

O Trabalho na Pós-Modernidade

GRACE LADEIRA GARBACCIO

Doutora e mestre em Direito pela Universidade de Limoges/ França

Email: glgarbaccio@hotmail.com

DANIELLE MENDES THAME DENNY

Doutoranda pela Universidade Católica de Santos (UNISANTOS). Professora na Fundação Armando Álvares Penteado e na Universidade Paulista.

Email: danielle.denny@gmail.com

RODRIGO DE FARIAS JULIÃO

Doutorando e Professor da UNISANTOS

Email: danielle.denny@gmail.com

Resumo: O presente artigo visa analisar a relação do trabalho no período da pós-modernidade, pois em um contexto de constante evolução das relações econômicas, os aspectos jurídicos, sociais e políticos não podem permanecer estáticos. Para tanto, o texto adota uma abordagem transdisciplinar relacionando os campos de estudo: Direito, Economia, Política e Psicanálise. O resultado é uma análise dialógica das novas formas de contratações, da nova forma de produção econômica focada em cadeia global de valor, das possibilidades de governança privada de aplicação da *compliance* e das negociações coletivas. A conclusão desse esforço investigativo é que os novos desafios também podem ser encarados como mecanismos propulsores de avanço e de adequação do Direito do Trabalho, seja ele nacional e internacional. O artigo segue o método hipotético-dedutivo, tendo como base a análise de referências bibliográficas e documentais.

Palavras-chave: Organização Internacional do Trabalho; *Compliance*; Mercado Globalizado; Padrão Privado; Cadeia de Valor



O Trabalho na Pós-Modernidade

GRACE LADEIRA GARBACCIO¹

DANIELLE MENDES THAME DENNY²

RODRIGO DE FARIAS JULIÃO

INTRODUÇÃO

A efetiva proteção dos trabalhadores no mundo pós-moderno não pode se limitar aos empregados que estão, oficialmente, sob o manto de proteção do Direito do Trabalho. A reestruturação produtiva do capital no mundo globalizado criou e disseminou várias formas de relações de trabalho, como as temporárias, terceirizadas e especialmente muito distribuídas em redes pelo mundo todo.

Situa-se o direito do trabalho frente ao novo paradigma da pós-modernidade, ou seja, o período pós-industrial, uma vez que as relações trabalho e o setor econômico sofreram mudanças significativas com a passagem de uma economia produtora de bens para uma economia de serviço. A produtividade passou a ter como peças motoras a geração de conhecimento como fonte de inovação e a perspectiva de controle a partir da valorização tecnológica.

Assim, o processo de produção e de acumulação do capital, com as transformações ocorridas a partir do emprego da tecnologia e das novas formas de reorganização do trabalho, têm gerado, como

1 Gestora de sustentabilidade das empresas Vallourec, Saint-Gobain, Vallourec&Sumitomo, Anglo American e Votorantim Energia.

2 Integrante dos grupos de pesquisa: “Energia e Meio Ambiente”; “Direito Econômico Internacional e Meio Ambiente”; e “Direito Marítimo” na UNISANTOS. Membro das Comissões de Mídia e Entretenimento do Instituto dos Advogados de São Paulo e da Ordem dos Advogados de São Paulo.

consequências da globalização, o desmoronamento das proteções laborativas. O Direito do Trabalho é visto, por muitos, como um empecilho ao desenvolvimento e à criatividade, incapaz de se adequar às necessidades dinâmicas da produção menos hierárquica, auto gerida, em tempo real e transfronteiriça.

O desafio para o Direito do século XXI é oferecer proteção normativa com efetividade prática, de acordo com as necessidades das organizações estruturadas em cadeias globais de valor. Nesse contexto difuso e global, iniciativas de governança e *compliance* podem vir a ter muito mais efetividade que o tradicional comando e controle legislativo e punitivo dos Estados. Mesmo porque, da maneira que a produção se estrutura atualmente, o próprio contexto regulatório dos Estados é encarado como custo e acaba impactando a cadeia produtiva, migrando a indústria para onde a regulação é mais conveniente e em última análise tirando vantagem concorrencial a custa de dumping social e ambiental.

As negociações coletivas dentro das empresas atuantes no mercado global e o sindicalismo atuante em escala global podem ser uma das alternativas para exigir conformidade da produção com os interesses socioambientais. O universo brasileiro está muito aquém para atender a essas demandas. A classe trabalhadora muitas vezes não se sente representada pelos sindicalistas e a influência da política da administração pública na organização sindical brasileira ainda é muito evidente.

A relação de trabalho, prevista na Consolidação das Leis do Trabalho, fundamenta-se principalmente na hierarquia de poder, pela subordinação do empregado ao poder de mando do empregador. O emprego é uma relação personalíssima, portanto com forte laço subjetivo entre empregado e empregador, partes do contato de trabalho. Se esse vínculo fazia sentido no início da modernidade e da industrialização, enquanto o trabalho não era

altamente especializado e técnico como é hoje, a partir do século XX, eles se tornaram meramente funcionais, gerando inclusive uma coisificação do trabalhador que é tratado pelo empregador como se fosse uma máquina.

Este texto articula Direito, Economia, Política e Psicanálise para propor uma análise dialógica da dimensão social da globalização. Ela cria novas formas de contratações necessárias para a produção econômica focada em cadeia global de valor. Modelos pensados para estruturas hierárquicas passam a ser mais flexíveis e em rede. Organizações internacionais como a OIT, os movimentos sindicais e também as empresas em suas políticas de responsabilidade socioambiental precisam abarcar essa nova realidade. Possibilidades de governança privada de aplicação da *compliance* e negociações coletivas são algumas alternativas para tanto.

2 A GLOBALIZAÇÃO E SEUS EFEITOS NO DIREITO DO TRABALHO

A dimensão social da globalização é acima de tudo subverter a estrutura hierárquica de organização da produção. Nesse sentido, contudo, a autoridade, o discurso do mestre, manifestado na subordinação tradicional empregador-empregado, ficam subvertidos. Uma nova forma de relação de trabalho orientada pelo líder, horizontalmente posicionado na hierarquia da estrutura produtiva, dinâmica e instável, passa a ser a regra geral. Esse modelo se por um lado gera criatividade e desburocratização, por outro enfrenta o desafio do vazio de orientação permanente e previsibilidade.

