

OS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES E FLEXIBILIZAÇÃO NA DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL: UM ESTUDO COMPARADO¹

Claudia Ferreira Cruz²

RESUMO

O artigo busca revelar o atual estágio do debate dos países que integram o Mercosul, sob o aspecto da integração da legislação trabalhista, utilizando como base as diretrizes sobre os direitos fundamentais contemplados pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), assim como as garantias contidas na Declaração Sociolaboral do Mercosul e adotadas em dezembro de 1998. Para atingir esse objetivo, este texto apresenta um breve histórico da evolução da dimensão sociolaboral do Mercosul, desde sua criação até a assinatura da Declaração Sociolaboral do Mercosul pelos países do bloco. Explicita os procedimentos metodológicos que fundamentam a construção de uma matriz comparativa, segundo direitos e entre países e análise de forma comparativa a legislação trabalhista, e os aspectos sociais, entre os países do Mercosul.

Palavras-chave: Legislação Trabalhista, Mercosul, Declaração Sociolaboral do Mercosul.

ABSTRACT

The article tries to uncover the actual step of the discussion of country members of Mercosul, concerning the integration of employment legislation, based on guidelines about the fundamental rights contemplated by International Work Organization (IWO), as well as the warranties established in the Declaração Sociolaboral (Work and Social Statement) from Mercosul, and adopted on December 1998. To achieve this goal, this text has a brief background of the development of the work and social dimension of Mercosul, since its creation until the signature of Work and Social Statement by the country members of Mercosul. It explains the methodology procedures, which are vital to build the comparative matrix, according to rights and among countries and the comparative analysis of employment legislation, and social aspects, among countries of Mercosul.

Key-words: Work Legislation, Mercosul, Work and Social Statement from Mercosul.

1. Este texto destina-se ao 4^o Encontro Regional de Estudos do Trabalho da ABET – *Integração Regional: Mercado de Trabalho e Mercosul*. A autora esclarece que parte do conteúdo deste trabalho está sendo abordado em sua Dissertação de Mestrado, sob o tema "A Declaração Sociolaboral do Mercosul e os Direitos Fundamentais dos Trabalhadores, sob a orientação do Prof. Dr. Nelson Mannrich.
2. Advogada e Mestranda em Direito do Trabalho da Faculdade da Universidade de São Paulo (FDUSP). A autora agradece ao Prof. Dr. Nelson Mannrich pelo estímulo e apoio em pesquisar o referido tema, e ao Prof. Dr. José Paulo Zetano Chahad, por seu incentivo e pela leitura e comentários desse texto. Os erros que permanecem são de responsabilidade da autora.

1. INTRODUÇÃO

O Mercosul completou 10 anos de existência, e desde seu início tem buscado o reconhecimento da importância da dimensão sociolaboral, incluindo-se nela os direitos trabalhistas.³ Ignorado no início, os aspectos trabalhistas e sociais foram conquistando espaço pela pressão dos agentes socioeconômicos, em decorrência de sua importância para a consolidação do processo da integração, evitando que o Mercosul se tornasse um mero exemplo de integração comercial.

Ainda que de forma polêmica, a luta pela inserção da dimensão sociolaboral, na consolidação do Mercosul, sempre procurou aumentar o diálogo social entre os atores econômicos e os Países, assim como não colocar obstáculos às mudanças em direção à maior flexibilidade ao mercado de trabalho. Nesse sentido, os atores envolvidos na definição do arcabouço social do bloco sempre buscaram respeitar as legislações nacionais, bem como evitar que um acordo sóciolaboral se transformasse num mecanismo de retaliação entre países, e fonte de maior rigidez nas relações de trabalho entre si.

Buscando revelar o atual estágio desse debate, este estudo contempla a análise da legislação trabalhista dos quatro países do bloco, utilizando como base as diretrizes sobre os direitos fundamentais contemplados pela Organização Internacional do Trabalho(OIT), assim como as garantias contidas na Declaração Sociolaboral do Mercosul, desde sua adoção em dezembro de 1998.⁴

Para atingir esse objetivo, este artigo foi estruturado da seguinte forma: a seção seguinte realiza um breve histórico da evolução da dimensão sociolaboral do Mercosul, desde sua criação, até a assinatura da Declaração Sociolaboral do Mercosul pelos países do bloco. A seção 3 aborda os procedimentos metodológicos, expondo o método a ser utilizado, fundamentada na construção de uma matriz comparativa, segundo direitos e entre países. Na seção 4, conterà a análise comparativa da legislação trabalhista, e os aspectos sociais, entre os países do Mercosul. A seção 5 contém algumas considerações finais, seguindo-se as referências bibliográficas e os anexos.

3. O Mercosul compõe-se do Brasil, Argentina, Uruguai e Paraguai. A Bolívia e o Chile são países associados ao bloco.

4. Esta Declaração é relativamente recente, havendo poucos estudos sobre seu conteúdo e os desdobramentos daí decorrentes. Sobre a estrutura, conteúdo e perspectivas da Declaração ver Cruz e Chahad (1998) e Bertolini (1996).

