

InterAção

DOSSIÊ

A Integração Sul-Americana em
Tempos de Cólera: Haverá Futuro
para o Mercosul?

Adriana Bitencourt Bertollo¹

Danilo dos Santos Almeida²

**RELAÇÕES DE TRABALHO NO MERCOSUL: CONVENÇÕES
COLETIVAS TRANSNACIONAIS COMO INSTRUMENTO DE
FORTALECIMENTO DA DIMENSÃO SOCIAL DO MERCOSUL A
PARTIR DA PANDEMIA DO SARS-COV-2**

**WORK RELATIONS IN MERCOSUR: TRANSNATIONAL COLLECTIVE
CONVENTIONS AS AN INSTRUMENT FOR STRENGTHENING MERCOSUR'S
SOCIAL DIMENSION FROM THE SARS-COV-2 PANDEMIC**

RESUMO:

No presente artigo a problematização condiz com a ausência de efetividade das normas internacionais e regionais que garantem patamar mínimo de direitos aos trabalhadores no âmbito do Mercosul. A hipótese versa sobre as convenções coletivas transnacionais como instrumento de representatividade dos obreiros, especialmente em razão das relações de trabalho no mundo globalizado. Esse debate se justifica a partir do atual período de pandemia e suas consequências, especialmente no que tange às relações de trabalho, desemprego e fome, haja vista experiências que demonstram o desemprego em massa. Foi realizado um estudo de caso, partindo das lições de Ulrich Beck acerca da sociedade de risco, com uma revisão bibliográfica sobre o modelo das relações de trabalho na sociedade globalizada e uma abordagem histórica sobre a evolução sindical no Mercosul, no intuito de aprimorar esse instituto de representação dos trabalhadores, a partir do atual período, que reclama solidariedade.

Palavras-chave: Mercosul; Dimensão Social; Relações de Trabalho; Pandemia.

ABSTRACT:

In this article, the problematization is consistent with the lack of effectiveness of international and regional standards that guarantee a minimum level of rights for workers within the scope of Mercosur. The hypothesis is about the transnational collective conventions as an instrument of workers' representativeness, especially due to the labor relations in the globalized world. This debate is justified from the current period of the pandemic and its consequences, especially with regard to labor relations, unemployment and hunger, given the experiences that demonstrate mass unemployment. A case study was carried out, based on Ulrich Beck's lessons on risk society, with a bibliographic review on the model of labor relations in a globalized society and a historical approach on union evolution in Mercosur, in order to improve this institute. representation of workers, from the current period, which demands solidarity.

Keywords: Mercosur; Social Dimension; Labor Relations; Pandemic.

INTRODUÇÃO

Tanto o Direito Internacional do Trabalho tal como previsto nas convenções internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), quanto o Direito da Integração Regional no

Mercosul, apresentam um corpo de normas para proteção do trabalhador e o respectivo direito à representação coletiva. Entretanto, a efetivação dessas medidas encontra dificuldades de cunho político no âmbito do Mercosul, especialmente quando a esfera decisória regional depende do modelo fechado de caráter intergovernamental.

¹ Doutoranda em Sociologia pela UFPel. Mestre em Direito das Relações Internacionais e da Integração na América Latina, UDE, Uruguai. Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho; Direito Processual Civil e Gestão Pública. Advogada Pública desde maio/2005. bertollo0811@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0002-2356-703X>

² Doutor em Teoria do Estado e Direito Constitucional pela PUC-Rio. Pesquisador em estágio pós-doutoral no Programa de Pós-Graduação em Direito da FURG.  <https://orcid.org/0000-0001-9075-2983>

As transformações pelas quais passa o mundo do trabalho, com a fragmentação do emprego formal, acelerada pela crise da pandemia, tornam ainda mais longínqua a satisfação dos objetivos do Tratado de Assunção. Isso pois o tratado constitutivo do Mercosul, desde o preâmbulo, afirmou a proposta da integração econômica com justiça social.

O presente estudo defende a necessidade de afirmação do papel dos sindicatos na representação dos trabalhadores no âmbito do Mercosul, em um formato que acompanhe as mudanças sociais retratadas na obra de Beck. O autor trata das mudanças implementadas pela sociedade de risco, relevantes nas questões atinentes ao mundo do trabalho, marcado pelo fim do modelo do pleno emprego e pelo trabalho que não mais se desenvolve apenas dentro do próprio território, tanto em razão da instalação de empresas transnacionais, quanto pela circulação de pessoas entre os países. Esse novo desafio sindical perpassa a necessidade de os sindicatos buscarem caminhos independentes do viés político, buscando sobretudo o respaldo social.

Com efeito, este trabalho lidou com estudo da literatura a fim de buscar experiências importantes ao Mercosul acerca da representação sindical dos trabalhadores no âmbito transnacional, as quais pudessem respaldar a hipótese aqui aventada.

O intuito do presente artigo, portanto, é analisar as convenções coletivas transnacionais como instrumento regional para defesa dos trabalhadores no âmbito do bloco. Essa tarefa corresponde ao que Beck (2010, p. 37) já prenunciava: “a nova realidade histórica da sociedade mundial de risco consiste no fato de que nenhuma nação pode dar conta de seus problemas sozinha”, no sentido de que problemas globais merecem um enfrentamento global. O mundo do trabalho, assim como todas as esferas da vida, precisa de ferramentas transfronteiriças para lidar com os problemas transfronteiriços.

ULRICH BECK E O TRABALHO NA SOCIEDADE E RISCO

A publicação da primeira edição da obra *Sociedade de Risco*, de Ulrich Beck, coincide com o ano em que ocorreu o grave acidente nuclear em Chernobyl, na antiga União Soviética, 1986, causador de danos ambientais de grande monta, cujos efeitos persistirão por milhares de anos. Nessa obra, então, Beck corrobora que a humanidade no século XX enfrentou grandes catástrofes a exemplo de: “duas guerras mundiais, Auschwitz, Nagasaki, logo Harrisburg e Bhopal, e agora Chernobyl” (BECK, 2010, p. 7). Considerando todas essas catástrofes, Ulrich Beck leciona sobre a transição da sociedade industrial clássica, do século XIX e a transformação na sociedade (industrial) de risco (BERTOLLO, 2021).

A respeito do mundo do trabalho, Beck (2010, p. 203) leciona que, ainda na Idade Média, o labor era braçal e, desse modo, considerado “demasiado vulgar” aos estamentos superiores, como a nobreza, que se dedicava à política e às artes. O autor leciona que, com o desenvolvimento do ofício burguês, pelos jovens de classes mais abastadas, outras atividades passam a ser desenvolvidas, a exemplo da medicina e da jurisprudência.

Com o advento da sociedade industrial, a inserção do trabalho assalariado proporciona uma nova configuração social, correspondendo ao que Beck (ibidem, p. 203) classifica como “eixos de conduta na era industrial”, na medida em que o trabalho e a família são as principais âncoras de vida nessa época. A identidade pessoal é confundida com o ofício profissional, ou seja, o indivíduo passa a se apresentar socialmente de acordo com a credencial que lhe garante sua profissão e, segundo Beck (ibidem, p. 204), até mesmo a “velhice acaba sendo definida como ausência de trabalho”. Assim, o trabalho assalariado e sociedade industrial configuram uma única premissa (BERTOLLO, 2021).

O trabalho na sociedade industrial, segundo Beck (2010, p. 207) era sustentado por pilares básicos, evidenciados por um contrato de

trabalho, realizado em uma jornada integral, em um modelo que claramente separava trabalho e descanso pessoal. Isso começa a se modificar diante da flexibilização de fatores que sustentavam aquele modelo de “pleno emprego”, os quais Beck (2010, p. 207) relaciona como: o direito do trabalho, local de trabalho, jornada de trabalho”, dissipando a fronteira antes bem definida entre trabalho e ócio.