Um paralelo pode ser apontado entre as teorias psicanalistas de Freud com a hierarquia da industrialização e o discurso do mestre; da mesma forma entre Lacan, com a pós-modernidade, substituindo o discurso do mestre pelo do analista, conforme explica Dorothee Susanne Rüdiger:

Para Lacan, a quem interessa esclarecer o jogo entre o exercício do poder e a revolta, por sinal tão presente nos conflitos trabalhistas, o capitalismo repousa no “discurso do mestre” [...]. Nas relações de trabalho fica evidente o discurso do capitalismo como sendo um dos discursos do mestre. Como foi visto, a figura do capitalista empreendedor se fez indispensável ao longo da história da industrialização, não por último porque conseguiu extrair dos trabalhadores o conhecimento sobre a produção de mercadorias. Figura indispensável na sociedade capitalista, é seu verdadeiro “significante mestre”. Ele aparece no art. 2º da CLT como quem dirige a prestação pessoal de serviços. O direcionamento da produção e o exercício do poder de mando parecem indispensáveis para o funcionamento da empresa. Além disso, estamos, no capitalismo, diante de uma estrutura, isto é, o mercado e seu regulamento jurídico, na qual há a troca de equivalentes. A mais-valia é produzida como algo que não aparece nos cálculos de equivalências econômicas e jurídicas. O trabalhador é um verdadeiro sujeito dividido, no sentido lacaniano: cidadão pela sua condição política e, portanto, aparentemente autossuficiente, é subordinado ao mando do capital. [...] A proposta lacaniana não é a revolta contra o mestre, mas uma mudança ética a partir do “discurso do analista”, o avesso do discurso do mestre. No cerne desse discurso estão as incongruências, as faltas, as crises. A partir da compreensão delas, temos chances de pôr em cheque o que até agora parece óbvio. Posto em questão o óbvio, podemos reinventar o mundo, pois o “significante mestre” que, no discurso do mestre, domina a cena, é também “a lei”. Esta pode ser questionada e transformada constituindo outros laços sociais no trabalho (RÜDIGER, 2012, p.19).

A relação de emprego tradicional é caracterizada pelo poder de direção do empregador e a subordinação da pessoa do empregado, sendo fruto de um processo histórico que marcou a construção social hierárquica que se manifestou em diversos aspectos desde a família patriarcal até a estrutura de governo e poder seguindo a pirâmide kelseniana de hierarquia das leis.

Desde a Revolução Industrial, os trabalhadores tornaram-se dependentes das máquinas e subjugados ao mando patriarcal do patrão. Esse discurso capitalista serviu de alicerce psíquico inconsciente que alude à figura do pai.

O empresário-patrão conta, do ponto de vista freudiano, com o trabalho de homens e mulheres que introjetaram a autoridade paterna no inconsciente. Para Freud, o superego é uma tentativa de resolver o conflito entre pulsão de querer gozar a própria vida, para a qual o pai é um estorvo e a culpa pelo desejo de sua morte. Ao lado da lei do patrão, há o contrato que deve ser honrado em nome da convivência pacífica. Mais do que uma figura paterna, o empresário patrão tornou-se um paradigma do pensamento, um “significante” mestre do inconsciente. O chefe da empresa parece indispensável para dar um direcionamento de seus rumos diante das surpresas e incertezas do mercado. Por outro lado, a figura do “patrão” indispensável é ponto de partida para um discurso autoritário que encobre a produção de mais-valia e sua apropriação pelo capital (RÜDIGER, 2012, p. 20).

As normas jurídicas trabalhistas surgidas no final do século XIX e XX, são limites ao poder do empregador e à desapropriação do empregado. Em alguns países como na Europa foram fruto de lutas e negociações coletivas e em outros como o Brasil foram outorgadas pelo próprio governo de modo a orientar uma economia antes escravocrata para as bases do capitalismo. Mesmo assim, a relação de trabalho intrínseca é o contrato que implica dependência e desigualdade. Uma modernização dessas normas trabalhistas para o contexto pós-moderno passa pela criação de outros laços não autoritários e capazes de proteger o trabalhador não o emprego.

A regulação do século XXI passa pela uniformização das regras e por padrões públicos e privados, obrigatórios e voluntários, que façam com que as empresas tenham segurança jurídica para empreender e proporcionar o desenvolvimento econômico, mas sem se desvencilhar de suas responsabilidades ambientais e sociais. Sem dúvida é um desafio complexo de compartilhar ganhos entre os opressores e os oprimidos pelo sistema de produção globalizado. Mas não cabe aplicar regulações próprias de outros modelos de globalização, conforme aponta Richard Baldwin, o modelo do séc. XIX quando:

[...] o vapor e a paz internacional baixaram os preços da comercialização mercadorias móveis através das fronteiras. Isto provocou um ciclo que automático de aglomeração industrial e crescimento que impulsionou a supremacia atualmente gozadas pelas nações ricas de hoje. Aquela época foi a da Grande Divergência. A nova globalização movida pela tecnologia da informação, que reduziu radicalmente o preço da circulação das ideias através das fronteiras. Isso propiciou que multinacionais migrassem a produção intensiva em mão de obra para países em desenvolvimento. Mas para garantir a sincronia do processo produtivo essas empresas transmitiram junto com a internacionalização da produção, suas capacidades técnicas de marketing, gestão e conhecimentos técnicos. A nova possibilidade de combinar alta tecnologia com salários baixos gerou a industrialização rápida de alguns países em desenvolvimento, e a desindustrialização simultânea de nações desenvolvidas, ao mesmo tempo que favoreceu um superciclo de commodities que só se esgota agora. O resultado é a Grande Convergência de hoje. [...] essa nova globalização traz tanto para países em desenvolvimento como para os desenvolvidos desafios de política sem precedentes para manter o crescimento constante e a coesão social (BALDWIN, 2016, p.12).³

Em última análise, a globalização funciona pelo simples fato de que produtos ou serviços serem mais baratos em alguns países que em outros. O custo da mão-de-obra responde por grande parte dessas diferenças, mas, de maneira geral, há uma grande resistência política à liberalização do fluxo de pessoas.

3 Tradução livre do texto: "In the 1800s, globalization leaped forward when steam power and international peace lowered the costs of moving goods across borders. This triggered a self-fueling cycle of industrial agglomeration and growth that propelled today's rich nations to dominance. That was the Great Divergence. The new globalization is driven by information technology, which has radically reduced the cost of moving *ideas* across borders. This has made it practical for multinational firms to move labor-intensive work to developing nations. But to keep the whole manufacturing process in sync, the firms also shipped their marketing, managerial, and technical know-how abroad along with the offshored jobs. The new possibility of combining high tech with low wages propelled the rapid industrialization of a handful of developing nations, the simultaneous deindustrialization of developed nations, and a commodity supercycle that is only now petering out. The result is today's Great Convergence. Because globalization is now driven by fast-paced technological change and the fragmentation of production, its impact is more sudden, more selective, more unpredictable, and more uncontrollable. As *The Great Convergence* shows, the new globalization presents rich and developing nations alike with unprecedented policy challenges in their efforts to maintain reliable growth and social cohesion."

A migração em massa é vista como ameaça, porém, com os avanços tecnológicos, é crescente a possibilidade de se trabalhar remotamente, sobretudo quando forem acessíveis e disseminadas as formas de tele robótica e tele presença, denominadas por Baldwin como *virtual offshoring* ou *telemigration*. Essa realidade, não muito distante, pressiona ainda mais por novas formas de regulação, nacionais e internacionais.