2 - UM BREVE HISTÓRICO DA EVOLUÇÃO DA DIMENSÃO SOCIOLABORAL NO MERCOSUL⁵

O Mercosul, criado pelo Tratado de Assunção em 26 de março de 1991, não continha disposições que tratassem do desenvolvimento de políticas sociais e temas trabalhistas. Entretanto, em curto espaço de tempo, os Ministros do Trabalho do Mercosul, mediante Declaração de Montevideu, em dezembro de 1991, demonstraram sua preocupação quanto às questões sociais, com relação aos seguintes pontos: a) a necessidade de atender a aspectos laborais do Mercosul, para que assim pudesse ser acompanhado o melhoramento das condições de trabalho; b) proposta de criação de um subgrupo de trabalho sobre assuntos laborais; e c) iniciativa de estudar a possibilidade de adotar uma Carta Social do Mercosul. Os Ministros incluíram, ainda, na referida Declaração, que o Tratado de Assunção não havia somente ignorado a cidadania e as organizações sindicais, mas, também, haviam desprezado os órgãos governamentais especificamente competentes em matéria laboral.

Essas medidas impulsionaram a criação de um Subgrupo de Trabalho (SGT 11), que reunido aos outros que haviam sido criados pelo Tratado de Assunção, tornou-se o décimo primeiro, tratando especificamente de assuntos laborais e de seguridade social. Posteriormente, pela Resolução 20/95, do Grupo do Mercado Comum (GMC), o Subgrupo 11 foi transformado no Subgrupo 10, de natureza tripartite, em sua forma de funcionamento, tratando de “Assuntos Laborais, Emprego e Seguridade Social”. Com isso definiu-se um foro permanente para discussão e desenvolvimento das relações trabalhistas e da dimensão sociolaboral.

O caminho trilhado pelo Mercosul para a obtenção de uma Carta de Direitos Fundamentais, iniciou-se com do Subgrupo 11, por meio da Comissão Temática nº 8 – Comissão de Princípios, que criou uma lista das Convenções da OIT, sugerindo aos governos que fossem ratificadas pelos quatro países. Além disso, os trabalhadores apresentaram uma proposta de “Carta de Direitos Fundamentais dos Trabalhadores”, em 1992, mas que não prosperou. O impulso definitivo para a concretização desse Instrumento deu-se nas reuniões plenárias do SGT 10 nos meses de setembro e dezembro de 1996, sobre a Presidência pró-tempore brasileira.

Naquela ocasião, o tema dos direitos trabalhistas comuns, no campo de ação do Mercosul, e a dimensão social, além da criação de uma Carta de Direitos Funda-

5. O leitor interessado em conhecer em detalhes a história da dimensão social do Mercosul, consultar entre outros, Ferreira e Oliveira (1997), Cruz e Chahad (1998), e Uriarte (1996, 1994).

mentais, passaram definitivamente a fazer parte da agenda do SGT10, com a inclusão desses temas na pauta negociadora. Para implementar a elaboração da Carta, foi criado uma Comissão *ad doc*, sob Dimensão Sociolaboral, cujos esforços culminaram na “Declaração Sociolaboral do Mercosul”, assinada pelos Presidentes dos quatro países em dezembro de 1998, na cidade do Rio Janeiro.

3 - PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O conteúdo analítico deste artigo não pretende abordar, e nem tampoco exaurir, todas as garantias trabalhistas previstas nos quatro países do bloco, mas enfatizar apenas a legislação básica em matéria dos conceitos e princípios mais destacados em cada País. Nesse modo, adentraremos pela legislação básica de cada País, bem como a posição de cada um com relação às ratificações das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), cujo conteúdo contempla os direitos fundamentais básicos, especialmente aqueles incluídos na elaboração da Declaração Sociolaboral do Mercosul.

Para tanto, construiu-se um quadro, denominado “Matriz Comparativa dos Direitos Fundamentais dos Trabalhadores do Mercosul”, com o objetivo de abranger um número maior de direitos trabalhistas, além de facilitar sua visualização. Ela estrutura-se da seguinte forma: uma lista dos principais direitos a serem comparados, sob a ótica da Declaração e das diretrizes da OIT, e por outro lado a relação dos Países do Mercosul.

4 - DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS PRINCIPAIS DIREITOS CONTEMPLADOS⁶

4.1 - Direitos Individuais

a) Eliminação da discriminação do trabalhador no emprego

Esse tema encontra-se previsto na Constituição dos quatro países do Mercosul, garantindo basicamente a igualdade de salários, independente do sexo, e igual pagamento por igual tarefa. Os quatro países reiteram sua intenção com a ratificação das

6. A Declaração do Mercosul incluiu uma seção específica sobre a questão da aplicação, do seguimento e do cumprimento de seu conteúdo. Assim, insere o compromisso entre os Estados-Parte de respeitar os direitos fundamentais garantidos na Declaração e promover sua aplicação de acordo com as legislações vigentes em cada país. Embora este tema seja altamente relevante naquele Instrumento, sua apreciação foge ao escopo deste artigo.

Convenções da OIT números 100, que trata da igualdade de remuneração, e 111, que aborda a igualdade no emprego e na ocupação.

