” que buscam exacerbar a competição entre os trabalhadores; e os “fatores de incentivo”, indicados como as “estruturas de apoio a nível local, nacional e internacional que fornecem aos sindicatos oportunidades e tornam certos tipos de cooperação plausíveis”.

Na área industrial, talvez em vista de haver entidades sindicais mais antigas e estruturadas, e com um acultura de coletivismo, encontramos, mesmo no Brasil experiência de acordos coletivos transacionais. LIMA (2006), trata do acordo transacional entre a Volkswagen e Sindicatos dos metalúrgicos de do Brasil (Sindicatos dos metalúrgicos com base no ABC Paulista e Taubaté – Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos,) e Argentina (Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor e o Sindicato de Mecânicos e Afins de Transporte Automotor)³³, o acordo é tímido, não regula as relações de trabalho, mas apenas traz regras gerais de comprometimento de atuação de maneira ética e transparente, reconhecendo, no entanto, lideranças locais como interlocutores³⁴.

Mais recentemente, no âmbito do trabalho tradicional da indústria automotiva, podemos

falar do acordo mundial envolvendo a Renault e a IndustrstiALL³⁵, entidade sindical global³⁶, que representa 50 milhões de trabalhadores em 140 países, na área industrial. O acordo regula, no entanto, apenas as relações dos trabalhadores do grupo Renault, e mais uma vez respeita os ordenamentos locais, ao estabelecer em suas diretrizes gerais que:

*“Este acordo constitui nomeadamente um tema de diálogo social estruturante entre os representantes da direção e os sindicatos representativos e/ou os representantes dos trabalhadores, tanto ao nível do Grupo como a nível local. Oferece a possibilidade e encoraja a tomada de iniciativas, bem como a procura de soluções pragmáticas pertinentes, através da negociação de acordos locais, melhorando a vida no trabalho dos trabalhadores.”*³⁷

Portanto, mesmo nos acordos transacionais, as relações de trabalho são ainda vistas como relações locais, em que os signatários do acordo se obrigam a respeitar diretrizes gerais e éticas, sem que no entanto, ao menos nos dois modelos citados, regras efetivas de igualdade de condições de trabalho como um salário-mínimo global, ou condições mínimas de trabalho são discutidos ou estabelecidos.

O que essas situações nos mostram é que a 4ª revolução industrial, com a Gig economy não foi ainda estudada a fundo pelas entidades sindicais. O que mais se busca é uma forma, ainda que numa tentativa “global”, de proteger o trabalho tradicional. A nosso ver, isso se deve muito, à estrutura sindical tradicional nos Países, bem como às próprias legislações nacionais, limitadoras de atuação sindical, como por exemplo, o Brasil, em que sequer um sindicato nacional de trabalhadores é permitido pelo ordenamento vigente, e é a lei quem determina,

com base na atividade econômica do empregador qual sindicato representa aquele empregado (art. 511§ 2º da CLT)³⁸.

VANDALE,³⁹ (pg 4) indica a necessidade de que sindicatos tradicionais passem a coexistir com diferentes sindicatos ou organizações a eles semelhantes, que defendam os interesses dos trabalhadores das plataformas digitais. Se em 2005 MILLOT ET ROULLEAU, (pg 84)⁴⁰ já anteviam a necessidade de autorreestruturação das entidades sindicais para acompanharem os novos trabalhadores, mais ainda, com as novas formas de trabalho essa reestruturação é essencial.

O trabalho da gig economy não é, na sua essência, tradicional, ele realmente traz uma relação diferente, muitas vezes triangular em que a plataforma intermedia e organiza digitalmente uma atividade que será provida por um trabalhador, no sentido amplo da palavra, a um cliente, recebendo aquele, um valor por tarefa e não por seu tempo de disposição ou de efetivo trabalho VANDALE, 2018, (pg 8).⁴¹. E não sendo tradicional, nomeada que é de “disruptiva”, obriga os atores das relações de trabalho – empresas e trabalhadores; Governos e entidades sindicais a pensarem também de maneira disruptiva, ou seja, não há como pensar-se uma realidade totalmente nova com um olhar no passado, sem regras que se adéquam a uma realidade diversa.