A flexibilização destes fatores, gera o que Beck denomina de “decadência coletiva” em termos de renda e condições de vida dos trabalhadores, na medida em que se generaliza o subemprego, fragilizando garantias sociais e oportunidades profissionais, temas que geram a resistência pelos sindicatos (BECK, 2010, p. 208).

O empirismo da análise de Beck (2010, p. 205) acerca da flexibilização e precarização do trabalho partiu do grande número de desempregados na Alemanha que, antes dos anos noventa, alcançava dois milhões, índices que persistiram apesar do advento da tecnologia da informação, desmoronando a segurança embasada no Estado enquanto garantidor social.

Beck (2010, p. 215) refere que o emprego da microeletrônica e da tecnologia da informação, em verdade, aumentaram a fragmentação do trabalho, ensejando a criação dos “empregos de bagatela”, justamente por permitirem novas formas de organização descentralizada. Nesta linha, o denominado “subemprego flexível” foi incentivado na Alemanha com a sanção da “lei de fomento do trabalho”, em maio de 1985 (vigente até final de 1990), que permitiu “contratos temporários, trabalho compartilhado, trabalho sob encomenda, locação de trabalho” (BECK, 2010, p. 215).

Portanto, ainda que a realidade laboral descortinada por Beck se trate da sociedade europeia, é importante destacar que os elementos mencionados a partir da obra do autor, a exemplo do fim do pleno emprego, flexibilização das relações de trabalho, subemprego, são categorias ainda mais presentes na realidade da América Latina e do Mercosul.

Neste sentido, segundo estudo publicado

pela Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL) e Organização das Nações Unidas para Alimentação e Agricultura (FAO), dados de junho de 2020, estima-se que, na América Latina, as consequências da crise causada pela doença do Covid-19, dentre elas a redução do PIB, ensejarão o aumento da pobreza extrema (em cerca de 2,3%), alcançando cerca de 13,5% da população da região (CEPAL, 2020, p. 7).

Nesse contexto, considerando que nessa segunda década do século XXI, a humanidade se deparou com mais uma ameaça, que está impactando enormemente as relações de trabalho, o Covid-19, é prudente pensar seu impacto nas relações de trabalho no Mercosul a partir das decisões políticas e subpolíticas que poderão configurar o que Beck classifica como incertezas fabricadas, ou seja, decisões humanas, criadas pela própria sociedade e inevitáveis individualmente, o que configura um motor importante nos conflitos de risco (BERTOLLO, 2021).

O TRABALHO E A DIMENSÃO SOCIAL DO MERCOSUL

A dimensão social do Mercosul, que certamente envolve a dignidade nas relações de trabalho, depende do grau de representação coletiva dos trabalhadores no âmbito do bloco. Neste cenário, a promoção do trabalho decente e crescimento econômico, se apresentam como um dos dezessete objetivos desenvolvimento sustentável (ODS), formulados em setembro de 2015, por 193 Estados-membros das Nações Unidas. Estas nações se reuniram e formularam o documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, fomentando a criação de uma agenda mundial até 2030, com 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS), dentre eles a erradicação da fome e da pobreza, o trabalho decente e desenvolvimento econômico, saúde e bem-estar, educação de qualidade, energia acessível e limpa, dentre outros (BERTOLLO, 2021).

Desde a criação do Mercosul, sua dimensão

social ganhou força, conforme elucida Giacobone (2016, p. 7) em razão de alguns esforços políticos, a exemplo da aproximação dos governos da Argentina e do Brasil, em 2003, em ato político denominado “Consenso de Buenos Aires”. Desde então, foram criados o Parlamento do Mercosul e o Fundo para a Convergência Estrutural do Mercosul (FOCEM). Mata Diz e Oliveira Junior (2018, p. 117) lecionam que o FOCEM se destina a promover: “a convergência estrutural, desenvolver a competitividade, promover a coesão social, apoiar o funcionamento da estrutura organizacional e o fortalecimento do processo de integração”.

Estes órgãos, Parlamento e o Fundo para Convergência Estrutural compõe a estrutura institucional do Mercosul, detalhada no artigo 1º do Protocolo de Ouro Preto, estrutura que é integrada pelo Conselho do Mercado Comum (CMC), Grupo Mercado Comum (GMC), Comissão de Comércio do Mercosul (CCM), Comissão Parlamentar Conjunta (CPC), Foro Consultivo Econômico-Social (FCES) e a Secretaria Administrativa do Mercosul (SAM).

A importância da dimensão social do Mercosul compreende o trabalho como fator essencial ao processo de desenvolvimento econômico. Assim, o fortalecimento das relações de trabalho, embora não constitua o ponto central da integração regional, depende da oferta de emprego e na melhoria das condições sociais em geral. A esse respeito lecionam Bergamaschi, Muniz e Oliveira (2020, p. 135), em estudo que trata da importância da representatividade sindical dos trabalhadores no âmbito da integração regional, alertando no sentido de que a sociedade internacional cresça sem o assombro da precarização do trabalho, que também é capaz de inibir o crescimento econômico.

RELAÇÕES SINDICAIS NO BLOCO REGIONAL

A representação coletiva dos trabalhadores é intermediada pelos sindicatos, sendo prudente compreender o contexto histórico regional no qual

se opera a representação obreira para além das fronteiras nacionais. Neste contexto se compreendem as novas relações de trabalho formatadas por empresas locais e transnacionais, bem como as medidas de fortalecimento das garantias jurídicas outorgadas pelo sistema do Mercosul (BERTOLLO, 2021). Ermida Uriarte (2007, p. 14 e 15) alerta acerca da necessidade de representação coletiva dos trabalhadores em um cenário global:

Por lo demás, la necesidad de una acción sindical internacional está impuesta hoy por una razón estructural, que es la globalización. Si el sistema económico se globaliza, tarde o temprano se van a globalizar las relaciones laborales, y más vale para los sindicatos hacerlo más temprano que tarde, dándose ya las estructuras internacionales necesarias y desarrollando relaciones laborales extranacionales y de negociación colectiva y ¿por qué no?, conflicto internacional.

Em linhas gerais, o movimento sindical nos países que atualmente compõem o Mercosul, surge a partir da terceira década do século XX, forjadas na esteira de um intenso intervencionismo estatal, evidenciado na outorga de personalidade sindical pelo Estado, controle de estatutos, na fiscalização de eleições, na classificação acerca da legalidade ou ilegalidade de movimentos conflituos e grevistas. Leciona Adrián Goldín (2012, p. 2) que o paradigma autoritário ainda não está superado, pois: “basado en el intercambio entre un paternalismo protectorio en lo individual, y la imposición de restricciones a la acción colectiva no necesariamente compatibles con las garantías de la libertad sindical”.

Algumas consequências desse intervencionismo estatal merecem destaque. A primeira delas diz respeito às limitações de efetividade do movimento sindical para a garantia de direitos dos trabalhadores. Apesar dos movimentos democráticos na região terem superado os regimes autoritários, ainda são escassos os cenários de participação cidadã e plural, possibilidades ainda mais dificultadas no atual momento de crise pandêmica e os agressivos

reflexos nas relações de trabalho (BERTOLLO, 2021).

Outra consequência é a maior preponderância do caráter nacional das estruturas sindicais e, conseqüentemente, dos acordos coletivos. A nova ordem global convulsionada pela pandemia, na qual se agrava a crise do trabalho, convida a repensar a proteção aos trabalhadores, mediante a compreensão das estruturas e fatores atinentes a tais relações. Assim pois, segundo pesquisa elaborada por Moscuza (2020, p. 14), a Organização Internacional do Trabalho (OIT) enfatizou que cerca de 81% (oitenta e um por cento) da força mundial de trabalho havia sido afetada em razão das medidas de paralisação total ou parcial das atividades.

