

VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

ELOY PEREIRA LEMOS JUNIOR

LUCIANA DE ABOIM MACHADO

IARA MARTHOS ÁGUILA

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Diretora Executiva - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - UNIVEM/FMU - São Paulo

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Representante Discente: Prof. Dra. Sinara Lacerda Andrade - UNIMAR/FEPODI - São Paulo

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - ESDHC - Minas Gerais

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM - Rio de Janeiro

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - Ceará

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UNIMAR - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Daniela Marques De Moraes - UNB - Distrito Federal

Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues - UNIVEM - São Paulo

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - Mackenzie - São Paulo

Comunicação:

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - Paraíba

Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro - UNOESC - Santa Catarina

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Prof. Dr. José Barroso Filho - ENAJUM

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - São Paulo

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicritiba - Paraná

Eventos:

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - Minas Gerais

Profa. Dra. Cinthia Obladen de Almendra Freitas - PUC - Paraná

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - Mato Grosso do Sul

Membro Nato - Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UMICAP - Pernambuco

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Eloy Pereira Lemos Junior; Iara Marthos Águila; Luciana de Aboim Machado – Florianópolis; CONPEDI, 2023.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5648-730-4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito e Políticas Públicas na era digital

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito do trabalho. 3. Meio ambiente do trabalho. VI Encontro Virtual do CONPEDI (1; 2023; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VI ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI
DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Advindos de estudos aprovados para o VI Encontro Virtual do CONPEDI, realizado entre os dias 20 a 24 de junho de 2023, apresentamos à comunidade jurídica a presente obra voltada ao debate de temas contemporâneos cujo encontro teve como tema principal “Direito e Políticas Públicas na Era Digital”.

Na coordenação das apresentações do Grupo de Trabalho "Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I" pudemos testemunhar relevante espaço voltado à disseminação do conhecimento produzido por pesquisadores das mais diversas regiões do Brasil, vinculados aos Programas de Mestrado e Doutorado em Direito. Os estudos que compõem esta obra reafirmam a necessidade do compartilhamento das pesquisas direcionadas ao direito do trabalho, como também se traduzem em consolidação dos esforços para o aprimoramento da área e da própria Justiça.

Nossas saudações aos autores e ao CONPEDI pelo importante espaço franqueado a reflexão de qualidade voltada ao contínuo aprimoramento da cultura jurídica nacional.

Eloy Pereira Lemos Junior

Universidade de Itaúna - MG

Iara Marthos Águila

Faculdade de Direito de Franca

Luciana de Aboim Machado

Universidade Federal de Sergipe

NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO TRANSNACIONAL: ANÁLISE PROPOSITIVA DE ACORDO COM OS NOVOS MARCOS ESTABELECIDOS NA SOUTH BY SOUTHWEST (SXSU).

COLLECTIVE BARGAINING FOR TRANSNATIONAL WORK: PROPOSITIONAL ANALYSIS ACCORDING TO THE NEW MILESTONES ESTABLISHED AT SOUTH BY SOUTHWEST (SXSU).

Lourival José de Oliveira

Resumo

As inovações tecnológicas aplicadas às relações de trabalho produziram um novo ambiente de trabalho. Por consequência, Estado nacional, com seus institutos estáticos e territoriais, não deu conta de regular os novos processos de produção. Lançou-se no estudo sobre a possibilidade de implantação da negociação coletiva de trabalho transnacional como uma alternativa para suprir a ineficácia das normas de origem estatal para garantir a valorização do trabalho. Concluiu-se pela necessidade de grandes mudanças nas organizações sindicais e a defesa de comportamentos empresariais sustentáveis. Adotou-se o método dedutivo, estudo multidisciplinar propositivo, aproveitando dos resultados obtidos na South by South West de 2023.

Palavras-chave: : negociação, Regulação, Tecnologia, Transnacionalidade, Solidariedade

Abstract/Resumen/Résumé

Technological innovations applied to labor relations have produced a new work environment. Consequently, the national State, with its static and territorial institutes, was unable to regulate the new production processes. He embarked on a study on the possibility of implementing transnational collective bargaining as an alternative to overcome the ineffectiveness of state-owned norms to guarantee the appreciation of work. It was concluded that there is a need for major changes in union organizations and the defense of sustainable business behavior. The deductive method was adopted, a purposeful multidisciplinary study, taking advantage of the results obtained at South by South West in 2023.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Negotiation, Regulation, Technology, Transnationality, Solidarity

01. Introdução

Com o processo de globalização ocorreu também a aceleração dos processos de produção e internacionalização da economia principalmente. Como uma dentre as várias consequências, a empresa passou a se destacar ainda mais nesse cenário, em especial as multinacionais, por beneficiarem-se com a escolha do território onde pretendem atuar e ou produzir.

Ressalta-se a atual revolução tecnológica (a contar da década de 70 do século XX no ocidente) que produziu a quebra dos paradigmas, em especial nas relações de trabalho, citando a possibilidade do emprego das novas tecnologias com objetivos unicamente econômicos, que por sua vez produziu e está produzindo o chamado desemprego estrutural ou o trabalho precarizado, considerando o surgimento de outras formas de prestação de trabalho, na sua maioria desacompanhadas de proteções sociais.