2.1 Direito Internacional do Trabalho e a Organização Internacional do Trabalho

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, exerce uma função normativa importante. Tem uma estrutura tripartite, composta de representantes de governos e de organizações de empregadores e de trabalhadores e é responsável pela formulação e aplicação das normas internacionais do trabalho (convenções e recomendações).

As suas convenções, quando são ratificadas seguindo a regulamentação própria de cada Estado para incorporação de tratados, passam a fazer parte de seu ordenamento jurídico. O Brasil está entre os membros fundadores da OIT e participa da Conferência Internacional do Trabalho desde sua primeira reunião, realizada no mesmo ano.

Nessa oportunidade outras seis convenções foram adotadas pela OIT: limitando a jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais, protegendo a maternidade, combatendo o desemprego, definindo a idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e proibindo o trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos. Em 1926, para supervisionar a aplicação das normas, foi criada a Comissão de Peritos, composta por juristas independentes, encarregada de examinar os relatórios enviados pelos governos sobre a aplicação de Convenções por eles ratificadas

Em 1944, foi adotada a Declaração de Filadélfia que constitui a carta de princípios e objetivos da OIT e reafirma o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social sendo o trabalho fonte de dignidade, não pode, portanto, ser uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar do mundo, ameaça a prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.

Em 1998, a OIT adota a Declaração dos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho, incluindo o respeito à liberdade sindical e de associação além do necessário reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, também são incluídos entre os princípios a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a erradicação do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Dez anos depois é adotado um dos mais importantes documentos da OIT: a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa. Os dados da época contabilizavam, 195 milhões de desempregados e cerca de 1,4 bilhões de pessoas ocupadas ganhando menos de 2 dólares por dia (linha da pobreza) sendo que 20% delas ganhava menos de um dólar ao dia (extrema pobreza). Além disso, oito em cada 10 pessoas não tinha previdência social (OIT, 2007). Esses números são resultados de um processo de globalização injusto e iniquitativo, que resultou numa distribuição crescentemente desigual dos benefícios entre os países e dentro deles entre as classes sociais. Dessa forma o aumento das desigualdades de renda, escalonou geometricamente na maioria dos países.

No Brasil, as Convenções Internacionais do Trabalho são consideradas tratados de direitos humanos⁴. Segundo Francisco

4 As Convenções são tratados multilaterais abertos à ratificação dos Estados-membros da OIT, embora sua vigência internacional dependa do número de ratificações demandado pelo próprio texto (SÜSSEKIND, 2000. p. 189).

Rezek (REZEK, 2010. p. 14), “tratado é todo acordo formal concluído entre pessoas jurídicas de direito internacional público e destinado a produzir efeitos jurídicos”. Tal interpretação também pode ser extraída do artigo 2º, da Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, de 1969, segundo o qual “ tratado significa um acordo internacional concluído por escrito entre Estados e regido pelo Direito Internacional, quer conste de um instrumento único, quer de dois ou mais instrumentos conexos, qualquer que seja sua denominação específica (BRASIL, 2009)”. E a tutela destes direitos passou por um processo de internacionalização, tendo como necessidade incrementar sua observância e seu respeito por todos.

Por mais que essas normas de Direito Internacional não sejam coercitivas, mesmo quando introjetadas no ordenamento jurídico dos Estados, elas orientam a construção de normas de modo a cumprir as orientações e assim contribuir para garantir dignidade ao trabalhador.

Embora de difícil aplicação, uma vez que carecem de sanções no caso de serem infringidos, os tratados internacionais elaborados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), as convenções internacionais do trabalho, constituem, desde 1919, uma base normativa para um direito do trabalho mundial. Ao lado de suas convenções, suas recomendações e a declaração de seus princípios são plataformas políticas que visam um mínimo de dignidade para os trabalhadores. E, embora a OIT não possua meios jurídicos para fazer valer suas normas, ela é uma instância política importante no cenário mundial, não por último, pelo seu banco de dados sobre o trabalho no mundo, pelas análises que faz desses dados e pela sua militância (RÚDIGER, 2008, p. 161)

Nesse sentido de inspirar políticas, desde 2006, o Brasil segue a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD), cujas prioridades são: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; “a erradicação do trabalho escravo e eliminação do trabalho infantil, em especial em suas piores formas;

e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática”.

Em termos de paradiplomacia, o Brasil é pioneiro no estabelecimento de agendas subnacionais. O Estado da Bahia lançou sua agenda de Trabalho Decente em 2007 e Mato Grosso em 2009. Ano em que também foi lançado o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente coordenado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e com a assistência técnica da OIT. Cada vez mais esse tipo de auxílio se agrega às funções tradicionais da OIT de elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, sob a forma de convenções, protocolos, recomendações, resoluções e declarações.⁵

Além do foro multilateral capitaneado pela OIT, em um contexto de integração regional normas trabalhistas passam a ter eficácia dentro dos blocos como é o caso da União Europeia, do Tratado de Livre Comércio da América do Norte, do Mercado Comum do Sul. Já no contexto dos mega acordos regionais como Tratado Trans-Pacífico (TPP, em inglês) e o *Transatlantic Trade and Investment Partnership* (TTIP), que representarão mais de 60% do PIB

5 A definição da OIT para esses instrumentos é a seguinte: “Convenções e Protocolos - São tratados internacionais que definem padrões e pisos mínimos a serem observados e cumpridos por todos os países que os ratificam. A ratificação de uma convenção ou protocolo da OIT por qualquer um de seus 187 Estados-Membros é um ato soberano e implica sua incorporação total ao sistema jurídico, legislativo, executivo e administrativo do país em questão, tendo, portanto, um caráter vinculante.

Recomendações - Não têm caráter vinculante em termos legais e jurídicos. Uma recomendação frequentemente complementa uma convenção, propondo princípios reitores mais definidos sobre a forma como esta poderia ser aplicada. Existem também recomendações autônomas, que não estão associadas a nenhuma convenção, e que podem servir como guias para a legislação e as políticas públicas dos Estados-Membros.

Resoluções e Declarações - As resoluções representam pautas destinadas a orientar os Estados-Membros e a própria OIT em matérias específicas. Já as declarações contribuem para a criação de princípios gerais de direito internacional. Ainda que as resoluções e declarações não tenham o mesmo caráter vinculante das convenções e dos protocolos, os Estados-Membros devem responder à OIT quanto às iniciativas e medidas tomadas para promover seus fins e princípios.” (OIT, 2016)

mundial, as parcerias liberais tendem a flexibilizar e se omitir de buscar ampliação e uniformização das garantias dos trabalhadores.