Esses dados preocupam pois a proteção ao trabalhador, segundo Maurício Godinho Delgado (2008, p. 198), é a essência sem a qual “o Direito Individual do Trabalho não se justificaria histórica e cientificamente”, vocacionada a ciência trabalhista ao escopo de corrigir a “desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego”.

Neste sentido, essa desigualdade é acentuada especialmente porque as novas relações de trabalho, entretidas por grandes conglomerados transnacionais, contrastam com um movimento sindical que ainda possui fortes raízes nacionais. Os acordos e convenções são implementados segundo as normativas internas dos países, muitas vezes indicadoras de assimetrias legislativas entre os países do bloco e diferentes realidades regionais.

A superação destas assimetrias regionais, de cunho social, político e legislativo, depende inclusive do formato de tomada de decisões no Mercosul, marcado pelo caráter intergovernamental. Conforme o artigo 2º do Protocolo de Ouro Preto, as decisões no bloco são

adotadas pela via do consenso e apenas após a assimilação das medidas no âmbito interno de cada Estado-parte. Esse modelo não admite a supranacionalidade e se configura pela necessidade do integral consenso, sob o fundamento da soberania. Para Mata Diz e Orantes (2012, p. 25), o modelo intergovernamental enseja a influência preponderante dos Estados na tomada de decisões, formatado em um viés de direito internacional clássico, no qual decisões são tomadas pela via consensual, com direito ao veto e sem prever a criação de instituições supraestatais.

Desse modo, as conseqüências da pandemia do Covid-19 ao mundo do trabalho, geradoras de um aumento nos índices de desemprego e implicações na saúde do trabalhador, conforme demonstram estudos realizados durante a pandemia³, indicam a urgência de um olhar mais atento da comunidade regional em face desse tema social.

Apenas para enfatizar as mais diversas conseqüências da pandemia no mundo do trabalho, é interessante citar recente editorial da Revista Science, no qual Collins (2020) refere uma pesquisa indicativa de que as mulheres cientistas com filhos pequenos, durante esse período da pandemia, estão publicando menos artigos do que os seus colegas homens, o que pode, segundo a autora, afetar as conquistas de toda uma geração: “Publishing less during the pandemic could undermine the careers of an entire generation of women scholars”⁴. Esta é uma pequena amostra da fragilização dos trabalhadores e conseqüente redução de suas possibilidades de escolhas e capacidade de negociação.

No contexto do capitalismo transnacional, a capacidade de negociação dos trabalhadores já vem se deteriorando, diante da mobilidade do capital além fronteiras, de modo a fragmentar o

³ Isso é particularmente agudo em relação a quem trabalha diretamente em contato com a doença. Alyce Brito Barros *et al* (2020, p. 2) apresentam estudo a respeito da saúde de trabalhadores da Enfermagem durante o período de pandemia e relatam pesquisa realizada na China, com 1.257 trabalhadores da área da saúde. O resultado demonstrado pelos autores confirma o desenvolvimento de doenças psicológicas durante a pandemia: “[...] a respeito do percentual de profissionais que apresentavam impactos em sua saúde mental, demonstraram que 50% indicavam sintomas depressivos, 45% ansiedade, 34% insônia e 72% angústia”. Outras categorias também foram fortemente impactadas e esses efeitos ainda demandarão muita pesquisa posterior para ser devidamente quantificado.

sistema produtivo, exigindo maior presença sindical no âmbito do trabalho transnacional (BONO; BULLONI, 2018. p. 7).

Neste sentido, Rombaldi e Tomizaki (2017, p. 30) alertam que a atuação das empresas transnacionais tem criado muitos obstáculos ao poder negocial dos sindicatos, uma vez que o cenário de reivindicações tende a ser posto diante de gestores nacionais, sem muito poder decisório. Isso também é agravado pelas regras mais flexíveis de trabalho, a exemplo do que Beck (2010, p. 215) apresenta como “subemprego flexível” e fragmentação do trabalho, para contextualizar condições de trabalho temporário, além da dispersão geográfica das empresas, que se deslocam mercê de uma regulamentação trabalhista mais frágil em outros países (ROMBALDI; TOMIZAKI, 2017, p. 30).

ATUAÇÃO DAS EMPRESAS TRANSNACIONAIS

Enquanto as estruturas sindicais ainda se encontram imobilizadas pelas fronteiras nacionais, essa nunca foi a realidade para as empresas multinacionais, globais ou transnacionais. Vasconcellos (2020, p. 44) leciona que o termo multinacionais foi cunhado em 1960, por David E. Lilienthal, em uma conferência nos Estados Unidos, salientando que, desde então, “cada um dos termos apresentados enfatiza uma determinada característica, seja a divisão internacional da produção ou mesmo a possibilidade de atuar em operações globais, como as corporações financeiras”.

A influência do poder econômico das empresas transnacionais nos países em desenvolvimento, segundo Vasconcellos (2020, p. 44), tem um impacto deletério na sua política externa, gerando precarização das relações de trabalho e incomensuráveis danos ambientais. Tais

ocorrências são prejudiciais à sociedade especialmente quando ocorre o que Beck (2010, p. 49) definia como sobreposição da questão de classe e situação de risco, ou seja, os países mais pobres, com legislações ambientais e trabalhistas precárias ou inexistentes, como receptores de grandes empresas poluidoras ou descumpridoras das leis trabalhistas.

Com efeito, quando esse contexto é marcado por uma débil representação dos trabalhadores, desprotegidos das condições mínimas de dignidade laboral, frente ao poderio de grandes empresas, é prudente compreender alguns fatores que influenciam esse tipo de assimetria regional, que pode gerar perda de postos de trabalho e concorrência no mercado regional.

Oscar Ermida Uriarte (2007, p. 5) argumenta que a mobilidade do capital e a realocação das empresas em país diverso de sua sede, não ocorre apenas em razão e diante da procura por baixos custos trabalhistas, mas, com força em uma série de outros fatores a exemplo das questões fiscais, mão-de-obra qualificada, infraestrutura e, inclusive, o mercado interno. Nesse sentido, destaca Ermida Uriarte (2007, p. 4) que, dentre os países da América Latina, “el país más receptor de inversión extranjera directa es Brasil”, valendo lembrar que essa ponderação de Ermida Uriarte foi feita no ano 2007, ou seja, 10 anos antes da reforma trabalhista brasileira. Tal espécie de mobilidade empresarial, quando ausente uma legislação mínima protetiva aos trabalhadores, é capaz de gerar cada vez mais desigualdade regional⁵.

Desse modo, a influência do poder econômico das empresas transnacionais nas relações de trabalho e na própria vida social, fica bem explicitado a partir de estudo elaborado por Roitter, Erbes e Delfini (2020, p. 89), no qual demonstram que a movimentação financeira

⁴ “Publicar menos durante a pandemia pode prejudicar uma geração inteira de mulheres acadêmicas”. (tradução nossa).

⁵ Aliás, um exemplo bem recente do impacto que a mobilidade do capital acarreta nas relações de trabalho é o anúncio da montadora americana Ford, veiculado na imprensa brasileira em 11 de janeiro de 2021, sobre o fechamento de fábricas no Brasil, gerando, segundo matéria do Jornal Estadão (2021), cerca de 5 mil desempregos. Em contrapartida, a empresa Ford já havia anunciado em 01 de dezembro de 2020, um investimento de 580 milhões de dólares para produção em fábricas localizadas na Argentina, possivelmente atraída por questões fiscais, cambiais e custo mais reduzido de mão-de-obra.

destas empresas globais, senão superior ao PIB de alguns países (ou conjuntos de países), corresponde a uma fatia importante⁶. A citada pesquisa observa que as empresas multinacionais detêm poder até mesmo para influenciar os países que as recebem, para que adotem as práticas institucionais do país sede da empresa, o que leva a um alinhamento, inclusive, dos sindicatos com tais práticas (BERTOLLO, 2021).