Em apertada síntese, o principal ponto negativo é que não está acontecendo o acobertamento social dessas novas relações de trabalho. Ou seja, no que se refere às novas formas de relações de trabalho, aquelas que não fazem parte da relação formal com vínculo estabelecido com um empregador determinado, não está existindo praticamente a proteção proveniente do Estado e muito menos por pactos coletivos particulares entre as empresas e os entes representativos dos trabalhadores.

Observa-se um crescente processo de redução da capacidade regulatória do Estado no que se refere às relações de trabalho, constatadas a partir dos resultados gerados por essa transnacionalização da economia (globalização), em considerando que o Estado continua “amarrado” às suas fronteiras políticas/geográficas em face das relações econômicas que superaram os fatores espaço e tempo.

Como exemplo, cita-se as chamadas plataformas de economia compartilhada, que vêm merecendo um estudo profundo por mudar principalmente a forma como o trabalho está sendo prestado, resultando principalmente na dispersão dos trabalhadores por não mais precisarem estar fisicamente em um mesmo espaço geográfico, presos a uma rotina diária marcada por uma determinada fração de tempo para o trabalho.

Em linguagem direta, o trabalho produzido com o emprego das novas tecnologias, não está mais submetido à possibilidade de regulação de um único Estado. Ou então, que o trabalho se apresenta desmaterializado de quem está verdadeiramente produzindo-o, sujeito a um processo que quebra a própria identidade do trabalhador, não podendo mais ser regulado por uma legislação estatal localizada, ainda que isso fosse possível.

Aliado a esses dois resultados, foi realizado nos Estados Unidos em março de 2023 a chamada South by Southwest (SXSW), que apontou para os próximos anos (prazo bastante curto), uma nova revolução tecnológica, dando ênfase principalmente para o emprego da inteligência artificial na internet, que segundo as conclusões do evento, produzirá uma nova internet, cujos resultados e ou transformações não são possível de serem quantificados.

A partir dessa curta explanação torna-se possível questionar: é possível ou necessário regular o emprego dessas novas tecnologia quando aplicadas às relações de trabalho? O Estado nacional, na tentativa de regulação dessas novas formas de trabalho, será capaz de intervir nas organizações empresariais de maneira a exigir o cumprimento dos direitos sociais mínimos para o trabalhador? Considera-se que muitas vezes o local onde se encontra a empresa tomadora do trabalho não é o mesmo local onde se encontra o trabalhador prestador desse mesmo trabalho e essa tecnologia está constantemente passando por grandes saltos, criando assim outras novas formas de processos de produção transnacional, maiores do que ocorreu até o presente momento histórico.

Dentro de uma visão ampla, em um primeiro momento, é possível afirmar que os instrumentos tradicionais que dispõe o Direito não se apresentam mais adequados para tratar dessa nova realidade, incapazes de acompanhar o novo modelo de relações organizações empresariais e por consequência de trabalho. Também, ainda que partindo para uma proposta regulatória, o processo legislativo também se apresenta de forma lenta, incapaz de atender a dinâmica das transformações organizacionais, mesmo porque foi criado para regular institutos que se mantinham estáticos por um longo tempo.

Enquanto objetivo dessa pesquisa, buscar-se-á outras formas regulatórias para essa nova realidade, que impliquem em procedimentos e institutos diferentes dos já existentes, com a dinâmica suficiente para promover proteção social aos trabalhadores, independentemente da forma de prestação de trabalho, surgindo assim a necessidade de aprofundamento dos estudos da chamada negociação laboral transnacional, em especial no que se refere a aquilo que é necessário para a sua implantação e funcionamento.

Delimitado o objeto de estudo, apropriando-se do método dedutivo, tendo como objetivo a construção de um texto propositivo, multidisciplinar e crítico. Em um primeiro momento, será necessário estabelecer o conceito de negociação de trabalho, dando foco à negociação no Brasil.

Em um segundo, a importância das mudanças tecnológicas e ou inovações que estão sendo esperadas, de acordo com os resultados obtidos no festival ocorrido nos Estados Unidos (South by Southwest -SXSW), e, ao final, os principais pressupostos ou condições para que

aconteça eficazmente a construção de um instrumento regulatório para esse novo contexto tecnológico laboral.

02. Negociação coletiva de trabalho no Brasil e a necessidade de mudanças de paradigmas

Antes de caminhar propriamente para o ponto central do estudo, é importante entender os significados de negociação coletiva, no caso, negociação coletiva de trabalho. Depois, uma rápida exposição da forma como ela acontece no Brasil e somente após partir para o significado de negociação coletiva de trabalho supranacional.

A negociação coletiva deve ser entendida como sendo o procedimento por meio do qual será criada a dinâmica necessária a fim de que efetivamente o Direito do Trabalho se torne o instrumento capaz de atender as novas necessidades surgidas no mundo do trabalho, garantindo-se a participação efetiva do trabalhador nas decisões que produzirão diretamente efeitos na sua vida e indiretamente atingindo toda uma comunidade (OLIVEIRA, 2000).

Defende-se aqui um novo enfoque à negociação coletiva, também chamado de “diálogo social”, cuja finalidade é tornar mais dinâmico e efetivo a regulação das relações de trabalho, de maneira a produzir resultados sociais a partir da prestação de trabalho, facilitando a geração de trabalho, produzindo novas formas de contratação de trabalhadores com garantias sociais, de maneira a atender não somente os anseios do trabalhador empregado mas também do trabalhador desempregado, principalmente em face da alternância de valores ou princípios norteadores que marcam o novo Direito do Trabalho.