Historicamente, a Organização Mundial do Comércio (OMC) compartilhava essa mesma visão liberal, defendendo os interesses das grandes empresas. Contudo, dada a nova organização econômica toyotista em redes, cada vez mais os pequenos e micro negócios são os responsáveis pelo comércio global. O presente relatório da OMC apontou vai aumentar 66% o número de empresas pequenas e médias com quase metade da sua receita decorrente do comércio internacional, ou seja, cresce expressivamente o número de micro multinacionais. (OMC, 2016). Em virtude disso, cada vez mais a OMC volta suas atenções para esse novo mercado e assume o desafio de promover, assim, o comércio inclusivo.

3 CADEIA GLOBAL DE VALOR

A globalização do final do século XX, com o barateamento da transferência de informações, possibilitou a produção distribuída em redes transnacionais, o que alterou, drasticamente, os meios de produção e as relações de trabalho. Antes as grandes empresas eram instituições organizadas e administradas, hierarquicamente, em grandes estabelecimentos produtivos com a presença física do corpo diretivo na fábrica (modelo fordista).

Com o tempo, esse modelo foi se transformando na produção de acordo com a demanda, usando o mínimo de insumos, instalações e mão de obra, geridos, detalhadamente, para evitar desperdícios, e usando, para tanto, parcerias com outras empresas. Conforme haja a necessidade, as mesmas são, rapidamente, inseridas no processo produtivo (modelo toyotista). Diferente das grandes empresas fordistas, as toyotistas não se prendem ao local, são pequenos estabelecimentos produtivos conectados em rede com a empresa principal.

Com essa transformação gerencial, o trabalho instável abundante das grandes produções é substituído por um grupo mínimo de trabalhadores polivalentes e, quando necessário, são contratados serviços terceirizados, temporários para suprir a demanda. Como não estão mais localizados em um único estabelecimento, nem convivem com grandes grupos de colegas, os trabalhadores do modelo toyotista experimentam o enfraquecimento de suas organizações de classe, bem como a flexibilização das relações individuais e coletivas de trabalho.

A organização em redes, se por um lado tem o potencial de gerar isolamentos, também tem a possibilidade de instigar novas formas de organização, independentemente do espaço e do contato físico entre as pessoas em busca de objetivos comuns o que Manuel Castells chama de "paradoxo entre a rede e o ser" (CASTELLS, 1999, p.12). As empresas líderes, estrategicamente privilegiadas no mercado, são as que exercem poder de controle. Não são mais os controladores, acionistas, investidores. Mas sim os contratantes, com poder de estipular as cláusulas contratuais que regem as relações jurídicas da produção em rede.

A designação de um processo produtivo como sendo cadeia global de valor vem do fato da produção se realizar em diversas etapas que vão agregando valor aos produtos. A cada estágio o produtor adquire insumos e emprega meios de produção. O pagamento desses fatores vai determinar o valor agregado ao produto. O mesmo processo é repetido a cada novo estágio e o passado passa a ser considerado custo de valor agregado para o próximo produtor na cadeia. De acordo com Thorstensen e Ferraz (2014, p. 12), esse conjunto de etapas pode ser realizado por uma ou muitas empresas dentro ou fora de um determinado país e cria uma cadeia produtiva.

Dispondo da vantagem da tecnologia de comunicação, do barateamento dos transportes e das possibilidades de teletrabalho,

a organização do trabalho nessas redes não se limita mais a locais específicos passam a se distribuir em redes mundiais. E com alianças estratégicas mitigam e externalizam os riscos trabalhistas. Não representam mais a contratação de trabalhadores, e sim a contratação de funções, trabalhos, tarefas, refinando a mão de obra. E esse contexto de produção em rede, horizontalizada, distribuída e difusa, passa a ser importantes formas de verificação e controle de modo a garantir a qualidade do produto e serviço, inclusive em relação ao cumprimento das responsabilidades socioambientais.

3.1 *Compliance*

O termo *compliance*, empregado nacional e mundialmente, pode ser entendido como o conjunto de métodos e disciplinas utilizados para fazer cumprir regras externas (leis, normas) e diretrizes internas (procedimentos, regimento, política interna, regulamentos, dentre outras) de uma instituição, corporação.

A *compliance* não se limita à disciplina, aos processos engessados, estáticos, restrito aos seus agentes diretos, criando, por si só, regras sem justificativa, fundamentação e aplicabilidade. É um sistema dinâmico, que deve ser compreendido, que deve evoluir em consonância com as alterações da legislação.

As afirmações acima podem ser confirmadas por Santos (2011), que estabelece que o sentido geral de *compliance* é agir de acordo com uma regra, um pedido, um comando, ou seja, é o dever de cumprir, estar em conformidade e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da organização.

A mesma pode ser interpretada como um processo preventivo, cujas ações/processos/procedimentos/capacitação devem ser implementados, junto aos empregados, em tempo hábil, de forma precedente. E esta implementação não se limita à relação de trabalho

tradicional, mas também aquela horizontal, terceirizada cuja vinculação é distribuída e difusa.

De acordo com Candeloro, Rizzo e Pinho (2012, p. 30), *compliance* “é um conjunto de regras, padrões, procedimentos éticos e legais, que, uma vez definido e implantado, será a linha mestra que orientará o comportamento da instituição no mercado em que atua, bem como a atitude dos seus funcionários”. Será o instrumento responsável pelo controle dos riscos legais ou regulatórios⁶ e de reputação, devendo tal função ser exercida por um *Compliance Office*⁷, o qual deve ser independente e ter acesso direto ao Conselho de Administração⁸.

Caracterizada como por um sistema educativo, pedagógico, a mesma visa ao processo de ensino, de aprendizagem, de gestão do comportamento humano de forma a conduzi-lo ao cumprimento de regras pré-estabelecidas, pré-acordadas entre as partes envolvidas. Contudo, todo processo de aprendizagem, de ensino de gestão devem ser monitorado, visando à verificação de sua eficácia e eficiência.

6 “Risco legal ou regulatório relaciona-se a não conformidade com leis, regulações e padrões de compliance que englobam matérias como gerenciamento de segregação de função, conflitos de interesse, adequação na venda dos produtos, prevenção à lavagem de dinheiro etc. Este arcabouço regulatório tem como fonte leis, convenções do mercado, códigos e padrões estabelecidos por associações, órgãos regulatórios e códigos de conduta” (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 2).

7 “A International Organization of Securities Commissions - IOSCO, Organização Internacional da Comissão de Valores - OICV, em documento de outubro de 2003, *The Function of Compliance Officer - Study on what the Regulations of the Compliance Officer* identifica o Compliance Officer como o agente responsável por aconselhar todas as linhas de negócios da instituição, bem como todas as áreas de suporte, no que diz respeito à regulação local e às políticas corporativas aplicáveis à indústria em que atua a organização, sempre zelando pelos mais altos padrões éticos de comportamento comercial. Além disso, o Compliance Officer coordena, com outras áreas de controle, a efetiva comunicação com reguladores e facilita a estruturação de produtos, o desenvolvimento de negócios, buscando encontrar soluções criativas e inovadoras para questões tanto regulatórias como internas” (CANDELORO; RIZZO, 2012, p. 31).