Exemplificam, ainda, citando a cultura das empresas norte-americanas, as quais classificam os “trabajadores como empleados (individuales o en equipos) pero no como parte de colectivos organizados con intereses distintos a los de la empresa”⁷, o que gera uma excepcionalidade, na medida em que não se vislumbram os interesses próprios do empregado. Alertam, inclusive, que “son las lógicas sectoriales, más que las cuestiones nacionales, las que le imprimen rasgos específicos a las relaciones laborales” (2020, p. 92)⁸.

Desse modo, o estudo de Roitter *et al* (2020, p. 95) também indica que determinadas políticas adotadas pelas empresas multinacionais constituem práticas antissindicais, a exemplo de algumas formas de premiação individual no salário, como as políticas de avaliação e desempenho e participação nos lucros da empresa, contribuindo com a desfiliação dos empregados e também uma quebra da regra de que ao trabalho de igual valor deve corresponder igual remuneração.

A pesquisa formulada por González (2019, p. 6), por outro lado, também demonstra que algumas práticas sindicais podem conferir melhoria nas relações de trabalho, especialmente quando ocorre a adaptação da empresa

multinacional às regras laborais do país anfitrião, em que se localizam as subsidiárias ou filiais.

A citada literatura acerca das relações de trabalho no contexto das empresas multinacionais e a possibilidade de influência sindical, embasa a importância da atuação dos sindicatos no contexto das empresas transnacionais. Essencial a percepção acerca de eventual imposição da cultura do país sede da empresa multinacional ao país anfitrião e, ao contrário, outras empresas que se adaptam ao cenário local. Mais adiante, vai se comentar a citada pesquisa indicando que alguns sindicatos conseguem intervir satisfatoriamente nesse processo, em benefício dos trabalhadores.

Essa diferença nas relações de trabalho matriz-filial, entretanto, segundo a pesquisa elaborada por González (2019, p. 8), não encontra um caminho linear, o que exalta a importância da adaptação da entidade sindical a esse contexto. A pesquisa elaborada pela autora (2019, p. 4) investigou relações de trabalho e recursos humanos em 4 (quatro) empresas multinacionais atuando na Argentina, quais sejam: Claro, Bimbo, Ford e Citibank, analisando critérios como: tempo de instalação, nacionalidade da empresa matriz, tecnologia, modelo de gestão em recursos humanos.

Os resultados apurados não foram lineares e indicaram tanto, práticas antissindicais na gestão, quanto práticas laborais em consonância com a legislação local, quando da presença de sindicatos locais mais consolidados e tradicionais. Além disso, González (2019, p. 18) comenta que os diferentes resultados dependem de variáveis políticas, regulação pelos países anfitriões, costumes locais e tradição sindical.

⁶ Patrícia Borba de Souza (2011, p. 2) cita matéria jornalística que compara o faturamento das 10 maiores empresas transnacionais, que é maior do que o PIB dos países classificados entre a 30ª e 40ª posição mundial: “(...) em julho de 2009 a Revista norte-americana Fortune listou as 10 maiores transnacionais de acordo com os seus faturamentos que foram: 1º. Royal Dutch Shell - Faturamento: US\$ 458,3 bilhões; 2º. Exxon Mobil - Faturamento: US\$ 442,8 bilhões; 3º. Wal-Mart Stores - Faturamento: US\$ 405,6 bilhões; (...) 10º. Toyota Motor - Faturamento: US\$ 204,3 bilhões. O poder e a força dessas empresas podem ser medidos quando se observa o PIB dos países classificados no ranking da 30ª posição até a 40ª posição de um total de 190 países que é próximo ou menor do que o faturamento das dez transnacionais acima mencionadas: 30ª Argentina US\$ 308,741; 31ª África do Sul US\$285,983; 32ª Tailândia US\$ 263,856; (...) 40ª Malásia US\$ 191,601”.

⁷ “(...) trabalhadores como empregados (individuais ou em equipes), mas não como parte de grupos organizados com interesses diferentes aos da empresa” (tradução nossa).

⁸ “(...) são as lógicas setoriais, mais do que as questões nacionais, que dão características específicas às relações de trabalho” (tradução nossa).

Estas assimetrias com reflexos nas relações de trabalho globais, marcam necessidade de reestruturação da atuação sindical no âmbito do Mercosul. Desse modo, a pesquisa conduzida por González (2019, p. 26) pode corroborar o problema aqui definido, especialmente ao indicar que a presença sindical em maior ou menor grau é capaz de influenciar no cumprimento da legislação e práticas laborais locais por empresas multinacionais operando no país objeto da investigação, a Argentina. Com efeito, o estudo da autora fortalece a hipótese aqui desenvolvida, no sentido de que os sindicatos podem constituir um instrumento regional de implantação de um patamar mínimo trabalhista no cenário internacional.

Um exemplo interessante na história do Mercosul, gravado na pesquisa de González (2019, p. 24), foi lembrado na citação de uma abertura por parte da empresa Ford na Argentina a fim de permitir a participação do sindicato nas políticas de recursos humanos na empresa. Tal experiência remonta a um ponto crucial que define a tradição sindical e o grau de organização como importantes atores nesse contexto do trabalho:

Además, hemos identificado dos modelos de relaciones laborales. Uno promovido por Claro y Citi, de persecución a la actividad colectiva de los trabajadores dentro de las empresas, así como el carácter antisindical. El otro modelo predomina en Bimbo y Ford, en las cuales los sindicatos tienen alta participación y protagonismo. Esta tendencia es coincidente con los modelos de recursos humanos en las empresas. En Claro existen diferencias de acuerdo a la ubicación de los trabajadores en las oficinas comerciales (en shopping centers o en otros locales) y en Citi se constatan modalidades contractuales inestables de los trabajadores de call center, donde prima la renovación de los contratos y no la efectivización. Mientras que en Bimbo se promueve la activa participación de los empleados acorde a una filosofía que los considera como colaboradores. En Ford, el sindicato discute algunos temas de recursos humanos como la selección de personal y el diseño e implementación de programas de

capacitación. En suma, Citi y Claro muestran predominio de políticas unilaterales en ambas empresas, y Bimbo y Ford, de políticas incluyentes en ambas empresas.

A hipótese aqui aventada, no sentido de que as convenções coletivas transnacionais podem atuar como importantes agentes regionais no fortalecimento dos patamares mínimos assegurados nas convenções internacionais da OIT, se fortalece, ao menos em tese, ainda que careça de maior evidência empírica. Assim pois, resta demarcada a experiência regional que, embora incipiente, encontra guarida no Direito da Integração Regional.

Na atual cena histórica, em que a Covid-19 é mais um reflexo da sociedade de risco, conforme embasamento alocado na obra Beck (2010), é essencial esse olhar em prol da representatividade dos obreiros, em benefício de uma existência digna e amparada no objetivo do trabalho decente.

Portanto, o estímulo à atuação transnacional dos sindicatos, gravado como garantia mínima nas convenções internacionais da OIT e na Declaração Sociolaboral do Mercosul, merece constituir pauta da agenda regional, para além da estrita dependência ao viés político que marca o caráter intergovernamental do bloco, como medida de fortalecimento do diálogo social e participação mais plural da sociedade civil (BERTOLLO, 2021).

MECANISMOS DE ATUAÇÃO SINDICAL NO MERCOSUL

O desenvolvimento social no Mercosul também envolve a realidade do mundo do trabalho na região, na qual se vislumbra o que Beck (2010, p. 207) denomina de “subemprego flexível”, que na verdade mascara o desemprego e a pobreza. Isso ocorre na região, em razão de que uma parcela expressiva da população desenvolve suas atividades na informalidade, sem um vínculo de emprego formal e, portanto, fora do braço de proteção sindical. Outra face da informalidade e

das novas relações de trabalho é o fenômeno da “uberização”, desenvolvido no novo modelo de plataformas virtuais por empresas como Uber, Uber Eats, iFood e Rappi (ANTUNES, 2020, p. 19).