Princípios como o do atendimento às necessidades sociais deve ser mantido e todo o processo de negociação, incluindo a responder à realidade global aqui apresentada em termos de compatibilizar os novos procedimentos produtivos com a sua regulação, com a finalidade de dar a importância merecida ao valor trabalho.

Acontece que principalmente no Brasil, todo o processo de negociação coletiva está vinculado diretamente às entidades sindicais, as quais ainda se encontram presas ao modelo de um trabalho estável, a um território, sob a forma de vínculo de emprego formal e estático.

O Estado, por meio de uma produção legislativa lenta trata quase que exclusivamente sobre a relação de trabalho chamada de formal, de longa duração, preza a um único empregador, considerada como vínculo de emprego tradicional. Todo o processo de negociação coletiva no Brasil, seus agentes, estão diretamente ou indiretamente sob a intermediação do Estado (Estado nacional), vinculado ao seu território, compartimentado à divisão de categorias econômicas e profissionais, não atendendo uma realidade que se apresenta dinâmica e transnacional.

A organização sindical no Brasil revela quatro pontos principais, que merecem ser estudados para facilitar a sua compreensão: 1) o conceito de categoria profissional; 2) a cumplicidade dos sindicalistas ou da direção sindical com os ideários do Estado provedor, defendendo politicamente a manutenção do regime; 3) a ausência de legitimidade dos sindicatos, produzindo distanciamento dos reais interesses dos trabalhadores; 4) a continuidade da mesma postura onde o Estado é o centro das negociações, e: 5) com a reforma trabalhista/2017, diante da fragilidade sindical, veio ainda a possibilidade do negociado sobrepor ao legislado, como que eliminando a hipossuficiência do trabalhador.

No Brasil, esta forma de representação, ainda que defendida por várias Centrais sindicais, não atingiram o desenvolvimento necessário para enfrentar a chamada nova realidade, em especial por conta dos resultados obtidos a partir do emprego das inovações tecnológicas nas relações de trabalho, que acabam impondo a redistribuição interna do trabalho ou a eliminação dos postos de serviço e ao mesmo tempo a desterritorialidade na execução do trabalho e criação de outras formas de prestação de trabalho, que não mantém elementos de semelhança com a conhecida relação de emprego.

Orlando Teixeira da Costa (1998, p. 34), apresentou várias considerações sobre a realidade do sindicalismo brasileiro, sendo imprescindível reproduzir algumas de suas afirmativas:

O sindicalismo brasileiro, na sua expressão mais próxima e duradoura, inspirou-se no modelo corporativo da Itália, Portugal e Espanha, caracterizado por forte controle estatal e organizado com base na solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas e na similitude de condições de vida oriundas da profissão ou trabalho em comum, solidariedade e similitude essas que consubstanciam o conceito legal de categoria econômica e profissional”. Tratando sobre a Constituição de 1988, expõe o autor: “Essa postura ambígua adotada pela Carta Magna vigente resultou, segundo revelam os anais da Constituinte, de pleito dos próprios líderes sindicais, apegados a uma série de privilégios capazes de assegurar sua permanência na direção das respectivas associações, sem se darem conta de que essa postura implicava impedir a legalização das centrais sindicais de trabalhadores então emergentes, acarretando a impossibilidade de nelas aglutinar as mais diversas atividades ou categorias.

Almir Pazzianoto Pinto (1998, p. 250), traduzindo essa mesma realidade:

Em épocas propícias as mudanças, determinantes históricas e políticas mantiveram o Brasil na contramão dos países livres e desenvolvidos, em matéria de organização sindical e relações de trabalho. Nada expressa melhor esta posição do que a recusa em ratificar a Convenção nº 87 da OIT, sobre liberdade sindical e proteção do direito de sindicalizado. Obstáculo algum foi, entretanto, tão decisivo quanto a cumplicidade costurada pelo empresariado nacional atrasado e “pelego” de todas as cores e tendências, aos quais não conviria substituir o modelo corporativo-fascista, vigente desde 1937, por lei

democrática e pluralista, capaz de trazer à tona a falsidade de suas hipóteses de lideranças.

As citações revelam quatro pontos principais do sindicalismo no Brasil, objeto de estudo deste item do trabalho: 1) o conceito de categoria profissional; 2) a cumplicidade dos sindicalistas ou da direção sindical com os ideários do Estado provedor, defendendo politicamente a manutenção do regime; 3) a ausência de legitimidade, produzida pelo distanciamento dos reais interesses dos trabalhadores; 4) e a continuidade da mesma postura onde o Estado é o centro das negociações (OLIVEIRA, 2003).

Ficaram detalhadas as principais dificuldades para a implantação de uma negociação coletiva de trabalho transnacional, levando em conta no caso do Brasil, os obstáculos que se apresentam especialmente pelo modelo de organização sindical existente. Também, pelo conceito não mais admitido de uma negociação coletiva que possa tratar apenas de relações de trabalho ao invés de estar interagindo com outros espaços da realidade social.

A negociação coletiva deverá ser capaz de gerar efeitos importantes para o processo de integração e defesa dos direitos sociais laborais. Dentre eles vale citar a aproximação das legislações nacionais, uma regulação comunitária unificada nos países que fazem parte de um determinado bloco econômico, a descentralização das negociações para se tornar capaz de gerar o nascimento de uma negociação coletiva multinacional.