O Mercosul em sua Declaração, nesse item, segue os anseios dos países membros, pois garante a “igualdade efetiva dos direitos, tratamento e oportunidade no emprego e ocupação, sem distinção ou exclusão por motivos de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião pública ou sindical, ideologia, posição econômica ou qualquer outra condição social ou familiar...” Incluem-se, ainda, nesse tema, um comprometimento dos Estados-Partes em garantir a vigência deste princípio, inclusive no que diz respeito à proteção aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

b) Trabalhadores migrantes

O Brasil e Uruguai em suas legislações adotaram a Convenção n. 97 da OIT para tratar dos trabalhadores migrantes.

O Instrumento Sociolaboral ressalta que o trabalhador, “independente de sua nacionalidade, tem direito à ajuda, informação, proteção e igualdade de direitos e condições de trabalho reconhecidos aos nacionais do País em que estiver exercendo suas atividades...”. Contudo, o Mercosul salvaguardou as características de cada País, quando inseriu na continuação “... em conformidade com a legislação nacional de cada país”.

c) Trabalhadores fronteiriços

Ainda que os direitos e as garantias fundamentais desses trabalhadores não apreçam explicitamente na legislação de cada um, o Mercosul inseriu em sua Declaração que os “Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteiras”, além de realizar “ações necessárias para melhorar as oportunidades de empregos e as condições de vida desses trabalhadores”.

d) Trabalho infantil e de menores

A Argentina é o único país do bloco que não tem previsão constitucional quanto ao tema. Os outros países possuem garantias constitucionais que versam desde a

idade mínima permitida, até a garantia de proibição de “trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos”, como é o caso brasileiro. Os quatro países adotam também as Convenções da OIT.

A Declaração, nesse item, foi mais restritiva que as Convenções da OIT, inserindo várias limitações e proibições ao trabalho infantil e de menores. Nela não foi determinada uma idade mínima para admissão, e sim a observância do estabelecido nas legislações nacionais dos Estados-Partes, ressaltando que esta não pode ser inferior àquela que cessa a escolaridade escolar obrigatória. A declaração afirma ainda que os “Estados Partes comprometem-se a adotar políticas e ações que conduzam à abolição do trabalho infantil e à elevação progressiva da idade mínima para ingressar no mercado de trabalho”. Os Estados-Partes darão proteção especial para o trabalho dos menores, quanto à idade mínima para o ingresso no mercado de trabalho, além de adotar outras medidas necessárias que possibilitem o pleno desenvolvimento físico, intelectual, profissional e moral do menor.

A jornada de trabalho dos menores seguirá o contido nas legislações nacionais, proibindo, também, a elaboração de horas extraordinárias e trabalho noturno, ressaltando-se, ainda, que no Instrumento do Mercosul não existe nenhuma exceção para trabalho noturno. Uma outra proteção ao trabalho do menor, trata-se da proibição do trabalho dos jovens nessa situação em ambientes insalubres, perigosos, ou imorais, que possam afetar o pleno desenvolvimento de suas faculdades físicas e morais, além da proibição do trabalho nesse tipo de ambiente aos menores de dezoito anos.

e) Eliminação do trabalho forçado

O entendimento dos países-membros do Mercosul, quanto à questão da eliminação do trabalho forçado, é unânime, haja vista a ratificação dos quatro países da Convenções 29, que versa sobre trabalho forçado, e da 105, que trata da abolição do trabalho forçoso.

O Mercosul, em sua Declaração, assegura que toda “pessoa tem direito ao trabalho livre e a exercer qualquer ofício ou profissão, de acordo com as disposições nacionais vigentes”. Vai mais além, contudo, quando determina que os Estados-Partes comprometem-se a eliminar toda forma de trabalho ou serviço exigido a um indivíduo sob a ameaça de uma pena qualquer, e para o qual dito indivíduo não se ofereça voluntariamente. Ademais, comprometem-se a adotar medidas para garan-

tir a abolição de toda utilização de mão-de-obra que propicie, autorize ou tolere o trabalho forçado ou obrigatório.

f) Direito dos empregadores

As legislações dos quatro países do bloco são muito semelhantes com o conteúdo da Declaração, ou seja, garantem ao empregador a faculdade de organizar, dirigir e modificar sua empresa ou seu estabelecimento.

Simultaneamente, a Declaração determina que o “empregador tem o direito de organizar e dirigir econômica e tecnicamente a empresa, em conformidade com as legislações e as práticas nacionais”.

4.2 - Direitos Coletivos

a) Organização e liberdade sindical

Os quatro países do Mercosul garantem em suas Constituições a livre associação sindical em seus territórios. Respeitam ainda a ratificação da Convenção n. 98, sobre direito de sindicalização e de negociação coletiva, e no caso da Argentina, Paraguai e Uruguai, a ratificação da Convenção n. 87 – liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização.

A Declaração do Mercosul contempla esse conjunto de direitos em dois artigos. O primeiro (n.º 8 da Declaração) trata da liberdade sindical, garantindo a todos os empregadores e trabalhadores o direito de constituir as organizações que entenderem como necessárias, ou se afiliar às organizações já existentes, em conformidade com as legislações nacionais vigentes. Ainda nesse mesmo artigo, está contido o compromisso dos Estados-Partes de assegurar, mediante dispositivos legais, o “direito a livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros”.