Todo esse novo cenário das relações de trabalho, que ultrapassa as fronteiras nacionais, merece apropriação pelos sindicatos, até mesmo no sentido de ampliar sua gama de assistidos, deixando de representar apenas aqueles detentores de vínculo formal de emprego e, bem assim, abarcar os desempregados e os trabalhadores informais. Oscar Ermida Uriarte (2007, p. 6) também assevera a necessidade de proteção aos trabalhadores que migram em busca de trabalho.

Destarte, na esteira do desenvolvimento do Mercosul em sua dimensão social, é prudente reiterar que, desde a sua criação, entidades sociais representantes dos trabalhadores se mobilizaram para a construção da dignidade laboral enfatizada nas convenções internacionais do trabalho.

Tais movimentos de articulação dos sindicatos no âmbito que ultrapasse as fronteiras nacionais, se tratam de um fenômeno conhecido como sindicalismo “aberto ao exterior”, lecionando Ricardo Framil Filho (2016, p. 8) que, desde os anos 1990, pesquisadores identificam práticas de um novo sindicalismo voltado aos fenômenos da globalização, em razão do qual se busca quebrar velhos paradigmas da antiga estruturação sindical. Aliás, Framil Filho (2016, p. 8) cita a aposta de Boaventura de Souza Santos e Hermes Costa em novas estratégias de atuação sindical em redes que proporcionem alianças transnacionais, não apenas entre sindicatos, mas entre outros setores sociais voltados à proteção ambiental e em direitos humanos (BERTOLLO, 2021).

Nesse sentido, Framil Filho (2016, p. 5) acena para a existência de várias organizações internacionais de trabalhadores em diversos setores econômicos, que nascem a partir dos mais variados movimentos sociais. Indica o autor, ao abordar a questão dos movimentos sindicais na América Latina, que também não há um caminho linear para o resguardo dos direitos trabalhistas

frente ao capital, dependendo das oportunidades políticas, estrutura econômica, ameaças, em um caminho que não é simplista ou linear.

Aliás, Rombaldi e Tomizaki (2017, p. 30) alertam no sentido de que a globalização e a consequente transnacionalização das empresas tornam os governos incapazes de enfrentar tais questões, o que ocasiona a perda de representatividade dos movimentos sindicais, gerando, portanto, a necessidade de novos padrões regulatórios, com o “desenvolvimento de práticas sindicais para além das fronteiras nacionais” (ROMBALDI; TOMIZAKI, 2017, p. 30).

Na linha histórica, vale ressaltar que primeira experiência no âmbito do Mercosul foi com a atuação da Coordenadoria das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), criada com o apoio da Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores (ORIT). A CCSCS é uma entidade que contempla as principais forças sindicais dos membros do bloco e que atuaram, desde a sua criação, em benefício da participação cidadã mediante a representação dos trabalhadores, pois o Mercosul não comportava a participação da sociedade civil no processo decisório (WENCESLAU; SANTOS, 2017, p. 167).

As centrais sindicais, conforme ensinamento de Wenceslau e Santos (2017, p. 166) são associações civis, de natureza jurídica de direito privado, formando órgãos de cúpula nacional com a função de representar as organizações sindicais. A coordenadoria das centrais sindicais do Conesul (CCSCS), portanto, se trata de um organismo de articulação regional que reúne as principais centrais sindicais da Argentina, Brasil, Uruguai, Paraguai e Chile.

Maria Silvia Portela de Castro (2007, p. 67), em pesquisa sobre o sindicalismo no Mercosul, refere que a CCSCS nasce, em torno de 1986, a partir da necessidade de promover uma ação conjunta e integrada dos organismos sindicais desde o início dos processos de negociação do Mercosul. A autora afirma que, no início da década de 1990, as relações laborais estavam sofrendo forte impacto diante da fragilização das economias dos países do bloco, a partir das políticas de

estabilização monetária, que redundaram em vulnerabilidade externa, desequilíbrio na balança comercial e a consequente diminuição dos fluxos de comércio, gerando desemprego, flexibilização das relações de trabalho e precarização laboral.

Esse cenário proporcionou a ação integrada entre as principais organizações sindicais, que originou o referido movimento de coordenação das centrais sindicais nacionais, a CCSCS, com exceção de entidades sindicais da Venezuela, que não participam desse regime de coordenação. Castro (2007, p. 69) refere que a CCSCS logrou compreender que a atuação sindical apenas em linha defensiva não seria exitosa, sendo necessário debater o próprio modelo estrutural de integração mercosulina. Assim pois, um dos principais eixos de debate das CCSCS é a discussão a respeito do modelo de condução do Mercosul, pautado em uma lógica fiscal e monetarista (CASTRO, 2007, p. 70).

Desse modo, a CCSCS foi importante como propulsora dos documentos que instituíram a ordem social no Mercosul, como a Declaração Sociolaboral de 1998. Entretanto, esse documento foi aprovado com caráter promocional e não como constituía a vontade dos órgãos representativos da classe trabalhadora, ou seja, com caráter sancionador, o que em última análise gera aos Estados Partes, em caso de descumprimento, apenas sanções políticas e não jurídicas (WENCESLAU; SANTOS, 2017, p. 172).

Durante a formação do Mercosul, sempre esteve presente a necessidade de articulação dos trabalhadores, dificultada, entretanto, pelo viés institucional do bloco, no qual prevalece a lógica de Estado, liderada pelos Poderes Executivos dos Estado-parte (BARBIERO; CHALOUT, 2000, p. 63). Esse contexto social, conforme ensinam Barbiero e Chalout (2000, p. 63), também era marcado por uma falta de participação pública no que tange à necessidade de representação sindical dos trabalhadores.

A partir da década de 1980, com a abertura democrática no Mercosul, esse cenário começa a oxigenar no sentido da participação cidadã, a exemplo do reconhecimento desse viés humano

em tratados internacionais no bloco, ainda que carecedores de força coercitiva. O crescimento social do Mercosul terá a ganhar com o fortalecimento das relações de trabalho, impulsionado que pode ser pelas convenções coletivas transnacionais, experiência já implementada pela Argentina e Brasil.

Barbiero e Chalout (2000, p. 71) dão um exemplo que norteia essa visão. Uma experiência inédita para a época, ocorrida em abril de 1999, foi a formação de uma convenção coletiva de trabalho firmada entre a Volkswagen do Brasil e Volkswagen da Argentina, além de sindicatos brasileiros e argentino atuantes no setor de representação dos metalúrgicos e mecânicos. Os autores elucidam que o acordo formulado à época representou a possibilidade potencializar o Mercosul e melhorar a estratégia da empresa em face da concorrência, diante da melhoria do diálogo e compreensão acerca das realidades argentina e brasileira (BERTOLLO, 2021).

O texto deste primeiro convênio coletivo de trabalho do Mercosul é encontrado em estudo formulado por Oscar Ermida Uriarte (2003, p. 152-153), no qual enaltece a dimensão social do Mercosul. Esclarece Ermida Uriarte que este convênio, firmado entre a Volkswagen do Brasil, Volkswagen da Argentina e sindicatos de trabalhadores representantes dos dois países, estipula princípios para regência das relações de trabalho, intercâmbio de informações, solução de conflitos, representatividade e capacitação profissional. Apesar do conteúdo reduzido do convênio, Ermida Uriarte (2003, p. 141) destaca o seu caráter precursor, renunciando o autor um horizonte de “negociación colectiva mercosureña”, proposta defendida no presente estudo como instrumento de fortalecimento da dimensão social do bloco.