Não obstante, para que isso aconteça dependerá principalmente de mudanças nos sujeitos das negociações e o aperfeiçoamento de procedimentos. Todas essas condicionantes deverão ser levadas a cabo no presente estudo, com a finalidade de tornar efetiva a negociação transnacional laboral, que se pretende propor e desenvolver ao longo desse estudo.

03. Novas tecnologias e as mudanças nos processos de produção de acordo com a South by Southwest -SXSW)

O Estado nacional deixou de ser a principal fonte de poder, de onde provém a maioria das regulamentações da vida empresarial, saindo de uma posição de centralidade. Atualmente, outras fontes de poder passaram a existir, como por exemplo, a própria empresa, os acordos comerciais que são estabelecidos entre empresas nacionais e internacionais, tratados internacionais sobre vários objetos (FEBRAJÓ, 2016).

Ainda, precisa contar outros processos silenciosos capazes de gerar comportamentos, limitações, procedimentos determinados, que se quer é atribuído importância, considerando

principalmente a integração dos mercados econômicos. Leciona Fornasier e Ferreira (2015, p. 398), que o Estado nacional irá dividir cada vez mais o seu poder com outros atores nacionais e internacionais:

Como se sabe, a formação dos Estados nacionais implicou a reivindicação do monopólio da criação do Direito (nacional ou interno) por essas estruturas. No plano externo, esse esquema também é reproduzido, pois os Estados reservaram a prerrogativa de serem os produtores de suas próprias normas jurídicas. Hoje, esse modelo tradicional é claramente tensionado pelos processos econômicos, políticos e sociais. A gradual integração e interdependência dos mercados nacionais e a proliferação do modelo capitalista neoliberal a partir da globalização propõem um Estado mínimo e de pouco a intervenção, capaz de transferir uma série de responsabilidades do setor público para o setor privado, incluindo-se a produção e aplicação das normas jurídicas.

Fica difícil concordar com o autor quando se refere ao ponto específico ‘pulverização de poder’ enquanto resultado de uma política de Estado mínimo, atribuindo ao neoliberalismo a responsabilidade por tal resultado. Contudo, na essência, concorda-se com o fato que o Estado não é mais o detentor do poder central, independentemente de querer saber se uma política mais ou menos liberalizante é a responsável por tal estado de coisa.

A questão que mais se destaca aqui é o alto grau de tecnologia que está sendo empregada no cotidiano, fazendo com que as formas de trabalho ou processos de produção passem por mudanças nunca vistas. Dentro de uma visão futurista, a inteligência artificial, que por certo, produzirá outras maiores mudanças e interações internacionais e talvez não possíveis de serem pensadas, apenas a título de citações, são os fatores ou elementos que mais contribuirão com a chamada pulverização do poder central do Estado.

Prova disso foi o South by Southwest (SXSW), festival de inovação, realizado em Austin, no Texas, em março de 2023. O evento apresentou tendências nas áreas de inovação, tecnologia, cinema e música. O principal tema foi a inteligência artificial, Chat GPT e mudanças climáticas.

É possível analisar algumas das conclusões que o South by Southwest apresentou logo de início no tocante à tecnologia, que é o ponto de maior interesse para o presente estudo. Foi anunciada a chamada nova internet combinada com inteligência artificial. Marcas estarão buscando cada vez mais acessar as comunidades a fim de estabelecer um vínculo mais próximo, surgindo dessa interação novos comportamentos, chamados novos ecossistemas sociais, que se traduzem em mudanças rápidas de comportamento em nível planetário.

Segundo um dos participantes do evento, Sam Altman, não vai demorar para o mundo experimentar uma inteligência artificial potencialmente assustadora e será fundamental criar regras e regulações para controlar esse avanço da tecnologia (NEGÓCIOS E TECNOLOGIA, 2023). Observe que o participante do evento citou criar regras para tratar dessa “explosão” de tecnologia que está acontecendo. E logicamente que essas regras não poderão se restringir ao espaço geográfico do Estado nacional, considerando que se trata de mudanças tecnológicas planetária.

A tecnologia em si mesma ou os desdobramentos que o avanço tecnológico está obtendo também é uma fonte irradiadora de poder, podendo ser afirmado que se trata de algo muito maior do que o Estado nacional representa. No que se refere à necessidade de regulação, logicamente que não será o Estado nacional, com fontes legislativas, a melhor indicação para fazer tal tratamento.

Também, não será um Estado com maior ou menor política liberalizante que ditará o ritmo do emprego dessa tecnologia. Por isso que houve a discordância a respeito de haver diferença marcante de um meio com menor liberação econômica se comparado com outro onde existe um maior controle do Estado. Essa circunstância ou diferença não será marcante quando se discute mudança no cotidiano, no caso aqui em estudo, nos processos de produção e consequentemente de trabalho.

Em decorrência do tema avanço tecnológico segue o questionamento a respeito do que acontecerá com o mercado de trabalho no sentido de ter mais postos de trabalho fechados com essa nova e surpreendente tecnologia anunciada, muito embora alguns pesquisadores apontem, sem qualquer fundamento, para uma não consequência negativa para o mercado de trabalho, o que será pouco provável, considerando principalmente o emprego da inteligência artificial.