No entanto, o artigo n.º 9, da Declaração, trata da liberdade sindical, assegurando a todos os trabalhadores proteção contra qualquer ato de discriminação, tendente a inibir a liberdade sindical: “Deverá garantir-se: a) a liberdade de filiação, de não-filiação e desfiliação, sem que isso comprometa o ingresso em um emprego ou a

continuidade nele; b) evitar demissões ou prejuízos a um trabalhador por causa de sua filiação sindical ou de sua participação em atividades sindicais; c) o direito de ser representado sindicalmente, de acordo com a legislação, acordos e convenções coletivas de trabalho em vigor nos Estados Partes.

b) Participação dos trabalhadores nas empresas

Este tema é muito relevante para a questão da flexibilização do mercado de trabalho, pois, mediante a participação dos trabalhadores em lucros e resultados, há uma espécie de flexibilidade salarial, tornando as empresas e a economia mais aptas para mudanças nos processos tecnológicos. Nesse sentido, Brasil e Argentina têm buscado aprimorar suas legislações de modo que se possa premiar a participação dos trabalhadores nos lucros das empresas. A Declaração Sociolaboral do Mercosul ao contemplar este tópico também contribuirá para facilitar os processos de ajustes do mercado de trabalho nos países do bloco.

c) Negociação coletiva

Esse tema está contido na legislação dos quatro países, utilizando-se ainda das Convenções da OIT n. 98, direito de sindicalização e negociação coletiva e no caso da Argentina, Brasil e Uruguai da Convenção n. 154, sobre negociação coletiva.

A Declaração Sociolaboral inclui a garantia da negociação coletiva entre os seus direitos fundamentais. Garantem o direito de seus empregados ou suas organizações, assim como a representação dos trabalhadores, de negociar e celebrar convenções coletivas ou acordos coletivos para estabelecer ou regular as condições de trabalho. Entretanto, essas decisões devem estar em conformidade com as legislações e práticas nacionais.

d) Direito de greve

O direito de greve pode ser observado na Constituição da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai; o Paraguai exclui desse direito as Forças Armadas e a Polícia.

7. O Brasil concordou com o conteúdo da Declaração, apesar de a Constituição em vigor, a de 1988, prever a unicidade sindical.

A Declaração reafirma a garantia já existente do exercício do direito de greve, nas disposições nacionais vigentes. Garante, também, que “os mecanismos de prevenção ou solução de conflitos ou a regulação deste direito não poderão impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade”.

e) Diálogo social

Este foi um posicionamento em direção a estimular a negociação entre os agentes sociais e ampliar a flexibilização no campo de ação do Mercosul. Pois os Estados-Partes comprometem-se a estimular o diálogo social nacional e regionalmente, criando mecanismos de consultas permanentes entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, e por uma concordância de idéias possa garantir “condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos”.

4.3 - Políticas de Emprego

a) Fomento ao emprego

De acordo com a Declaração, os países do Mercosul comprometem-se a executar medidas ativas referentes ao fomento e à criação de empregos, para que, dessa forma, possa haver melhorias no nível de vida, nos padrões de bem-estar, e que permitam corrigir os desequilíbrios sociais e regionais.

b) Formação profissional

O Mercosul, em sua Declaração, garante direitos aos trabalhadores quanto à orientação, à formação e à capacitação profissional. O artigo referente a esse tema prevê que sua aplicação pode ser feita por intermédio de entidades interessadas sobre o tema, as quais podem participar de forma voluntária em auxílio aos trabalhadores. Os Estados-Partes participam desse programa, obrigando-se a “adotar medidas destinadas a promover a articulação entre os programas e serviços de orientação e formação profissional, por um lado, e os serviços públicos de emprego e de proteção dos desempregados, por outro, com o objetivo de melhorar as condições de inserção laboral dos trabalhadores”.

4.4 - Fiscalização do Trabalho

a) Saúde, segurança e higiene no trabalho

Os quatro países do Mercosul inserem em seus ordenamentos jurídicos as questões de saúde, segurança e higiene no trabalho. Na elaboração da matriz, foi utilizada como referência as medidas de seguridade e meio ambiente das indústrias, podendo demonstrar dessa forma a atenção dada a esses temas pelos países analisados.

O instrumento de proteção dos trabalhadores do Mercosul preocupa-se, também, com pontos de relevância para o bem-estar do trabalhador, garantindo a todos o direito de “exercer suas atividades em um ambiente de trabalho sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental e estimule seu desenvolvimento e desempenho profissional”. Estipulando ainda que todos os Estados-Partes “comprometem-se a formular, aplicar e atualizar em forma permanente e em cooperação com as organizações de empregadores e de trabalhadores, políticas e programas em matéria de saúde e segurança dos trabalhadores e do meio ambiente de trabalho, a fim de prevenir os acidentes de trabalho e as enfermidades profissionais, provendo condições ambientais propícias para o desenvolvimento das atividades dos trabalhadores”.

b) Inspeção do trabalho

A Inspeção do Trabalho faz parte na Declaração do Mercosul, para que, desse modo, possam ser controladas e respeitadas em todo o território do bloco, as disposições normativas concernentes à “proteção dos trabalhadores e às condições de segurança e saúde no trabalho”. Ela não deve ser confundida com a aplicação da Declaração em si, o que será garantido pelo mecanismo de acompanhamento e seu seguimento, mas com a manutenção do bem-estar aos trabalhadores de cada país.