8 Para saber mais sobre a definição e o objetivo de Compliance ver Coimbra e Manzi (2010); Rodrigues (2005); Norma AS 3806, Programas de Compliance - Série Risk Management, 2006; e Gonçalves (2012).

Não se limitando a um livro de regras ou a uma norma de conduta, a *compliance* é um organismo vivo e, como tal, dinâmico, em constante evolução. Deve ser aplicada em constante atualização dos empregados de uma organização, que vai desde o presidente ao nível inferior da hierarquia.

E esta relação não se limita aos empregados e empregadores. Deve também ser estendida aos clientes e fornecedores, todos em sinergia com a *compliance* da organização com a qual se relacionam. Busca-se, desta forma, a manutenção de uma imagem e de uma reputação de credibilidade da organização, sendo considerada uma estrada/via de sentido único, cujas transações, sejam elas financeiras, operacionais, negociais, dentre outras conduzem ao mesmo objetivo/meta positiva e podem impactam todas as partes envolvidas.

E é neste contexto que as relações trabalhistas, a partir da aplicação de diretrizes externas – normas nacionais e internacionais –, bem como das internas da organização, são criadas e são mantidas como ação de todos, como um vínculo social, que se fundamenta na prevenção de conflitos e riscos para todos. Os custos materiais e morais, face ao descumprimento destas diretrizes, podem afetar ambos os lados, no que tange à perda de reputação e imagem perante seus *shareholders* (investidores, acionistas etc.) e *stakeholders*⁹: poder público, funcionários, clientes, sociedade civil, fornecedores etc.

Não podemos deixar de mencionar a possibilidade do empregado em geral ser submetido a condição de vulnerabilidade. Todavia, com a previsão de regras internas claras e precisas, bem como o conhecimento das regras externas, a *compliance* passa a ser um instrumento protetivo que perpetua a equidade jurídica.

9 Podemos apresentar que um dos maiores riscos externos que a *Compliance* pretende mitigar é a queda da reputação, pois a sua perda provoca “publicidade negativa, perda de rendimento, litígios caros, redução da base de clientes e, nos casos mais extremos, até a falência” (COIMBRA; MANZI, 2010, p. 2).

4 PADRÃO PRIVADO

Instituições podem direcionar os limites que uma sociedade estabelece para disciplinar as suas interações. Esses limites não são formados somente por leis e regras formais, mas abrangem um conjunto de recomendações, costumes e padrões. Certamente as instituições variam, enormemente, de um país para outro e também mudam bastante ao longo do tempo, para melhor ou pior. Ainda assim, têm um potencial de representar os interesses da sociedade de maneira muito mais democrática, haja vista a atual implosão dos atores formais do diálogo internacional e da proliferação indiscriminada de agentes disputando relevância, muitas vezes, dissimulando interesses velados de financiadores.

Nesse contexto é crescente a necessidade de padrões privados (também chamados de padrões de mercado ou padrões de sustentabilidade, a fim de qualificar o produto ou serviço e distingui-los da concorrência, fazendo jus a preço maior em virtude de qualidade superior. Apesar de serem oficialmente voluntários, uma vez que nenhuma entidade governamental ou internacional exige seu cumprimento, podem, na prática, ter muita aplicabilidade e chegam a representar um tipo de barreira a entrada em mercados mais regulados como o europeu e o americano. Essa característica é identificada por Terence C. Halliday e Gregory Shaffer, (2005, p.17) como se houvesse uma obrigatoriedade por força de norma transnacional.

Dada essa importância, seria importante que houvesse uma meta-regulação amplamente negociada pelos agentes interessados a fim de dar transparência e legitimidade ao processo de escolha dos parâmetros a serem mensurados e, portanto, como os produtos e serviços vão ser qualificados e hierarquizados no mercado internacional. Nesse sentido as autoras Thorstensen, Kotzias e Vieira fazem algumas proposições:

1) Proposição de uma nova terminologia para os padrões privados - “padrões de mercado” -, com o objetivo de diferenciá-los de outras normas internacionais privadas, elaboradas no âmbito de órgãos reconhecidos, como a ISO. Apesar da falta de consenso em torno da definição de “padrão privado”, deve-se compreender que os padrões privados são padrões internacionais e que seu caráter não governamental não os exclui do sistema multilateral de comércio. Pelo contrário, podem ser acomodados dentro dos Acordos sobre TBT e SPS, tendo em vista que, apesar de sua natureza voluntarista, tais padrões são *de facto* obrigatórios e sempre que forem adotados por governos poderão ser submetidos à análise dos Comitês sobre TBT e SPS. 2) Proposição para a negociação de uma meta-regulação, com o intuito de focar nos problemas globais relacionados à proliferação de padrões privados e lidar com a sua complexidade. É imperativo criar uma meta-regulação, possibilitando a construção de uma meta-estrutura que permita a negociação de princípios básicos, regras e instrumentos de implementação, conformidade, fiscalização e resolução de conflitos. [...] Acredita-se que uma estrutura multilateral capaz de reunir partes interessadas - tais como a ISO, o UNFSS e o Centro Internacional do Comércio (ITC, sigla em inglês) - conseguiria reunir um maior número de partes interessadas e poderia ter maior legitimidade sobre a fixação da meta-regulação em padrões de mercado. Isso permitiria a diminuição de problemas como “*greenwashing*”, práticas anticoncorrenciais e irregularidades nas atividades de definição dos referidos padrões. (THORSTENSEN, KOTZIAS, VIEIRA, 2015, p. 4)

Padrões privados se mostram eficientes para articular a nova institucionalização, focada na governança. Exercem três papéis simultaneamente: substituir regulação pública inadequada, ser uma resposta a uma regulamentação cada vez mais rigorosa em áreas como a ambiental, por exemplo, e ser uma forma para superar as regulamentações públicas e fornecer bases sistematizadas para a diferenciação dos produtos (THORSTENSEN, 2016, p. 6).

Em grande parte a escalada de desenvolvimento de normas privadas é uma resposta às medidas regulatórias implementadas pela Europa. Porém fazem parte de tendências mais amplas de coordenação da cadeia de valor no contexto das mudanças em curso nos controles regulatórios, da demanda do consumidor, e da

governança multi *stakeholder* e pragmática que vem sendo necessária no âmbito do comércio internacional.

Os padrões privados são uma de quatro combinações possíveis no esquema de regulação público/privado e obrigatória/voluntário: a) padrões públicos obrigatórios: denominados regulamentos; b) normas públicas voluntárias: padrões que são criados por organismos públicos, mas cuja adoção é voluntária; c) normas desenvolvidas pelo setor privado que são, em seguida, tornadas obrigatórias pelo poder público e normas privadas voluntárias: desenvolvidos e aprovados por organismos privados. (HENSON e HUMPHREY, 2010, p. 1630).