Um dos temas principais do SXSW foi o significado de ser humano – e profissional – em um mundo de Chats tipo GPT e DALL-E’s, que escrevem poemas, executam tarefas de forma mais aperfeiçoadas, com aprendizado contínuo, compõe musicais e organizam por inteiro uma empresa.

A CEO Chris Hyams, palestrou no mesmo festival, sobre um elenco de forças transformadoras que se alinham para modificar as percepções sobre produção, ocupação e valor. Ainda segundo Hyams, o smartphone assumiu o trabalho e as atividades de 15 outros aparelhos, do walkman ao telefone, da TV às secretárias eletrônicas. Está ocorrendo uma destruição significativa de empregos a partir da digitalização. Em contrapartida, diz ainda, as taxas de contratação não diminuíram da década de 90 para cá, ao contrário, trabalham mais hoje do que a 30 anos atrás (CONSUMIDOR MODERNO, 2023).

As colocações feitas por Hyams apresentaram um futuro promissor para as relações de trabalho com o emprego das novas tecnologias. No entanto, não é isso que parece estar acontecendo.¹Na verdade, quando se fala em geração de novos empregos, o salto que está ocorrendo no que se refere à geração de emprego com aplicação da inteligência artificial muda completamente aquilo que estava acontecendo até os dias atuais. Ou seja, tinha-se um processo de valorização dos empregados que trabalhavam na execução de tarefas criativas, a desvalorização dos que exerciam tarefas rotineiras (que foram substituídos em grande parte pelas máquinas).

Com o emprego da inteligência artificial em padrões descritos na SXSU, as tarefas complexas, que exigem criatividade e grande potencial técnico, também estarão sendo realizadas por máquinas, o que significa que também estará acontecendo uma queda ou redução do trabalho para esses profissionais.

Todas essas experiências colhidas no SXSU demonstraram que haverá ou já está acontecendo uma grande revolução no que se refere à forma de emprego das tecnologias, em especial nas relações de trabalho, que poderá contribuir ainda mais para o fechamento de postos de trabalho de profissionais altamente capacitados, tornando-se importante para esse estudo a necessidade de regulação do emprego de toda essa tecnologia nas relações de trabalho, lançando como alternativa para tal finalidade o instrumento aqui chamado de negociação coletiva laboral transnacional.

É importante estabelecer que o estudo da negociação coletiva laboral transnacional não significa a “privatização” das regulações do trabalho, justamente por conta que as normas de ordem pública provenientes do Estado nacional continuam existindo sem qualquer atropelo. Como também, não significa desconstruir tudo aquilo que já se fez por meio as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organizações das Nações Unidas (ONU), da OCDE e outros regulamentos elaborados como diretrizes da União Europeia e outras relações internacionais do trabalho.

Começando pelos sujeitos dos acordos coletivos laborais transnacionais, tem-se as empresas multinacionais, incluindo aqui qualquer outro ente internacional, como por exemplo, associações internacionais e organismos públicos. Também, do outro lado, representações

¹ O último paradigma diz respeito aos efeitos da inteligência artificial (AI) sobre o mercado de trabalho. A principal diferença em relação às tecnologias anteriores é que as novas modalidades de AI, como machine learning, podem inferir relações tácitas que não são passíveis de codificação. Por isso, as tecnologias de AI podem vir a substituir trabalhadores que exercem atividades não-rotineiras, com grande potencial disruptivo sobre o mercado de trabalho. (VELOSO, Fernando. O impacto das novas tecnologias no mercado de trabalho. FGVibre, 11, jul,2022. <https://blogdoibre.fgv.br/posts/o-impacto-das-novas-tecnologias-no-mercado-de-trabalho>, capturado em 16.03.2023).

transnacionais de trabalhadores, podendo ser aqui debatido a necessidade ou não de um ente sindical transnacional formado pela associação das confederações sindicais nacionais ou mesmo sugerir que a OIT presida o processo de pacto laboral internacional com o objetivo de firmar tratativas privadas internacionais de trabalho.²

A convenção coletiva laboral transnacional trata-se de um pacto que envolve um setor da produção ou vários setores, em várias localidades ou em vários Estados diferentes, abrangendo empresas ou grupos empresariais e organizações transnacionais de trabalhadores³, com o objetivo principal de estabelecer direitos sociais mínimos resultantes do trabalho prestado, não importando a forma de trabalho, constituindo-se em um verdadeiro diálogo social que passa a envolver vários outros setores da sociedade, o que significa que a negociação coletiva laboral não pode ser apreendida como algo isolado do restante dos temas importantes que devem ser debatidos em sociedade.

Trata-se de uma forma privada transnacional de estabelecer um regramento mínimo capaz de promover os direitos sociais básicos, em especial para as novas formas de trabalho que surgiram e estão para surgir, resultantes do emprego da tecnologia transformadora das relações de trabalho, sem, porém, abandonar as normas de ordem pública já existentes em cada Estado nacional.

Na sequência estará sendo estudado as condicionantes principais ou requisitos principais para que se estabeleçam as negociações laborais transnacionais, com o objetivo de construir propostas de implantação para a negociação coletiva laboral transnacional.

04. Principais problemas a serem enfrentado para a implantação da negociação coletiva laboral transnacional e propostas afirmativas.