4.5 - Seguridade Social⁸

O Mercosul garante o direito à seguridade social nos “níveis e condições” previstos nas legislações de cada país. Os Estados-Partes comprometem-se a “garantir uma

8. Faz parte do acervo dos documentos do Mercosul, o Protocolo Multilateral de Seguridade Social.

rede mínima de amparo social que proteja seus habitantes, frente à contingência de riscos sociais, enfermidades, velhice, invalidez e morte, buscando coordenar as políticas na área social, de forma a suprimir eventuais discriminações derivadas da origem nacional dos beneficiários”.

5 - A Declaração Sociolaboral: Mudanças e Flexibilidade

Esta seção formula algumas considerações sobre as mudanças que o Instrumento Sociolaboral do Mercosul pode acarretar na flexibilidade das relações de trabalho dentro e entre os países do Bloco. Essas considerações passam por duas fortes limitações. Em primeiro lugar, como se trata de uma normativa relativamente nova, ainda em fase de regulamentação, é lícito afirmar que as inferências caem mais no campo das perspectivas, do que no resultado do que realmente ocorrerá. Em segundo lugar, a flexibilidade no âmbito do Mercosul depende mais da evolução da legislação de cada país, do que dos ditames de Instrumentos supranacionais. Neste último caso, importa também a adesão do País às normas da OIT, e não apenas à Declaração Sociolaboral.

Com essas ressalvas, e tendo em vista ainda as dificuldades de adentrar em maior grau de profundidade na legislação de cada país, inclusive porque cada uma possui uma característica que lhe é peculiar, observado-se somente pela ótica da Declaração do Mercosul, pode-se deduzir que se a mesma não promoverá imediatamente maior flexibilidade nas relações de trabalho do Mercosul, tampouco se constituirá em obstáculo para que isso venha a ocorrer no futuro.

Um exame sucinto de seu conteúdo permite inferir que existem elementos positivos em direção ao aumento da mobilidade, assim como da flexibilidade do trabalho na esfera do Mercosul:

- a) prevê o diálogo social como forma de promover a concórdia entre os agentes econômicos e entre os Países;
- b) elege as convenções e acordos coletivos como modo de organizar as relações entre o capital e o trabalho;
- c) estabelece que os trabalhadores fronteiriços e migrantes gozarão de sistema de proteção social igual aos nacionais;

- d) garante que a Seguridade Social será acessível para os trabalhadores que se deslocarem entre os Estados-Partes;
- e) estabelece que os países devem zelar pela formação profissional e requalificação dos trabalhadores, em si um elemento fundamental no aumento das oportunidades de emprego e na promoção de uma força de trabalho mais flexível;
- f) estimula a participação dos trabalhadores nos resultados das empresas, o que eleva a flexibilidade salarial; e
- g) determina a criação de uma Comissão Laboral, encarregada em tornar a Declaração efetiva, e não um mero instrumento de retórica. Além disso, o mecanismo de aplicação e seguimento não terá caráter punitivo, mas por intermédio de instâncias nacionais buscará solucionar as controvérsias e o não cumprimento dos dispositivos da Declaração na forma de programas e apoio técnico, evitando-se assim recair na chamada “Cláusula Social”.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BARBAGELATA, H. H. Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del Mercosur. In: *Una carta social del Mercosur?* Montevideu: Relasur/OIT, 1994.
- BARROS JÚNIOR, C. M. A harmonização dos direitos individuais e o Mercosul. Resumo de art. publ. no LTr 61-5/97. *Synthesis* direito do trabalho material e processual, São Paulo, n. 26, p. 63, 1998.
- BERTOLIN, P. T. M. Relações de trabalho, emprego e seguridade social no Mercosul. *Trabalho e Doutrina: processo jurisprudência*, São Paulo, n. 11, p. 149-57, dez. 1996.
- CRUZ, C. F.; CHAHAD, J. P. Z. A discussão da dimensão sociolaboral na atual etapa do MERCOSUL, *Suplemento Trabalhista LTr*, São Paulo, ano 63, n.01, p. 49-56, jan., 1999
- _____. O Mercosul e a integração regional: estágio da área trabalho. In: VIJEVANI, T.; LORENZETTI, J. (Orgs.). *Globalização e integração regional: atitudes sindicais e impactos sociais*. São Paulo: LTr, 1998.