É o momento em que as entidades sindicais deverão agir, buscar contatos globais, sem, no entanto, esquecer de eventuais mudanças legislativas internas que permitam tal atuação, negociação, e força jurídica em território nacional de regras globalmente negociadas. Os acordo coletivos, em qualquer esfera, são essenciais para a regulamentação e melhoria das condições de trabalho⁴².

5. Conclusão

Considerado a breve e tímida análise que fizemos da situação das relações de trabalho face às novas “economias”, entendemos ser essencial buscar-se novas formas de proteção e regulamentação das relações de trabalho tornando-as mais igualitária em diferentes países, permitindo sua aplicação íntegra, sem que as fronteiras territoriais impeçam a aplicação de tais normas. A forma que hoje, entendemos mais eficaz são os acordos coletivos sindicais transnacionais, pois que obrigam os seus signatários, que são os atores diretos de tais relações, quais sejam a empresa ou o grupo econômico, em escala mundial, e os trabalhadores direta ou indiretamente relacionados a ela. No entanto, sem uma modificação das legislações nacionais, de forma a permitir uma total liberdade sindical e de associação, mesmo fora de seu território, e reconhecendo taos instrumentos transacionais de autorregulamantação como válidos, tais acordos não serão possíveis,

simplesmente porque não terão reconhecimento como norma jurídica mandatória.

Essa questão da validade do negócio jurídico e seus autores foi enfrentado por SOBCZAK (pg 117):

Powers of signatories

The legal nature of a standard depends on the powers conferred on its authors, in particular if the norm aims at defining rules of conduct applying to third parties. Given the lack of a legal framework in the field of transnational collective bargaining, no power has been explicitly conferred by labour law on any actor. Consequently, those who want to adopt IFAs have to invent new solutions.

A ausência de uma legitimidade legal obriga que essa legitimidade deva surgir dos próprios instrumento de autocomposição, no entanto, por ser uma solução voluntária, permitirão, que empresas não assumam tais compromisso, pois não estarão obrigadas a o fazer.

Portanto, necessária uma atuação conjunta com busca de Tratados Internacionais não só bilaterais, mas com organismos como União Européia, Mercosul, e outros, bem como uma atuação mais forte da OIT no sentido de exigir a liberdade sindical realmente plena, mas com maior protagonismo das entidades sindicais internacionais, supranacionais e nacionais, num entendimento que permita o surgimento de regras autocompostas transnacionais realmente efetivas e regulamentadoras das relações de trabalho objeto delas.

31 In M. Jeffery, Not really going to work? Of the directive on part-time work, 'atypical work' and attempts to regulate it, *Industrial Law Journal*, 27(3), 193-213, 1998. APUD Aloisi , Antonio e Gramano, Elena - Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining

32 Anner, Mark; Greer, Ian; Hauptmeier, Marco; Lillie, Nathan; Winchester, Nik- Determinantes industriais da solidariedade transnacional: política intersindical global em três setores: SCIELO, Estudos Avançados, Estud. av. vol.28 no.81 São Paulo maio/ ago. 2014 <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200016> . Introdução

33 Lima, Aldo José Fossa de Sousa Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen. /- Piracicaba, SP: [s.n.], 2006. Dissertação apresentada à banca examinadora do programa de pós-graduação em direito da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, 134f. <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/aluno/visualiza.php?cod=195>

34 Lima, Aldo José Fossa de Sousa Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen. Fls 124 6– Representatividade - As empresas se comprometem a reconhecer os sindicatos e as comissões internas de fábrica, como interlocutores no tratamento de assuntos trabalhistas. - As empresas reconhecem o direito dos empregados das diversas

unidades do grupo automotivo da Volkswagen no Mercosul a organizarem-se sindicalmente e a constituírem comissões internas de fábrica.

35 www.industriall-union.org/industriall-signs-quality-of-working-life-agreement-with-renault

36 <http://www.industriall-union.org/who-we-are> IndustriALL Global Union represents 50 million workers in 140 countries in the mining, energy and manufacturing sectors and is a force in global solidarity taking up the fight for better working conditions and trade union rights around the world.