O primeiro problema surgido para a implantação da negociação transnacional é a estrutura sindical existente no Brasil e na maioria dos Estados nacionais. No caso brasileiro, ficou claro em item anterior que a organização sindical, chamada de corporativista, ainda se

² A única vez que vimos aparecer OIT nos casos que temos vindo a descrever, tão importantes na evolução do DTT, foi por ocasião do desastre em Bangladesh, no qual as multinacionais e sindicatos globais signatários do Acordo de 2013 a nomearam como presidente da comissão diretiva da sua aplicação. Não é o caso aqui proposto, uma vez que a OIT seria sujeito do pacto e não responsável pela aplicação. No próximo tópico desse artigo serão enfrentados os obstáculos para a aplicação da convenção laboral internacional, dentre outros, a forma como está constituída a organização sindical no Brasil.

³ Os grupos sindicais capazes de engendrar esta nova espécie de negociação, atualmente são a Confederação Sindical Internacional (CSI), a qual foi criada em 01/11/2006, a partir da fusão da Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL) e da Confederação Mundial do Trabalho (CMT) e também a Federação Sindical Mundial.

baseia na unicidade sindical (artigo 8º, II da Constituição Federal), com as entidades sindicais representando categorias profissionais (trabalhadores) ou econômicas (empregadores), em uma estrutura que também se apresenta hierarquizada (sindicatos, federações e confederações), sendo que as negociações coletivas quando resultam em acordos e ou convenções coletivas de trabalho tem o alcance geográfico limitado à área territorial de representação de cada ente sindical.

Observa-se aqui que nem mesmo a nível local (nacional), uma mesma categoria profissional, de acordo com a sua localização geográfica, será representada por sindicatos diferentes, com estatutos diferentes, com negociações diferentes, resultando por sua vez em acordos e ou convenções coletivas diferentes. Quem dera pensar em uma regulação que se aplique a trabalhadores localizados nos territórios de vários Estados nacionais?

Segundo Rosembaum e Racciatti (2000), existem algumas razões dos sindicatos estarem enfraquecidos, podendo ser listados: o grande número de trabalhadores disponíveis no mercado, o processo de descentralização produtiva, a volatilidade do capital, a perda de identidade do trabalhador em razão dos novos processos de proteção, quer dizer, não consegue identificar para quem está trabalhando, que por sua vez se traduz em perda de identidade. A estrutura dos sindicatos, criados para uma realidade diferente (preceitos fordistas), está vinculada ao território e por último a exigência do sindicato único.

Caberá assim às entidades sindicais, brasileiras ou não, buscarem a sua internacionalização ou tentarem acompanhar algumas categorias destacadas que estão cultivando a algum tempo a chamada solidariedade sindical internacional, que decorre de uma negociação coletiva global, ou melhor, pressupõe uma negociação coletiva global.

Anner, Greer, Hauptmeier, Lilie e Winchester (2014), citam o exemplo dos transportes marítimos. Segundo os autores:

No transporte marítimo, vemos o desenvolvimento da negociação setorial coletiva global no contexto de uma estrutura regulatória globalizada. Sob o sistema bandeira de conveniência (conhecido como sistema FOC, Flag Of Convenience) de registro de navios, os empregadores podem contratar trabalhadores de qualquer país para trabalhar em qualquer lugar do mundo. A competição global ocorre em um mercado de trabalho segmentado por ofício e nacionalidade, entre sindicatos e indivíduos à procura de emprego em um mercado de trabalho desnacionalizado. Os sindicatos têm sido capazes de influenciar esse mercado de trabalho global a partir de práticas anteriores de regulamentação transnacional e rompendo elos cruciais na cadeia produtiva, principalmente portos, tornando possível a negociação coletiva global para atenuar a competição salarial (p.229-230).

No caso acima, trata-se de um dos eventos possíveis de serem estudados, onde se trabalha a cooperação internacional no que refere às organizações sindicais de determinado

grupo de trabalhadores e a competição internacional, que ao mesmo tempo acaba incidindo sobre esses trabalhadores.

Trata-se do chamado transnacionalismo aplicado ao trabalho, onde independente dos trabalhadores estarem em diferentes territórios, representados diretamente por entidades sindicais locais, acabam sendo tratados como um setor único, transfronteiriço e alinhado a outras organizações sindicais situadas em outros territórios, tornando possível assim uma negociação global.

Segundo Marginson e Sisson (2002), os sindicatos nacionais atuam localmente, traduzindo-se em um desequilíbrio com as organizações empresariais, enquanto os gestores de empresas transnacionais coordenam as suas estratégias empresariais vinculadas a um mercado global e não local. São duas situações que não se coadunam e que precisam ter a mesma amplitude negocial.

A questão principal a ser aqui apontada é o processo de globalização, que não leva a uma convergência em termos de interesses, propósitos e objetivos nas negociações que envolvam trabalho. De forma contrária, leva a uma divergência e até a um aproveitamento por parte das indústrias transnacionais, que buscam localizar territorialmente os seus processos produtivos onde os trabalhadores estão mais fragilizados com suas negociações locais, podendo oferecer menores salários e ambientes de trabalho não saudáveis.

Por essa razão que em páginas anteriores desse estudo foi afirmado que a negociação coletiva laboral transnacional não é completamente privada, o que significa que não neutraliza a presença do Estado nacional, podendo ser chamada de algo semipúblico, na medida que não interferirá nas legislações locais, desde que sejam mais vantajosas para os trabalhadores.