- FERREIRA, M. C.; OLIVEIRA, J. R. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Montevidéo. Fundacion de Cultura Universitaria, 1997.
- GARCIA JÚNIOR, A. A. *O direito do trabalho no Mercosul*. São Paulo: LTr, 1997.
- MANNRICH, N. *Dispensa coletiva – Da liberdade contratual à responsabilidade social*. Tese para Concurso de Professor Titular. São Paulo, Faculdade de Direito – USP, 1998.
- NASCIMENTO, A.. et al. *Projeto de normas jurídicas para la regulación de los desplazamientos por razones de trabajo en el Mercosur*. Montevidéo, Cooperación Técnica BID-ATN-4130 SE, 1995. (mimeografado)
- ORGANIZACION Internacional del Trabajo. La actividad normativa de la OIT en la era de la mundialización. Memoria del Diretor General. In: 85^a Conferencia Internacional del Trabajo. 1997, Genebra.
- RELASUR. *El derecho laboral del Mercosur*. Montevideo. Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1995.
- SAN VICENTE, O. M. de. *Derecho del trabajo de los países del Mercosur: un estudio de derecho comparado*. Primeira Parte, Montevidéo, Fundacion de Cultura Universitaria, 1996.
- SARDEGNA, M. *Las relaciones laborales en el Mercosur*. Buenos Aires: La Rocca, 1995.
- SGT 10 – Nomencladores da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. Disponível em: < <http://www.observatorio.net>>. Acesso em: 8-4-2001.
- SILVA, I. M. da. *Princípios fundamentais de direito do trabalho no Mercosul*. São Paulo. Tese de Doutorado, São Paulo, Pontifícia Universidade Católica, 1999.
- SILVA, W. L. da. *Os atores sociais diante dos desafios do processo de integração: diálogo social nas Comunidades Européias e no Mercosul*. Tese para concurso de Professor Titular – Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, São Paulo, 1998.

- TEIXEIRA, J. L. Harmonização da legislação do trabalho no Mercosul. *Boletim de Integração Latino-Americana*, Brasília, n.8, 1993.
- URIARTE, O.E., Instituciones y relaciones laborales del Mercosur. In: *El mercado común del Sur: Mercosur, estudio de caso sobre una experiencia de integración económica*, Educación Obrera, n.109, 1997/4.
- URIARTE, O.E. *Mercosur e derecho laboral*. Uruguay, Montevidéo: FCU, 1996.
- _____. *Características, contenido y eficacia de una eventual carta social del Mercosur*. In: *UNA. Carta Social del Mercosur?* Montevidéo, Relasur/OIT, 1994.
- VIGEVANI, T. et al. *Processos de integração regional e sociedade*. São Paulo: Paz e terra, 1996.
- VON POTOBSKY. *Naturaleza, contenido y eficacia de una eventual carta social del Mercosur*. In: *UNA. Carta Social del Mercosur?* Montevidéo, Relasur/OIT, 1994.

**MATRIZ COMPARATIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES
NOS PAÍSES DO MERCOSUL
(Principais direitos contemplados na Declaração Sociolaboral do Mercosul)**

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
1) Direitos individuais				
1.1) <i>Eliminação da discriminação no emprego</i>	C. art. 14 - Igual remuneração por igual tarefa. L. 20.392/73 - Igualdade de valor da mão-de-obra da mulher. LCT, art. 172.2 - Igual remuneração por igual valor. Convenção n. 100 (igualdade de remuneração), n. 111 (igualdade no emprego e na ocupação).	C.F. art. 7º, XXX - Proibição de diferença de salários por motivo de sexo. CLT, art. 5º - Igual salário por igual valor, sem distinção de sexo. Convenção n. 100 (igualdade de remuneração), n. 111 (igualdade no emprego e na ocupação).	C. art. 91 - Corresponde basicamente igual salário por igual trabalho. CT. art. 47 e - A trabalho de igual eficácia, natureza ou duração na mesma empresa, corresponde a igual salário. Nulidade de cláusula que fixe salário menor por razão de sexo. Convenção n. 100 (igualdade de remuneração), n. 111 (igualdade no emprego e na ocupação).	C. art. 54 - A lei reconhece uma relação de trabalho ou serviço (...) a justa remuneração (...). L. 16.045, art. 2, lit.K - Se proíbe a discriminação nos critérios de remuneração em toda atividade laboral. Convenção n. 100 (igualdade de remuneração), n. 111 (igualdade no emprego e na ocupação).
<i>Trabalhadores migrantes</i>	ncd	Convenção da OIT n. 97 (trabalhadores migrantes)	ncd	Convenção da OIT n. 97 (trabalhadores migrantes)
1.2) <i>Trabalhadores fronteiriços</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
1.3) <i>Trabalho infantil e de menores</i>	Nos textos constitucionais não existe previsão sobre o tema. As referências legislativas estão na Lei nº 23.849, e nas Convenções nº 5 (sobre a idade mínima nas indústrias), 7 (sobre a idade mínima no trabalho marítimo), 10 (sobre a idade mínima na agricultura), 15 (idade mínima), 33 (sobre a idade mínima nas indústrias) e 138 (sobre a idade mínima), 182 (sobre as piores formas de trabalho infantil).	Art. 7º da CF - XXXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos. O Brasil ratificou as Convenções 5 (sobre idade mínima nas indústrias), 6 (trabalho noturno dos menores), 7 (sobre idade mínima no trabalho marítimo), 16 (exame médico dos me-	Art. 90 do texto constitucional. Se dará prioridade aos direitos do menor trabalhador, para garantir seu normal desenvolvimento físico, intelectual e moral.	Art. 54 da CF - O trabalho das mulheres e dos menores de 18 anos será especialmente regulamentado e limitado.