Por sua vez, Henson e Humphrey (2010, p. 1631) explicam que normas privadas voluntárias têm cinco funções a desempenhar: a) formular os procedimentos operacionais de um padrão; b) decidir sobre a adoção ou não de um padrão; c) implementar a regra prevista a partir de procedimentos de adequação, d) avaliação de conformidade para verificar se aqueles que afirmam cumprir a norma podem fornecer provas documentais para comprovar o cumprimento das normas; e) certificação, recomendação de medidas corretivas ou descreditação caso não haja conformidade.

Além disso, existe uma notória divisão temática: a) padrões relacionados a segurança alimentar; b) regulações exigindo o cumprimento de normas ambientais e sociais; c) padrões técnicos e de qualidade; e, por último, d) quadro normativos meta regulatórios, a respeito de melhores práticas para serem elaboradas as normas privadas voluntárias.

Dessa forma, os padrões privados tendem a ser mais restritivos que as regulações do próprio Estado, podendo inclusive dissimular um tipo de barreira não tarifária ao comércio internacional. Podendo, portanto, influenciar, tanto de maneira positiva, quanto de maneira negativa, o sistema internacional do comércio. Mas esses padrões

só se submetem a regulação internacional de comércio se algum governo dos Estados membros os adotar, convalidar ou exigir, passando a ser, nesses casos, abarcados pelos tratados de barreiras técnicas ou de medidas sanitárias e fitossanitárias.

4.1 Negociação coletiva

Diante deste cenário difuso e privatista, os atores coletivos globais merecem destaque como sujeitos capazes de articular novos laços sociais na sociedade contemporânea. Redes empresariais, organizações internacionais, organizações não governamentais (ONGs) e sindicatos mundiais têm maior legitimidade e visão global, para articular interesses transnacionais e difusos que escapam às instâncias legislativas e políticas tradicionais.

A negociação coletiva de trabalho é resultado da autonomia privada, representa os interesses gerais e difusos dos grupos representados. Então desde que não afronte a ordem pública deve ser respeitada. Segundo Teixeira Filho:

A negociação coletiva de trabalho [...] é efeito decorrencial daquela (autonomia privada) e sua manifestação concreta. A autonomia privada coletiva é o poder social dos grupos representados autoregularem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o Estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par ou apesar do regramento estatal – desde que não afronte norma típica de ordem pública. (*sic.* TEIXEIRA FILHO, 2005, p. 1189).

Além disso, a negociação coletiva tem a função social de estimular a participação do trabalhador na decisão dos rumos tomados pela gestão empresarial, contribuindo, portanto, para o engajamento e com a educação sobre os princípios da sustentabilidade em todos os níveis da empresa. O trabalhador que se envolve na determinação do futuro de seu ambiente de trabalho está mais capacitado e intitulado para defender seus interesses e

assumir as responsabilidades exigidas pelo modo de produção em rede.

Cumpra ainda (à negociação coletiva) uma função social de garantia de participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial, em proveito da normalidade das relações coletivas e de harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo inclusive a lei, que transfere para a negociação a solução de inúmeras questões de interesse social. (NASCIMENTO, 2002, p. 565).

Adequada ao contexto de produção em rede, segundo Nascimento, é a própria natureza do contrato de convenção coletiva que traz efeitos além das partes envolvidas na negociação de forma obrigacional e normativa.

[...] há uma diferença entre o contrato do direito comum e as convenções coletivas do direito do trabalho, porque aqueles obrigam apenas os contratantes, que são as partes que diretamente os ajustam. As convenções coletivas têm um campo de aplicação que não se limita aos sindicatos. Projetam-se sobre todas as pessoas que os sindicatos representam: os empregados que pertencem à categoria de trabalhadores e as empresas que integram a categoria econômica dos empregadores. (...). É necessário distinguir entre cláusulas obrigacionais e cláusulas normativas. Aquelas não se incorporam pela sua natureza e estas sim. Obrigacionais são as cláusulas que, como o nome indica, fixam obrigações diretamente entre as entidades estipulantes, os sindicatos e as empresas, como o compromisso de criar uma comissão para determinado fim. Normativas são as cláusulas sobre normas e condições de trabalho, com o adicional de horas extras. (NASCIMENTO, 2002, p. 575-576)

Os acordos coletivos transnacionais possuem um caráter menos institucionalizado, mas criam normas exigíveis e exequíveis, como por exemplo:

Os acordos coletivos transnacionais têm um caráter menos declaratório e podem estatuir normas exigíveis e exequíveis. Um exemplo histórico de um acordo coletivo transnacional do trabalho é o acordo coletivo firmado, no ano de 2000, entre a Volkswagen, de um lado, e os Sindicatos dos Metalúrgicos de Santo André, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul,

Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra, do Brasil, e de Córdoba, da Argentina. O acordo é mais importante por seu aspecto teórico-jurídico do que por suas consequências práticas, uma vez que se trata do primeiro acordo coletivo do gênero que prevê o direito dos trabalhadores à estabilidade no emprego e a instituição de comissões de fábrica nos estabelecimentos da Volkswagen em Córdoba e no ABC paulista. O acordo contém, portanto, cláusulas normativas que regem diretamente os contratos individuais de trabalho e relações coletivas no local de trabalho (RÜDIGER, 2008, p.165).

Contudo, o Direito brasileiro ainda não recepciona esse novo tipo de representatividade de organizações coletivas internacionais. Além disso, os sindicatos brasileiros estão muito aquém de representar os interesses dos trabalhadores.

Por outro lado, ao menos no que tange o direito brasileiro, os sindicatos mundiais não têm representatividade, uma vez que a Constituição Federal, em seu artigo 8.º VI, obriga à participação dos sindicatos na negociação coletiva, além de, no art. 8.º III, colocar na mão destes a autonomia privada coletiva, isto é, o poder de estatuir normas nas convenções coletivas e nos acordos coletivos do trabalho. A lei magna brasileira prevê que as convenções ou acordos coletivos de trabalho sejam circunscritos à categoria ou à empresa no âmbito local, regional ou, no máximo, nacional. A validade de um acordo coletivo transnacional só se produz quando a empresa, de um lado, e o sindicato, de outro, têm representatividade no Brasil, tal como circunscrita pelo próprio art. 8.º da Constituição Federal (RÜDIGER, 2008, p.166).

O próprio conceito de categorias previsto na legislação brasileira está ultrapassado. Pelo contrário a mão de obra polivalente e atuando em escala internacional precisa de sindicatos que superem a segmentação e as fronteiras para defender as bandeiras de luta em comum com seus colegas de outros Estados. E os sindicatos contemporâneos têm de preparar para carregar essas bandeiras.