Enquanto marco propositivo, diante da crítica feita à estrutura sindical brasileira existente, torna-se necessário um realinhamento das entidades sindicais por setores da produção e não mais por categorias, envolvendo todos os trabalhadores de dado setor, incluindo as atividades que são terceirizadas ou realizadas por meio de plataformas ou outros instrumentos tecnológicos, de maneira que as regras principais para determinado setor sejam internacionalizadas, não se prendendo mais às atividades singularmente apreendidas dentro de cada setor.

Dentro desse novo prisma, existirá espaço para representação das outras formas de prestação de trabalho, como por exemplo, aquele que se desenvolve por meio de plataformas, ou outras formas que se desenvolvem de acordo com as mudanças que se operam no setor produtivo.

Surge assim a indagação da possibilidade de formação desse alinhamento sindical internacional. Seria necessário um ente supranacional sindical para coordenar esse alinhamento? Ou, poderia a própria OIT presidir esse alinhamento?

Um segundo problema encontrado trata-se da forma desconexa com que é concebida a negociação coletiva laboral transnacional. Quer dizer, como se fosse uma tentativa de pacto desconectado das realidades regionais e transfronteiriças, em especial por conta das empresas, que ainda mantêm o seu marco principal na obtenção do lucro por meio da redução dos seus custos, mesmo que para isso crie uma competição predatória do valor trabalho humano.

Do lado das empresas, tem grande importância os chamados códigos de condutas empresariais, que podem ser traduzidos na sigla ESG, que significa Environmental, Social and Governance, que corresponde a práticas ambientais, sociais e de governança que devem ser cumpridas por todas as empresas e ou organizações.⁴

São práticas internacionais que alinham o lucro com sustentabilidade e que ganham um grande valor internacional em termos de investimentos e qualidade da marca que com transparência atua para atingir essas metas. A ONU lançou em 2004 os chamados “Princípios para o Investimento Responsável” com a finalidade principal de incorporar o ESG como condição de investimento nas organizações empresariais. Isso começou com 63 signatários, supervisionando US\$ 6,5 trilhões em ativos, e cresceu para mais de 3 mil signatários, com mais de 100 trilhões de dólares em ativos até 2020. Mas o que tem a ver com negociação coletiva laboral transnacional?

Não existe dúvida que para uma empresa ou organização empresarial ser reconhecida como uma empresa social (estar praticando O ESG), deverá estar envolvida com negociações laborais transnacionais e conseqüentemente com a finalidade de gerar proteções sociais para os trabalhadores do setor em que atua. Um comportamento diferente desse colocaria a empresa ou organização empresarial à margem dos princípios para o investimento responsável.

Enquanto segunda proposição para o segundo problema encontrado trata-se de os sindicatos alinhados internacionalmente estabelecerem como marcos regulatórios para a negociação coletiva laboral transnacional o cumprimento dos princípios voltados para a

⁴ O termo foi criado em 2004 em uma publicação do Pacto Global em parceria com o Banco Mundial, chamada Who Cares Wins. Os critérios ESG estão totalmente relacionados aos 17 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), estabelecidos pelo Pacto Global, iniciativa mundial que envolve a ONU e várias entidades internacionais. A fundação da rede interdisciplinar do Clube de Roma, em 1968, e seu relatório inaugural (The Limits to Growth, 1972) foi um passo fundamental para mudar o paradigma de como nossas atividades econômicas interagem com o mundo natural. Na década de 1990, a ideia de que empresas, organizações e investidores deveriam levar em conta os custos ambientais e sociais tornou-se mais amplamente reconhecida, com o surgimento do primeiro índice de ações “socialmente responsável”, o índice Domini 400 Social.

sustentabilidade empresarial, desenvolvimento de processos de divulgação e classificação internacional das empresas que não estão envolvidas com tais práticas. No caso, não existe dúvida do papel importante a ser desempenhado pela OIT para alcançar esses resultados.

Um terceiro problema, por várias vezes mencionado nessa pesquisa, é o enfraquecimento da norma proveniente do Estado nacional para regular as relações sociais, fazendo com que os pactos privados tenham mais importância, como por exemplo, os contratos privados de comércio de produtos que são exportados. Tais instrumentos estão ganhando uma coercibilidade muitas vezes maior que uma norma pública, justamente porque o Estado nacional não é mais a fonte principal e centralizada de poder ou legitimação.

Segundo Tubner (2012, p. 31), os regulamentos privados são dotados de maior imperatividade se comparados com as normas de ordem pública, que estão sofrendo um enfraquecimento contínuo, considerando a importância que os agentes privados estão ganhando internacionalmente se comparados com os Estados nacionais.

Desse modo, destaca o autor uma nova hierarquização em termos de fontes do direito, o que significa que muitas vezes os abusos são cometidos contra normas estatais e não contra os acordos feitos por entes privados, sendo que esses últimos acabam tendo maior poder de regulação e aplicação de penalidades. As discussões chegam ao ponto de atribuírem às normas de entes públicos a denominação de soft law.