(continua)

**MATRIZ COMPARATIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES
NOS PAÍSES DO MERCOSUL**
(Principais direitos contemplados na Declaração Sociolaboral do Mercosul)

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
1.3) <i>Trabalho infantil e de menores</i>		nores no trabalho marítimo), 58 (idade mínima no trabalho marítimo), 124 (exame médico dos menores nos trabalhos subterrâneos), 138 (sobre a idade mínima) e 182 (sobre as piores formas de trabalho infantil)		
1.4) <i>Trabalhadores idosos</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
1.5) <i>Trabalhadores em situações especiais</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
1.6) <i>Eliminação do trabalho forçado</i>	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçado) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçado)	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçado) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçado)	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçado) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçado)	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçado) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçado)
1.7) <i>Direito dos empregadores</i>	Lei do Contrato de Trabalho – Faculdade de organização da empresa ou exploração do estabelecimento, faculdade de direção, faculdade de modificar as formas e modalidades de trabalho; faculdade de disciplinar.	CLT, art. 2. – “empregador é aquele que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite e dirige a prestação pessoal de serviços”. O empregador possui faculdade de dirigir e poder disciplinar.	Código de Trabalho, art. 64, estabelece que um dos direitos do empregador, é o de organizar, dirigir e administrar o trabalho em seu estabelecimento industrial, comercial ou em qualquer outro lugar.	Faculdade de direção e de disciplina na empresa.
2) Direitos coletivos				
2.1) <i>Organização e liberdade sindical</i>	Constituição, art. 14 “Organização sindical livre e democraticamente reconhecida pela simples inscrição em um registro especial”.	C.F, art. 8 - É livre a associação profissional ou sindical sempre que se observarem determinadas condições.	Constituição de 1992, art. 96 – todos os trabalhadores públicos e privados têm direito a organizar-se em sindicatos.	Art. 57 da Constituição da República. Convenção da OIT, art. 2.

(continua)

**MATRIZ COMPARATIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES
NOS PAÍSES DO MERCOSUL**
(Principais direitos contemplados na Declaração Sociolaboral do Mercosul)

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
2.1) <i>Organização e liberdade sindical</i>	<p>Lei 23.551, art. 1 – “A liberdade sindical será garantida por todas as normas que se referirem à organização das associações sindicais”. Art. 12 – As associações sindicais deverão admitir a livre afiliação de acordo com a lei e seus estatutos.</p> <p>Convenção da OIT n. 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva).</p> <p>Convenção da OIT n. 87 (liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização).</p>	<p>Convenção da OIT n. 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva).</p>	<p>Convenção da OIT n. 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva).</p> <p>Convenção da OIT n. 87 (liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização).</p>	<p>Convenção da OIT n. 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva).</p> <p>Convenção da OIT n. 87 (liberdade sindical e proteção ao direito de sindicalização).</p>
2.2) <i>Participação dos trabalhadores nas empresas</i>	<p>Constituição art. 14 – O trabalho, em suas diversas formas, gozará da proteção das leis, que assegurarão ao trabalhador (...) participação nos ganhos das empresas, com controle de produção e colaboração na direção (...)</p>	<p>Constituição, art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...), XI “Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.</p>	ncd	ncd
2.3) <i>Negociação coletiva</i>	<p>Tem previsão constitucional (art. 14).</p> <p>Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva).</p> <p>Convenção 154 da OIT (negociação coletiva).</p>	<p>CF art. 7, XXVI – são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...): reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho.</p> <p>Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva).</p>	<p>Tem previsão constitucional (art. 97).</p> <p>Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva).</p>	<p>A Constituição não menciona expressamente, porém a doutrina entende que a referência constitucional ao sindicato – art. 57, e ao reconhecimento constitucional dos direitos inerentes à pessoa humana – art. 72, im-</p>

(continua)

**MATRIZ COMPARATIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES
NOS PAÍSES DO MERCOSUL
(Principais direitos contemplados na Declaração Sociolaboral do Mercosul)**

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
2.3) <i>Negociação coletiva</i>		Convenção 154 da OIT (negociação coletiva).		plicam no reconhecimento de negociar coletivamente. Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva). Convenção 154 da OIT (negociação coletiva).
2.4) <i>Direito de greve</i>	A Constituição garante aos sindicatos o direito de greve no art. 14	Na CF – art. 9 “é assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devem por meio dele defender”. Será definido por lei os serviços ou atividades essenciais e serviços inadiáveis, além de penalizar os abusos cometidos.	A Constituição atribui o direito de greve aos trabalhadores, excluindo expressamente as Forças Armadas e a Polícia (art. 98 Constituição e 360, CT)	A Constituição declara ser este um direito do sindicato – art. 57.
2.5) <i>Diálogo social</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
3. Políticas de emprego				
3.1) <i>Fomento</i>	ncd	FAT/BNDES	ncd	ncd
3.2) <i>Formação profissional</i>	I – MTSS: a formação profissional para o emprego se insere na política de emprego em: a) contratação de jovens; b) os programas especiais de emprego; c) o fomento ao emprego em atividades informais;	A formação profissional não aparece descrita em um só Ministério, sendo dividida em formação dirigida a jovens e trabalhadores ativos e desempregados, com o fim de executar as ações corretas para criar uma	A formação profissional tem-se realizado através da conexão entre mão-de-obra presente e futura no mercado de trabalho. Este subsistema não tem podido se coordenar de forma a permitir a passagem de estudantes de	Coordenação e execução descentralizadas do sistema educativo e utilizando a modalidade de convênios. Existem dois tipos de formação: formal (para atender o setor produtivo), e outra não formal.