Essa experiência foi fruto de uma postura de maior flexibilidade e capacidade de negociação dos sindicatos (BARBIERO; CHALOUT, 2000, p. 77). Postura essa, que ao evitar o mero confronto, adotar maior diálogo e interlocução, se torna mais consentânea com a reinvenção do papel sindical, dentro da ideia de uma nova modernidade

definida em Beck e que envolve a participação dos mais diversos atores na proposta de desenvolvimento social do Mercosul (BERTOLLO, 2021).

Nesse sentido, Castro (2007, p. 77) identifica que o pouco avanço das organizações sindicais para implementar políticas sociais e laborais no Mercosul se deve ao fato de que os sindicatos nacionais, quando voltados apenas ao mercado interno, não se envolvem no tema da integração regional. Alguns organismos sindicais que contrariam essa lógica e logram êxito na articulação com grandes empresas para defesa das questões de trabalho, segundo o autor, são oriundas do setor automotivo, que representa 30% do comércio intrabloco (CASTRO, 2007, p. 77).

Neste ponto, é preciso lembrar que os sindicatos nos países do Mercosul ainda possuem tradição nacional, centrados na relação de trabalho com empresas locais. Como consequência, essa fragilidade na articulação internacional entre sindicatos e empresas transnacionais, resulta na desproteção tanto do trabalhador regional, quanto na própria economia do bloco, especialmente quando as empresas se instalam nessa porção regional com o objetivo maior de lucro facilitado pela fragilidade na regulamentação das normas trabalhistas e, inclusive, ambientais como alertam as lições sobre a sociedade de risco em Beck (2010, p. 25).

Assim, as grandes corporações transnacionais, quando desrespeitam normas ambientais e laborais, são capazes de causar danos ao meio-ambiente, às relações de trabalho e à sociedade marcada pelo risco definido em Beck, o que é de difícil enfrentamento por regras nacionais punitivas ou coercitivas. Nesse sentido, existem princípios de responsabilidade internacional formatados pela OIT desde 1977, a Declaração Tripartida Sobre Empresas Multinacionais e Política Social, que tratam da responsabilidade social das empresas e deveriam ser incorporados nas agendas locais.

Neste cenário da responsabilidade social das empresas, é prudente ressaltar que novos ambientes de atuação sindical no âmbito

transnacional, envolvem o diálogo entre a direção das empresas e os representantes internacionais dos trabalhadores, o que se configura com as federações sindicais internacionais (FSIs), mediante a formação de acordo-marco internacional (AMI).

A responsabilidade social das empresas vem formatada em diretrizes traçadas pela Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) versando sobre linhas para uma conduta empresarial responsável, condignas com o respeito aos direitos humanos, relações de trabalho, meio-ambiente, ciência e tecnologia, bem como formas leis de concorrência, direito dos consumidores, dentre outros princípios. Sem caráter vinculante, dentre as orientações para implementação de uma conduta responsável pelas empresas, estão contidas as relações de trabalho segundo as normas desenvolvidas pela OIT e pela declaração que trata da responsabilidade tripartida (BERTOLLO, 2021).

Portanto, nesse contexto do trabalho além fronteiras, as federações sindicais internacionais (FSI) atuam como importantes atores do sindicalismo internacional, visando formular acordos-marco internacionais com as empresas multinacionais.

Os acordos-marco internacionais, segundo o que refere Hennebert (2017), por se pautarem nas normas internacionais do trabalho seriam “alavancas importantes para promover tais direitos, principalmente em contextos nacionais onde os ordenamentos jurídicos em matéria de trabalho são pouco desenvolvidos ou ineficazes”.

Esclarece o autor (2017) que os acordos-marco internacionais pertencem a um modelo flexível de regulação empresarial, versando sobre uma espécie de governança mundial do trabalho, que inaugura um novo espaço de diálogo social no plano transnacional. A pesquisa compartilhada por Hennebert (2017) trata do acompanhamento da realização de AMI em duas empresas multinacionais sediadas na América do Norte, mas com filiais na América Latina, quais sejam: a empresa Chiquita, produtora de banana e

Quebecor World, indústria gráfica canadense.

Entretanto, apesar de enfatizar que os AMI proporcionaram, nas duas experiências investigadas, uma maior abertura ao diálogo social, além de demonstrar que, no caso da empresa produtora de banana houve melhoria nas relações de trabalho, o autor aponta que nas filiais latinas, os acordos sequer eram conhecidos pelos sindicatos locais. Desse modo, Hennebert (2017) defende que o sucesso dessa espécie de acordo a nível internacional depende uma rede de alianças sindicais, cujo modelo vise permitir que as “organizações sindicais desenvolvam um verdadeiro contrapoder no seio das multinacionais e assegurar efetividade às novas normas emergentes”.

A tese de doutoramento de Hélio da Costa (2016) corrobora que há muito desconhecimento acerca da implantação dos acordo-marco internacionais nas subsidiárias das grandes empresas. Comenta o autor (2016) que os AMI são uma boa proposta ao enfrentamento do poderio das grandes empresas transnacionais, porém sua implementação se apresenta deficiente em face da grande assimetria entre a globalização econômica e globalização sindical.

Referendando essa assimetria que advém da conformação das empresas transnacionais e os sindicatos, é interessante a pesquisa elaborada por Rombaldi e Tomizaki (2017, p. 25) na qual analisam o perfil de sindicalistas brasileiros engajados em uma “agenda global de defesa dos direitos dos trabalhadores”. Na referida pesquisa, os autores (2017, p. 47) indicam algumas competências apuradas no perfil destes sindicalistas que lograram ascensão ao cenário internacional, perfil este que os difere da maioria dos sindicalistas nacionais (2017, p. 36).

Os autores verificaram que a origem social advém de grupos médios de maior nível de escolaridade, além da influência de corrente política engajada com a luta operária, acrescentando o seguinte (ROMBALDI; TOMIZAKI, 2017, p. 36):

O *habitus* militante que legitima a atuação dos sindicalistas analisados se mostrou fundado

sobre competências e disposições tidas como fundamentais para a condução de tarefas internacionais: o domínio de língua estrangeira, o entendimento sobre o funcionamento das estruturas sindicais internacionais, apreendido por meio de atividades desempenhadas no plano nacional, a compreensão sobre os mecanismos de negociação junto a ETNs, e a habilidade para “circular” entre entidades e lideranças com posições e práticas políticas nem sempre convergentes.

Com efeito, o fortalecimento da proposta da negociação internacional como fortalecimento da dimensão social do bloco, tem amparo inicial desde a assinatura dos principais tratados internacionais no âmbito regional com o fim de atender ao escopo da dimensão social, em especial a Declaração Sociolaboral do Mercosul, revisada e reafirmada em 2015. Tal instrumento reforça os objetivos de proteção ao trabalho, a exemplo do item 2 do artigo 17 da citada Declaração Sociolaboral, que trata do objetivo da negociação coletiva “nos diferentes âmbitos”, conduzindo ao entendimento acerca das convenções coletivas transnacionais como instrumento de respeito mínimo aos direitos trabalhistas. Além da base normativa, entretanto, faz-se necessária a junção do conhecimento acerca contexto social e econômico em que vigoram as relações de trabalho.

O CENÁRIO REGIONAL DA REPRESENTAÇÃO COLETIVA DOS TRABALHADORES

A dignidade do trabalho no Mercosul é um tema que merece atenção, especialmente no atual período da crise causada pela Covid-19 e seus reflexos ao mundo do trabalho. Disso resulta a essencialidade do fortalecimento da integração social em um cenário marcado pela atuação de empresas globais ou transnacionais, cuja lógica de atuação não prioriza o desenvolvimento regional.