37 http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/FRANCE/Renault/texte_final_o_signature_pt.pdf

38 CLT http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Dels452compilado.htm

39 Vandaele, Kurt : Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe Working Paper 2018.05 - ISSN: 1994-4454 (electronic version) - <https://www.etui.org/content/download/34673/340857/file/Working+Paper+2018.05+Vandaele+Trade+unions+Platform+economy+Web.pdf/Erro!> A referência da hiperligação não é válida.pg 4

40 Millot, Michèle e Roulleau, Jeal-Pol, Les relations sociales em Europe,(Paris, 2005) Fr, ed Liaisons pg 84. : “Le syndicalisme de lutte a perdu ses troupes. Les salariés qui travaillent encore dans les secteur traditionnels n’ont plus le même profil.”

41 Vandaele, Kurt : Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’ collective voice and representation in Europe Working Paper 2018.05 - ISSN: 1994-4454 (electronic version) - <https://www.etui.org/content/download/34673/340857/file/Working+Paper+2018.05+Vandaele+Trade+unions+Platform+economy+Web.pdf> - pg 8

42 European Commission, Green Paper, Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century, Luxembourg, 2006. APUD Aloisi , Antonio e Gramano, Elena - Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining Forthcoming in Bulletin of Comparative Labour Relations 20 Pages Posted: 14 May 2019 Last revised: 3 Jul 2019 Date Written: March 21, 2019 - https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363185 - pg 7

43 SOBCZAK, André, - Chapter 5 Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility in Cross-Border Social Dialogue And Agreements: An emerging global industrial relations framework? Published by the International Institute for Labour Studies - ISBN 978-92-9014-863-0 (web pdf)

ABRANTES, José João. **Contrato de trabalho e direitos fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora; 2005.

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2º ed., 2018,

ALEXI, Robert. **Teoria de los derechos fundamentales**. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales, 1993.

ALONSO OLEA, Manuel. **Introdução ao direito do trabalho**. Tradução de Regina Maria Macedo Nery Ferreira, Aglaé Marcon, Itacir Luchtemberg e Sebastião Antunes Furtado. Curitiba: Genesis, 1997.
ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Princípios de direito do trabalho e seus fundamentos teóricos-filosóficos: problematizando, refutando e deslocando o seu objeto**. São Paulo: LTr., 2008.

ANNER, Mark; Greer, Ian; Hauptmeier, Marco; Lillie, Nathan; Winchester, Nik-**Determinantes industriais da solidariedade transnacional: política intersindical global em três setores** : SCIELO, Estudos Avançados, Estud. av. vol.28 no.81 São Paulo maio/ago. 2014 <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000200016> , Introdução

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez, 16º ed., 2015.

ASCARELLI, Tullio. **Corso de diritto commerciale – introduzione e teoria dell’impresa**. 3. ed. Milão: Giuffrè, 1962 (Cap. 1, traduzido por Fábio Konder Comparato, Revista de Direito Mercantil. v. 103. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996

CAVALGANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Sociedade, tecnologia e a luta pelo emprego**. São Paulo: LTr, 2018.

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

DIAZ, Viviana Laura. **Teletrabajo y neurotecnología: una guía imprescindible para gestionar el trabajo 4.0**. Ciudad autónoma de Buenos Aires: Granica, 2018.

EuropeanCommission,GreenPaper,**Modernising labour law to meet the challenges of the 21st century**. Luxembourg, 2006. APUD Aloisi , Antonio e Gramano, Elena - Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining Forthcoming in Bulletin of Comparative Labour Relations 20 Pages Posted: 14 May 2019 Last revised: 3 Jul 2019 Date Written: March 21, 2019 - https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3363185 - pg 7

GOMES, Orlando. **Dispensa coletiva na reestruturação de empresa: aspectos jurídicos do desemprego tecnológico**. Revista LTr: São Paulo, nº 38, 1974.

JAKCBSON, Jked Asgaard , **Relações Transnacionais e o Funcionamento do Regime Trabalhista Internacional**, SP, 2009 – Dissertação de Mestrado – USP item 3.3.1, fls 79/80

LASMAR, Jorge Mascarenhas **O Direito Internacional E O Transnacionalismo** - Revista Brasileira de Direito Internacional Ie-SSN: 2526-0219| Curitiba | v. 2 | n. 2 | p. 61 - 77 - Jul/Dez. 2016.