Conflitos, como a exploração da mão de obra na China por multinacionais, pressionando um decréscimo dos salários no resto do mundo, só podem ser tratados por uma articulação coletiva entre

os trabalhadores do mundo. Todavia, o governo chinês e sua mão de obra não terão interesse em resolver esse problema. Mas podem ser levados à adequação, por meio de pressões da cadeia produtiva, do cumprimento padrões de sustentabilidade, inclusive com relação ao tratamento de sua mão de obra e pela união dos trabalhadores no resto do mundo visando garantir seus interesses. Neste sentido, Rudiger apresenta:

A atuação das federações internacionais sindicais, a fusão das centrais sindicais mundiais numa única grande central, a organização de trabalhadores das mais diversas nacionalidades nos sindicatos alemães e franceses, para citarmos dois exemplos, e a solidariedade dos sindicatos norte americanos com os trabalhadores imigrantes clandestinos oriundos dos quatro cantos do mundo evidenciam, talvez mais do que nunca, que é possível realizar o que, há 160 anos, dois jovens alemães, Karl Marx e Friedrich Engels sonharam para um dia se realizar, ou seja: "Proletários de todos os países, associem-se!" (RÜDIGER, 2008, p.167)

Desta forma, podemos indicar o sindicalismo internacional e as negociações coletivas, exigindo obrigação de compatibilidade normativa das esferas de menor responsabilidade públicas ou privadas, como sendo, assim, a esperança para o atual contexto Direito do Trabalho, bem como do Direito Internacional do Trabalho.

5 CONCLUSÃO

Face à dimensão social da globalização, à realidade das cadeias globais de valor e da *compliance*, as relações jurídicas, sobretudo aquelas relativas ao Direito Internacional do Trabalho, implicam cada vez mais em problemáticas decorrentes da interação entre pessoas públicas e privadas de diferentes nacionalidades, tendo em vista o contexto pós-moderno de constante mudança destas relações. A demarcação entre o Direito Nacional e o Direito Internacional está cada vez mais obscura. E é dessa intersecção nacional-internacional,

público-privado que, possivelmente, não de se desenvolver metodologias mais bem sistematizadas de análises próprias para tratar de um Direito sob um aspecto transnacional.

Um novo paradigma jurídico está em gestação para lidar com as radicais transformações econômicas, sociais e culturais em curso. São elas, principalmente: inovações revolucionárias em todos os âmbitos da sociedade; presença cada vez mais persuasiva de tecnologias da informação; enorme mobilidade de capital, acompanhada da utilização de instrumentos financeiros de risco; e, principalmente, a construção de cadeias produtivas integradas globalmente. Essas tendências pós-modernas possibilitam a atuação de novas potencialidades no cenário político para inflexão da balança de poder, fundamentalmente impactando as relações de trabalho. Além disso, fazem com que preocupações dos consumidores (principalmente os do norte global) passem a influenciar políticas governamentais.

Basicamente, o multilateralismo está sendo confrontado pelo plurilateralismo dos negócios e das relações de trabalho pós-modernas. Isso, principalmente, porque a regulação precisa ser ágil e pragmática para ser eficaz em um ambiente comercial fundado em cadeias globais de valor. Na mesma, ganhos decorrentes de convergência, coerência e cooperação regulatória são essenciais para garantir competitividade.

Com esse contexto de globalização, diversos processos têm sido impulsionados, em termos de governança econômica, e dois são extremamente relevantes. Primeiro a celeridade e amplitude do comércio internacional, agora, inclusive, regulado por meio de acordos, fora do âmbito da Organização Mundial do Comércio. E segundo a difusão de atores internacionais, com interesses na criação de medidas reguladoras e regulamentadoras nos mais diversos setores, especialmente no que concerne à *compliance*, à padronização,

à regulação e à regulamentação técnicas e sanitárias de produtos para facilitar a efetivação das cadeias globais de valor. A finalidade é garantir a manutenção do livre comércio e evitar imposição de barreiras técnicas, sanitárias e fitossanitárias infundadas cuja existência arbitrária tem como objetivo um protecionismo e/ou uma ação danosa à livre concorrência.

Dessa forma, os padrões privados podem ser mais restritivos que as regulações do próprio Estado, podendo dissimular um tipo de barreira não tarifária ao comércio internacional. Assim podem influenciar, tanto de maneira positiva, quanto negativa, o sistema internacional do comércio. E o foro multilateral tem pouca atuação para condicionar a aplicação da maneira positiva. Isso porque esses padrões somente serão inclusos no sistema multilateral do comércio, abarcados pelos tratados de barreiras técnicas ou de medidas sanitárias e fitossanitárias, caso algum governo os adote, convalide-os ou exija-os.

Diante dessa realidade, percebe-se que padrões privados são aplicáveis e exigíveis das cadeias produtivas internacionalmente. Mas podem ficar imunes das regulações nacionais e multilaterais, denotando, mais uma vez, a tendência de dissolução da linha divisória entre o Direito do trabalho nacional e internacional.

O desafio jurídico transnacional, possivelmente mais complexo, é viabilizar que esses agentes assimétricos consigam lidar com as situações práticas, decorrentes da fragmentação das regras de comércio – com a proliferação dos mega acordos preferenciais – a alteração das relações trabalhistas, a guinada produtiva para um modelo de cadeias globais de valor, a profícua criação de normas por agentes privados, que visam ao atendimento das necessidades das empresas transnacionais e de entidades não governamentais, refletindo interesses consumeristas. Estes poderão estar ou não baseados no princípio da precaução e estabelecer impasses ideológicos a respeito do que se entende por sustentabilidade.

Por sua vez, o desafio jurídico, político e social é a busca de uma nova ética, e de novas ferramentas de aplicação dos valores éticos, independente do recurso às instâncias oficiais de poder ou de autoridades externa (presente no aparato punitivo do Estado). Tampouco a autoridade internalizada pelo inconsciente, denominada por Sigmund Freud de superego, é suficientemente efetiva na contemporaneidade. O indivíduo, ético pós-moderno, assume responsabilidades difusas, com as gerações futuras, diante do desconhecido, enfim, diante do que Jacques Lacan, denomina o real.

Nesse contexto, mais importante que os discursos, são os diálogos. Da mesma forma, as negociações coletivas permanentes são instrumento de flexibilização do Direito do Trabalho, adaptando-o às contingências da globalização. E se, por um lado, os trabalhadores gozam de mais liberdade, são mais qualificados, podendo tornar-se autônomos, chefes de si mesmos. Por outro lado, a competição feroz em escala global, poderá ameaçar o terceiro princípio da Revolução Francesa de 1789, a fraternidade.