Aliás, este parece ser o entendimento de Américo Plá Rodríguez (1965, p. 18) quando

leciona acerca do perigo da desigualdade regional, especialmente no que concerne aos direitos trabalhistas:

“El peligro de la competencia desleal entre los Estados dentro de un régimen de rivalidad económica internacional, se tem que un país que mejore el *standart* de vida de sus trabajadores, se encuentre en condiciones de inferioridad económica frente a los otros Estados que no han introducido esas mejoras y para quienes el costo de mano de obra es más bajo. Se crearía así una situación de injusta desigualdad, en beneficio, justamente, de quienes mantienen a sus trabajadores en un nivel de vida inferior.”

A legislação interna de cada Estado-parte se torna incapaz de enfrentar a cultura laboral imposta por grandes corporações que ditam as relações internacionais do trabalho. Esse cenário da representação obreira em um mundo globalizado, exige que os sindicatos enfrentem desafios a partir de sua regulamentação nacional, mas com vista ao fortalecimento transnacional, pois esta é realidade das relações de trabalho mundiais.

Ademais disso, as legislações nacionais, a exemplo da recente reforma trabalhista no Brasil, conduzem às relações de trabalho pelo caminho da flexibilização, da escassez do pleno emprego e, conforme se verifica a partir da legislação trabalhista de urgência editada durante a pandemia pelo governo brasileiro, cada vez mais ocorre a fragmentação da proteção sindical, inclusive em face de soluções provisórias que podem vir modelar uma nova realidade laboral, nem sempre protetiva aos trabalhadores, a exemplo dos acordos individuais.

Com efeito, as normas regionais do Mercosul, bem como as convenções internacionais da OIT, apesar de constituírem um arcabouço importante de proteção ao trabalhador, têm sua implementação travada tanto pela realidade do trabalho transnacional, quanto pela própria estrutura intergovernamental do bloco, que funciona a partir de decisões de cunho político na forma consensual entre os governos dos Estados

Partes (BERTOLLO, 2021). Tudo isso enseja uma nova postura sindical nesse contexto em que as relações de trabalho estão sendo fortemente impactadas pela pandemia. Aliás, Beck (2010, p. 146) já mencionava que: “As instituições sociais – partidos políticos, sindicatos, governos, serviços sociais, etc. – tornam-se cada vez mais os conservadores de uma realidade social que existe cada vez menos”.

Desse modo, o atual momento de pandemia enfatiza a necessidade de fortalecimento dos mecanismos de proteção dos trabalhadores. Historicamente, os movimentos sociais nos quais se forjaram os sindicatos se fortaleceram em torno dos anos 80 na América Latina, em contraposição aos regimes ditatoriais enfrentados na região. Esses movimentos de luta da classe trabalhadora ultrapassam a arena dos ambientes de trabalho e passam a integrar o movimento político, de modo a moldar aos sindicatos uma nova identidade (SANTANA, 1995, p. 85).

O crescimento do movimento sindical nos períodos posteriores aos regimes ditatoriais, faz com que os líderes sindicais integrem os espaços públicos e as estruturas de poder, na medida em que adquirem liderança e popularidade. Santana (ibidem, p. 87) refere que “aparentemente, a ocupação do espaço sindical deixou de ser um meio, para ser um fim em si mesma, fundamental para a sobrevivência individual e/ou do grupamento político”. Essa disputa pelo poder, aliada a todas as consequências que advém desse cenário que se torna político ou politizado, se coaduna com denúncias sobre práticas espúrias, corrupção e falta de transparência (SANTANA, 1995, p. 89).

Esse cenário em que a luta pelos direitos trabalhistas se une com o movimento político, tornando a busca pelo poder um fim em si mesmo, se afasta dos fins institucionais e da identidade representativa de uma categoria, corroendo o movimento sindical e gerando desfiliações dos trabalhadores diante da perda de representatividade.

Com efeito, a evolução da dimensão social

do Mercosul, merece caminhar a partir da linha já traçada, desde antes da criação do bloco, pela atuação das CCSCS como órgãos da sociedade civil, responsáveis pelos movimentos sociais que deram origem à Declaração Sociolaboral e outros instrumentos relativos aos direitos sociais no bloco. Tal movimento não logrou êxito no sentido de popularizar as convenções coletivas no Mercosul, diante do entendimento de que suas propostas poderiam adquirir caráter supranacional (WENCESLAU, SANTOS, 2017, p. 170).

Entretanto, as convenções coletivas transnacionais encontram amparo na Declaração Sociolaboral do Mercosul e nas Convenções Internacionais da OIT, no ponto em que tratam do direito coletivo do trabalho. Além disso, as práticas de negociação coletiva transnacional na região, indicam que o êxito na representação sindical dos trabalhadores pode advir de uma remodelação do papel social dos sindicatos, especialmente no âmbito nacional, superando a espera pela vontade política das instâncias decisórias tradicionais.

Com sensibilidade, Wenceslau e Santos (2017, p. 177) expressam que: “Há um desencantamento progressivo do empregado frente ao mundo social e na atuação na sociedade civil, criando óbices à luta por direitos trabalhistas”. A obra de Beck explica esse “desencantamento” do trabalhador citado por Wenceslau e Santos (2017, p. 177), na medida em que os obreiros, individualmente, não possuem condições de evitar as consequências geradas por meio de decisões políticas (ou falta de decisões) que podem imprimir futuras incertezas, reforçando ainda mais a necessidade de representação sindical neste cenário.

Desse modo, a partir da superação da pandemia, com todas as dificuldades que hão de vir, é desejável, que se configure uma nova modernidade e um novo mundo do trabalho. Nesse sentido, importante destacar os estudos que apontam a fraternidade como categoria jurídica⁹, valor que merece respaldo como

superação a todas as catástrofes ocorridas em face ao desequilíbrio gerado pela sociedade de risco.

CONCLUSÕES

A organização da representação dos trabalhadores no Mercosul, com a finalidade de tensionar pela aplicação dos patamares mínimos das convenções internacionais da OIT e, certamente, das convenções que tratam dos direitos humanos, pode resultar como um legado melhor da pandemia, no sentido de restabelecer a solidariedade mundial e uma nova modernidade.

Destarte, o presente estudo se assegurou da finalidade em demonstrar a necessidade de representação coletiva dos trabalhadores no âmbito do Mercosul, a partir de instrumentos calcados no Direito da Integração Regional e na experiência colhida a partir da literatura sobre o tema, que analisa o modelo de emprego e imposição da cultura empresarial por empresas multinacionais, detentoras do capital.

O atual modelo sindical, de viés nitidamente nacional, se torna insuficiente para fazer frente às demandas dos trabalhadores em um mundo globalizado. O número de pessoas em situação de desemprego, subemprego e informalidade também merece cobertura sindical, sob pena de que essa parcela da sociedade pereça sem nenhuma representatividade.

Nesse compasso, é desejável que a crise atual pandêmica, diante dos graves reflexos no emprego e no trabalho, atente a todos para a configuração de uma nova sociedade e, no ponto aqui tratado, que as entidades de representação obreira assumam um novo papel mais consentâneo com a transformação do mundo do trabalho, lutando contra a precarização e promovendo um patamar mínimo de direitos, ainda que para isso deixem de lado a barganha política e procurem o respaldo da sociedade civil, em uma luta que sempre será contínua.

⁹ Joana Ribeiro e Carolina Medeiros Bahia (2020, p. 369) anunciam a solidariedade como medida de enfrentamento às crises como a atual pandemia: “Nesta sociedade tão desigual, surge a categoria jurídica da fraternidade como uma via de esperança, por meio da solidariedade e do reconhecimento de que somos todos irmãos e precisamos deixar heranças e não despojos para as novas gerações”.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, R.; LUCENA, C. *et. al* (coord). Pandemia e os Desafios dos Sindicatos (entrevista), p. 19-26. *In: Pandemia Covid-19: a distopia do século XXI*, 1ª edição eletrônica. Uberlândia: Editora Navegando Publicações, 2020, 275 p. Disponível em: <https://www.editoranavega.com/livro-covid-19>. Acesso em 28 set. 2020.