LEONARDI , Salvo (Fondazione Di Vittorio) - **Inclusive Growth Through Collective Bargaining In Italy**, June 2018 Case report for the CAWIE3 project

LIMA, Aldo José Fossa de Sousa **Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen**./- Piracicaba, SP: [s.n.], 2006. Dissertação apresentada à banca examinadora do programa de pós-graduação em direito da Universidade Metodista de Piracicaba – UNIMEP, 134f. <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/aluno/visualiza.php?cod=195>

M. JEFFERY, **Not really going to work? Of the directive on part-time work, ‘atypical work’ and attempts to regulate it**, Industrial Law Journal, 27(3), 193-213, 1998. APUD Aloisi , Antonio e Gramano, Elena - **Workers Without Workplaces and Unions Without Unity: Non-Standard Forms of Employment, Platform Work and Collective Bargaining**

MANNRICH, Nelson. **Dispensa coletiva: da liberdade contratual à responsabilidade**

social. São Paulo: Ltr, 2000.

MILLOT, Michèle e ROULLEAU, Jeal-Pol, **Les relations sociales em Europe**,(Paris, 2005) Fr, ed Liaisons pg 84 : “Le syndicalisme de lutte a perdu ses troupes. Les salariés qui travaillent encore dans les secteur traditionnels n’ont plus le même profil.”

OLIVEIRA NETO, Célio Pereira. **Trabalho em ambiente virtual: causas, efeitos e conformação**. São Paulo: LTr, 2018;

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Tratado do direito do trabalho: situações laborais individuais**. 5. ed. São Paulo: Almedina Brasil, 2012.

RODRIGUEZ. Américo Plá. **Los principios del derecho del trabajo**. 4. ed. Montevideo/UR: Fundación de Cultura Universitária, 2015.

RUA DE ALMEIDA, Renato (Org), **Direitos laborais inespecíficos**. São Paulo: LTr., 2012.

_____. **A teoria da empresa e a regulação da relação de emprego no contexto da empresa**. São Paulo. LTr., 2015.

_____. **Dialogo das fontes e eficácia dos direitos fundamentais: síntese para uma nova hermenêutica das relações de trabalho**. São Paulo: LTr., 2015.

SOBCZAK, André, - Chapter 5 **Legal dimensions of international framework agreements in the field of corporate social responsibility in PAPANAKIS**, Konstantinos (org) Cross-Border Social Dialogue And Agreements: emerging global industrial relations framework? Published by the International Institute for Labour Studies - ISBN 978-92-9014-863-0 (web pdf)

VANDAELE, Kurt : **Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers’** collective voice and representation in Europe Working Paper 2018.05 - ISSN: 1994-4454 (electronic version) - [link](#)

6. REFERÊNCIA INTERNET – POR ORDEM DE CITAÇÃO

https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_227046/lang-pt/index.htm - acessado maio de 2019

<https://www.metropoles.com/brasil/uber-off-motoristas-preparam-paralisacao-mundial-para-esta-quarta> - acessado em maio de 2019

<https://www.etui.org/Publications2/Working-Papers/Will-trade-unions-survive-in-the-platform-economy-Emerging-patterns-of-platform-workers-collective-voice-and-representation-in-Europe> - acessado em maio, 2019

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_227046.pdf

<https://www.justice.gov/sites/default/files/criminal-fraud/legacy/2015/01/16/guide.pdf> - pg 10

<https://www.justice.gov/opa/pr/walmart-inc-and-brazil-based-subsiary-agree-pay-137-million-resolve-foreign-corrup>

[Consolidação das Leis de Trabalho - CLT – artigos 443,§ 3º e 452A - http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm) -

[Lei 6019/74 : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/6019.htm)

[Constituição Federal – 1988 – Art 7º : http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)

[http:// www.industrialunion.org/industrial-signs-quality-of-working-life-agreement-with-renault](http://www.industrialunion.org/industrial-signs-quality-of-working-life-agreement-with-renault)
<http://www.industrialunion.org/who-we-are>
IndustriALL Global Union represents 50 million workers in 140 countries in the mining, energy and manufacturing sectors and is a force in global solidarity taking up the fight for better working conditions and trade union rights around the world.

http://www.industrialunion.org/sites/default/files/uploads/documents/2019/France/Renault/texte_final_o_signature_pt.pdf



LABOUR
2030 | PORTO
2019

II INTERNATIONAL CONGRESS
WORK INNOVATION. ARE WE READY?
THE FUTURE IS DIGITAL. AND IT'S ON



LAW/ACADEMY

NUNO CEREJEIRA NAMORA PEDRO MARINHO FALCÃO & ASSOCIADOS