Nesse mesmo sentido, cabe aqui citar Aviles (2017, p. 19-20):

Também não se deve esquecer que o público – das leis nacionais às convenções internacionais – presta apoio universal ao poder normativo das empresas e sua livre iniciativa com algumas restrições. Não perdemos de vista, finalmente, que diante da OIT como representante dos direitos dos trabalhadores – de composição tripartida, no entanto – existe a Organização Mundial do Comércio como garantidora da liberdade empresarial, e, enquanto a primeira atua por meio de Convenções que, por várias razões, poderiam ser descritas como soft law, a segunda tem dentes, como já mencionado. Dito isso, o fato de que a gama de instrumentos privados que a perspectiva transnacional coloca sob os holofotes está evoluindo para um jogo de maiores equilíbrios levanta a questão de para onde o fenômeno genérico da globalização é orientado. A constante desconstrução do Direito, como diria Derrida, ou melhor ainda, a permanente auto-poiese dos sistemas globais, como Luhmann ou Teubner afirmam, deixou para trás um universo decididamente autoritário para dar lugar a uma progressiva democratização dos múltiplos sistemas transnacionais, que atinge inclusive a Lex Mercatoria.

Ficou demonstrado, mais uma vez, a importância das convenções laborais transnacionais, enquanto instrumento privado de regulação das novas formas de relações de trabalho, considerando que continuamente o emprego das novas tecnologias serão responsáveis por transformações não pensadas no atual momento.

Nesse tópico tentou apresentar os principais problemas enfrentados para a implantação da negociação coletiva laboral transnacional, formulando para cada um deles proposta de encaminhamento para que esse tipo de negociação se torne eficaz, levando a uma compreensão sobre sustentabilidade empresarial, que torna certa e necessária existência de uma negociação coletiva laboral transnacional.

04. Conclusão

É possível afirmar que o processo de negociação transnacional está localizado na esfera privada, não desmerecendo as formas advindas do Estado nacional na proteção do trabalho, como por exemplo, a normatização estatal laboral protetiva.

Também, que as condições de exigibilidade para implantação da negociação coletiva laboral transnacional se entrelaçam com o pressuposto chamado de sustentabilidade empresarial, não se sabendo ao certo se o descumprimento de tal pacto exigirá a existência de um órgão supranacional capaz de impor o seu cumprimento ou se as próprias relações comerciais estarão estabelecendo sanções pelo descumprimento.

No caso da inserção das novas tecnologias, diante das mudanças dos processos de produção, em especial em face da desconsideração do espaço em que o trabalho é executado e da progressiva realização de tarefas de alta complexidade pela inteligência artificial, não resta dúvida que todo o regramento necessário para esses novos processos de produção passa necessariamente por um pacto internacional por núcleo de produção ou setor de produção.

Uma coisa é certa, diante das novas tecnologias recém anunciadas e que estarão sendo aplicadas nas relações de produção, existe uma necessidade urgente que as proteções ao valor trabalho também sejam internacionalizadas, em especial os processos de negociações coletivas, sob pena do Estado nacional não dar conta de estabelecer uma regulação, com a finalidade de promover valores sociais ao trabalho.

Referências:

ANNER, Mark; GREER, Ian; HAUPTMEIER, Marco; GREER, Ian. Determinantes industriais da solidariedade transnacional: política intersindical global em três setores. Estudos Avançados, nº 28 (81), 2014.

AVILÉS, Antônio Ojeda. Direito Transnacional do Trabalho e Constituição Global. Teoria Jurídica Contemporânea. PPGD da Universidade Federal do Rio de Janeiro, Julho-dezembro, 2017.

CONSUMIDOR MODERNO. SXSW 2023 e o futuro do trabalho: o que vai acontecer com o seu emprego? Entrevista. <https://www.consumidormoderno.com.br/2023/03/10/sxsw-2023-futuro-do-trabalho/>, capturado em 15.03.2023.

COSTA, Orlando Teixeira da. Novos Rumos do Sindicalismo no Brasil. Revista LTr, v.61, n.1, p. 34-39, jan. 1998.

FEBBRAJO, Alberto. Tradução de Sandra Regina Martini. Sociologia do Constitucionalismo: constituição e teoria dos sistemas. Curitiba: Juruá Editora, 2016.

FORNASIER, Mateus de Oliveira; FERREIRA, Luciano Vaz. A regulação das empresas transnacionais entre as ordens jurídicas estatais e não estatais. Revista de Direito Internacional. Brasília. v. 12. n. 1, 2015.

MARGINSON, P.; SISSON, K. European dimensions to collective bargaining: new symmetries within an asymmetric process? Industrial Relations Journal, v.33, n.4, p.332-50, 2002.

NEGÓCIOS E TECNOLOGIA. A inteligência artificial está a um passo de se tornar assustadora <https://epocanegocios.globo.com/tecnologia/noticia/2023/02/a-inteligencia-artificial-esta-a-um-passo-de-se-tornar-assustadora-diz-sam-altman-criador-do-chatgpt.ghtml>, capturado em 14.03.2023.

OLIVEIRA, Lourival José de. O resgate do Direito do Trabalho através da negociação coletiva. Revista Unopar Científica, v.1, n.1, mar. de 2000 p. 53 a 58. Londrina: Unopar, 2000.

ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. Negociación colectiva internacional. Revista de direito do trabalho. Ano 26. São Paulo: Revista dos Tribunais, outubro-dezembro de 2000.

PAZZIANOTO PINTO, Almir. Sindicalismo em Crise. In: FRANCO FILHO, Geogenor de Souza. Curso de Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo: LTr. , 1998.

TEUBNER, G. Nuovi conflitti costituzionali. Norme fondamentali dei regimi transnazionali. Milano: Mondadori, 2012.