BARBIERO, A.; CHALOUT, Y. Desafios, Estratégias e Alianças das Centrais Sindicais do Mercosul. *In: Civitas: Revista de Ciências Sociais*, nº 1, ano I, out. 2000. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/civitas/article/download/66/66/0>. Acesso em 30 set. 2020.

BECK, U. **Sociedade de Risco**. 1ª edição. Tradução de Sebastião Nascimento. Rio de Janeiro. Editora 34, 2010

BERTOLLO, A.B. **Relações de Trabalho no Mercosul: sindicatos, pandemia e a sociedade de risco**. Belo Horizonte: Editora Dialética, 2021.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015**. Disponível em: <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015>. Acesso em 20 set 2020.

CASTRO, M. S. P. El Sindicalismo Frente al Mercosur. **Revista Nueva Sociedad**, vol. 211, set.-out. 2007, p. 66-80. Disponível em: <https://nuso.org/articulo/el-sindicalismo-frente-al-mercosur/>. Acesso em 25 out 2020.

COSTA, H. **Responsabilidade Social Empresarial e Sindicalismo no Contexto da Globalização**. 2016. Tese (Doutorado em Sociologia). Departamento de Sociologia. Universidade de São Paulo: São Paulo, 2016. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8132/tde-09122016-143510/>

[publico/2016_HelioDaCosta_VCorr.pdf](#). Acesso em 26 out 2020.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª edição. São Paulo: Editora LTr, 2008.

ERMIDA URIARTE, O. Deslocalización, Globalización y Derecho del Trabajo.. **IusLabor**, vol. 1, 2007. Disponível em: <https://www.upf.edu/documents/3885005/3890596/Latinoamericaoscar.pdf/e9b4dec8-8c00-48af-a534-12e56c7425d9>. Acesso em 28 set. 2020.

ERMIDA URIARTE, O. La Dimensión Social del Mercosur. **Revista Derecho y Sociedad**, nº 21, 2003. Disponível em: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/derechoysociedad/article/download/17364/17649/>. Acesso em 25 out. 2020.

Ford fecha três fábricas no Brasil e encerra produção local após um século. **Estadão**. 11 jan. de 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ford-fecha-tres-fabricas-no-brasil-e-encerra-producao-local-apos-um-seculo,70003577785>. Acesso em 23 jan. 2021.

FRAMIL FILHO, R. Globalização Contra-Hegemônica e o Novo Internacionalismo Operário. **Revista Ciências do Trabalho**, nº 6, junho 2016. Disponível em: <https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/77/pdf>. Acesso em 25 out. 2020.

GIACOBONE, G. Del Mercosur Comercial al Mercosul Social: rupturas y continuidades. **Informe Integrar**, nº 95-febrero 2016. ISSN 1850-6445. Disponível em: <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/85110>. Acesso em 28 set 2020

GOLDIN. A. Continuidad y Cambio en el Sistema Argentino de Relaciones Laborales y en su Marco Jurídico. **Repositório Digital Sán Andrés**. 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10908/376>. Acesso em 24 out. 2020.

GONZALÉZ, C. S. Recursos Humanos e Relaciones Laborales: patrones convergentes y divergentes en

- empresas multinacionales, 2019, p. 1-31. *In Revista de la Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo*, nº 57, enero-julio 2019. Disponível em: <https://aset.org.ar/ojs/revista/article/view/43>. Acesso em 30 set. 2020.
- HENNEBERT, M.A. Os Acordos-Marco Internacionais e as Alianças Sindicais Internacionais: instrumentos de uma necessária transnacionalização da militância sindical. *Revista Sociologias*, Porto Alegre, ano 19, nº 45, maio/ago 2017, p. 114/140. ISSN 1807-0337. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222017000200114&script=sci_arttext. Acesso em 20 out 2020.
- LAGUNA, E.; GUIMARÃES, F.; SCHELLER, F. Ford Anuncia Fim da Produção no Brasil Após Um Século e Vai Demitir 5 Mil Funcionários. *In Jornal Estadão*. Edição 11 jan 2021. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ford-fecha-tres-fabricas-no-brasil-e-encerra-producao-local-apos-um-seculo,70003577785>. Acesso em 12 jan 2021.
- MATA DIZ, J.B.; ORANTES, P.N. **Direito da Integração Regional**. Curitiba. Editora Juruá, 2012
- MERCOSUR (2003). **Consenso de Buenos Aires**. Disponível em: http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/45444/Argentina-Brasil_-_Consenso%20de_Buenos_Aires__3_p._.pdf?sequence=5. Acesso em: 02 set. 2020.
- MOSCUZZA, S. M. Los Efectos Del COVID-19 en el Mundo Del Trabajo Desde La Perspectiva de la OIT. **Revista Electrónica Cordobesa de Derecho Internacional Público**, vol. 1, 2020. Disponível em: <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/15585/Los%20efectos%20del%20COVID-19%20en%20el%20mundo%20del%20trabajo%20desde%20la%20perspectiva%20de%20la%20OIT.pdf?sequence=2&isAllowed=y>. Acesso em 22 set. 2020
- PONCIANO, H. Nova Ranger Será Feita na Argentina. *In Jornal Estadão*. Edição de 01 dez 2020. Disponível em: <https://jornaldocarro.estadao.com.br/carros/nova-ranger-sera-feita-na-argentina/>. Acesso em 12 jan 2021.
- RODRIGUEZ, A.P. **Los Convenios Internacionales Del Trabajo**. Montevideo, Facultad de Derecho, 1965.
- ROITTER, S.; ERBES, A.; DELFINI, M. Modelos de Participación Sindical en Subsidiarias de Empresas Multinacionales de Argentina: un análisis de sus determinantes, p. 87-108. *In Revista de Ciencias Económica y Estadística*, vol. 12, nº 1 (2020). Disponível em: <http://saberes.fcecon.unr.edu.ar/index.php/revista/article/view/208/167167213>. Acesso em 29 set. 2020.
- ROMBALDI, M. TOMIZAKI, K. Ultrapassando Fronteiras: trajetórias de ascensão de militantes brasileiros no sindicalismo transnacional. *In Sociologias*, Porto Alegre, ano 19, nº 45, mai/ago 2017, p. 24-50. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/soc/v19n45/1517-4522-soc-19-45-00024.pdf>. Acesso de 27 mar 2021.
- SOUZA, P.B. A Representação Coletiva nas Empresas Transnacionais: a eficácia dos acordo. *In 9ª Mostra Acadêmica UNIMEP* (2011). Disponível em: <http://www.unimep.br/phpg/mostraacademica/anais/9mostra/5/356.pdf>. Acesso em 20 out 2020.
- VASCONCELLOS, P.M.C. Responsabilidade Social e Defesa dos Direitos Humanos: o debate sobre a atuação das empresas transnacionais (2020, p. 41-59). *Revista Direitos Humanos e Democracia*, ano 8, nº 15, jan-jun/2020, Editora Unijuí. Disponível em: <https://revistas.unijui.edu.br/index.php/direitoshumanosedemocracia/article/view/9516>. Acesso em 01 out. 2020.
- WENCESLAU, M.E.; SANTOS, A. Globalização do Trabalho e os Movimentos Sindicais Frente ao Mercosul: prospecções e projeções. 151-181. **Revista de Direito**, vol 8, nº 2, p. 151-181, 7 abr.

2017. Disponível em: <https://periodicos.ufv.br/revistadir/article/view/1836>. Acesso em 30 jan. 2020.