Dessa forma, as preocupações sociais correm o risco de serem ignoradas na reorganização do mercado de trabalho, com o esfacelamento das modernas relações de trabalho. Em virtude disso, os sindicatos têm a necessidade de buscar novas propostas de organização e de lutar pelos interesses da classe trabalhadora em escala global. Essa unidade dos trabalhadores na diversidade, frente às mais variadas formas de exercício do trabalho no século XXI, é indispensável para fazer frente às novas formas de valer o interesse do capital. Assim como a produção está organizada em rede global, a defesa do trabalhador também deverá seguir a mesma estruturação.

Data de Submissão: 22/03/2017

Data de Aprovação: 17/05/2017

double blind peer review

Editor Geral: Fernando Joaquim Maia

Editor de Área: Jailton Macena de Araújo

Assistente de Edição: Rafaela Patrícia Inocência

Diagramação: Emmanuel Luna

REFERÊNCIAS

BALDWIN, Richard. **The Great Convergence: Information Technology and the New Globalization**. London: Belknap Press, 2016

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Organização dos textos, notas remissivas e índices por Nelson Mannrich. 7. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2006.

BRASIL. **Constituição (1988)**. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

BRASIL. Decreto nº 7.030, de 14 dez. 2009. Promulga a Convenção de Viena sobre o Direito dos Tratados, concluída em 23 de maio de 1969, com reserva aos Artigos 25 e 66. **Diário Oficial da União**. Brasília. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d7030.htm>. Acesso em: 23 jan. 2017.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. Trad. Roneide Venâncio Majer. São Paulo: Paz e Terra, 1999. Coleção: A era da informação: economia, sociedade e cultura. Vol 1, 23.

COIMBRA, Marcelo de Aguiar; MANZI, Vanessa Alessi (Coord.). **Manual de Compliance: preservando a boa governança e a integridade das organizações**. São Paulo: Atlas, 2010.

FREUD, Sigmund. **O mal estar na civilização**. Rio de Janeiro: Imago, 2004.

HALLIDAY, Terence C. e SHAFFER, Gregory. **Transnational Legal Orders**, Cambridge: University Press, 2015.

HENSON, S.; HUMPHREY, J. Understanding the Complexities of Private Standards in Global Agri Food Chains, Vol: 46. **Journal of Development Studies**, 2010.

LACAN, Jacques. **O seminário, Livro 17: O avesso da psicanálise (1969 - 1970)**. Rio de Janeiro: Zahar, 1992.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 28. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 37. ed. São Paulo: LTr, 2012.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa**. Genebra: OIT. 2008. Disponível em: < http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/genericdocument/wcms_336918.pdf. Acesso em: 20 jan. 2017.

OMC, Organização Mundial do Comércio. **Inclusive Trade WTO Public Forum 2016**. Genebra: WTO. 2016. Disponível em: < https://www.wto.org/english/forums_e/public_forum16_e/public_forum16_e.htm. Acesso em: 23 jan. 2017.

OMC, Organização Mundial do Comércio. **World Trade Report 2016: Levelling the trading field for SMEs**. Genebra: WTO. 2016. Disponível em: < https://www.wto.org/english/res_e/booksp_e/world_trade_report16_e.pdf. Acesso em: 20 jan. 2017.

REZEK, Francisco. *Direito internacional público: curso elementar*. 12. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010

RÜDIGER, Dorothee Susanne. “As Origens da Relação de Emprego e a Família Patriarcal: Psicanálise de um Vínculo Jurídico”. *Prim@ Facie*, João Pessoa, v. 11, n. 20, ano 11, jan-jun, 2012, p. 9-22

RÜDIGER, Dorothee Susanne. “Direito dos atores globais coletivos”. *Boletim de ciências económicas* LI Faculdade de Direito da Universidade de Coimbra, 2008, pp. 149-171

RUDIGER, Dorothee Susanne. “O direito do trabalho brasileiro no contexto da globalização”. *Comunicações*. Piracicaba, vol.5, n.o 2 (Jan. 2001), 165-170.

RUDIGER, Dorothee Susanne. “Sindicatos como atores globais: um desafio para o direito sindical brasileiro”. In: LEAL, Mônica Clarissa Hennig *et alii*. **Constitucionalismo social: o papel dos sindicatos na realização dos direitos sóciais em tempos de globalização**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

RUDIGER, Dorothee Susanne. “Transformações do direito do trabalho na pós-modernidade: o exemplo Brasil”. In: LINDGREN ALVES J.A. *et alii*. **Direito e cidadania na pós-modernidade**. Piracicaba: Editora UNIMEP, 2002.

SANTOS, R. A. **Compliance como ferramenta de mitigação e prevenção da fraude organizacional**. Controladoria Geral da União, 2011. 6º Concurso de Monografias. Disponível em http://www.cgu.gov.br/concursos/Arquivos/6_ConcursoMonografias/2-Lugar-Profissionais.pdf. Acesso em: 15 mar. 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: LTr, 2000, v. 1 e 2.

THORSTENSEN Vera Helena, KOTZIAS, Fernanda. VIEIRA Andreia. "A ameaça dos padrões privados à OMC", **Pontes**, VOLUME 11 - NUMBER 5. 2015. Disponível em < <http://www.ictsd.org/bridges-news/pontes/news/a-ameaca-dos-padroes-privados-a-omc>. Acesso em: 20 jan. 2017.

THORSTENSEN, Vera Helena. FERRAZ, Lucas **Citizens and the Future of Multilateralism in a Polycentric World at 2030**. The perspectives of Emerging Countries for the Trading System: the impasse of WTO, the trends of mega agreements, the logic of value chains and the advent of consumers' concerns on international trade. CCGI - FGV, 2014.

THORSTENSEN, Vera Helena. VIEIRA, Andreia Costa. **Regulatory Barriers to Trade: TBT, SPS and Sustainability Standards**; São Paulo: VT Assessoria Consultoria e Treinamento Ltda., 2016. Disponível em < <http://ccgi.fgv.br/sites/ccgi.fgv.br/files/file/Publicacoes/Ebook-Regulatory%20Barriers%20to%20Trade.pdf> > Acesso em: 20 jan. 2017.

ZIMMERMANN NETO, Carlos F.. **Direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

The Work in Post-Modernity

Grace Ladeira Garbaccio
Danielle Mendes Thame Denny
Rodrigo de Farias Julião

Abstract: This article aims to analyze the relation of work in the period of postmodernity. In a context of constant evolution of economic relations, legal, social and political aspects can't remain static. For that, the text adopts a transdisciplinary approach relating the fields of study: Law, Economics, Politics and Psychoanalysis. The result is a dialogical analysis of the new forms of contracting, of the new form of economic production focused on global value chains, private standards, the application of compliance and collective bargaining. The conclusion of this investigative effort and that the new challenges can also be seen as mechanisms for advancing and adapting Labor Law, be it national and international. The article follows the hypothetical-deductive method, based on the analysis of bibliographical and documentary references.

Keywords: International Labor Organization; Compliance; Globalized Market; Private Standard; Value Chain