(continua)

**MATRIZ COMPARATIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES
NOS PAÍSES DO MERCOSUL**
(Principais direitos contemplados na Declaração Sociolaboral do Mercosul)

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
3.2) <i>Formação profissional</i>	d) a reconversão laboral. II – Ministério da Educação: a) Sistema flexível, articulado, aberto e orientado ao trabalho. Coordenação da aprendizagem formal, não-formais e informais.	mão-de-obra flexível às mudanças no mercado de trabalho.	um sistema para outro, ocorrendo apenas experiências pontuais.	O modelo pedagógico mostra-se muito rígido, provocando alta taxa de evasão. A criação de um programa de reconversão laboral mais concentrada dentro do Ministério do Trabalho e não dentro do âmbito da Formação profissional.
4. Fiscalização do trabalho				
4.1) <i>Saúde, Segurança e Higiene</i>	Existe previsão legal quanto à seguridade industrial quanto aos riscos com relação a substâncias tóxicas, sobre o funcionamento do maquinário, etc. Observa-se ainda, as questões de prevenções contra substâncias tóxicas e enfermidades profissionais. Essas proteções podem ser encontradas na Lei de Contratos de Trabalho art 75, Leis 19.587 e 24.028. Além da ratificação das Convenções n.27 (indica o peso transportados por barco) 115 (proteção contra radiações), n. 139 (sobre o câncer profissional).	Existe previsão legal quanto à seguridade industrial em sua estrutura e funcionamento, quanto a instalações, máquinas, equipes e ferramentas. Observa-se, ainda, as questões de prevenções contra substâncias tóxicas e enfermidades profissionais, inclusive a questão da higiene na indústria. Essas proteções podem ser encontradas na CLT cap. V arts. 154 a 223. Na Lei 3.214, 5.280 e 8.212. Além da ratificação das Convenções 115 (proteção contra radiações), n.127 (sobre o peso máximo), n. 139 (sobre o câncer profissional), n. 148 (trata do meio ambiente de trabalho – contaminação do ar, ruído e vibração) e a de n. 161 (prevê os serviços de saúde no trabalho),	Existe previsão legal quanto à seguridade industrial em sua estrutura e funcionamento, quanto a instalações, máquinas, equipes e ferramentas. A legislação trata também das questões de prevenções contra substâncias tóxicas e enfermidades profissionais, além da questão da higiene nas indústrias. Essas proteções podem ser encontradas no Código do trabalho art. 62 L, 65 LI, 272 e seguintes. Na Lei 836 e nas das Convenções 115 (proteção contra radiações), n.118 (trata desigualdade de tratamento na seguridade social) e a de n.119 (sobre a proteção das máquinas).	Existe previsão legal contra substâncias tóxicas e enfermidades profissionais. A Legislação trata, também, da seguridade industrial em sua estrutura e funcionamento, quanto a instalações, máquinas, equipes e ferramentas. Observa ainda, a questão da higiene. Essas proteções podem ser encontradas no Código do Trabalho arts. 62, 115, 119, 137, 148, 155, 161 e em várias leis. Além da ratificação das Convenções n.27 (indica o peso transportado por barco), n. 81 (inspeção no trabalho), 115 (proteção contra radiações), n. 129 (sobre inspeção do trabalho na agricultura), n. 139 (sobre o câncer profissional), n. 148 (trata do meio ambiente de trabalho – contaminação do ar, ruído e vibração),

(continua)

**MATRIZ COMPARATIVA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES
NOS PAÍSES DO MERCOSUL
(Principais direitos contemplados na Declaração Sóciolaboral do Mercosul)**

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
				n. 155 (seguridade e saúde dos trabalhadores) e a Convenção de n. 161 (prevê os serviços de saúde no trabalho).
4.2) Inspeção	MTSS Adoção da Convenção da OIT n. 81 (sobre inspeção no trabalho).	MTE Adoção da Convenção da OIT n. 81 (sobre inspeção no trabalho).	MT Adoção da Convenção da OIT n. 81 (sobre inspeção no trabalho).	MT Adoção da Convenção da OIT n. 81 (sobre inspeção no trabalho).
5. Seguridade Social	Ministério do Trabalho e Seguridade Social – a supervisão geral segue através da Secretaria de Estado de Seguridade Social. Caixas Nacionais de Previsão – a administração do programa para os empregadores públicos e privados e trabalhadores independentes. Direção Nacional de Proteção Social: a administração das destinações subordinadas ao exame de recursos. Caixas Profissionais: administração de sistemas para médicos, advogados, etc. Em casos de enfermidade, a supervisão geral fica sob a responsabilidade do Ministério de Saúde e Ação Social.	CF art. 194 – “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes Públicos e da sociedade, destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. A organização da seguridade social, cabe ao Poder Público, nos termos da lei, e observando os seguintes objetivos: “VII – caráter democrático e descentralizado administração, mediante gestão quadripartite, com participação dos trabalhadores, dos empregadores, dos aposentados e do Governo nos órgãos colegiados”.	Instituto de Previdência Social – autarquia com personalidade jurídica, dirigida por um conselho tripartido e um diretor geral. A administração do programa, incluindo o suplemento obrigatório. Em caso de enfermidade e maternidade – Instituto de Previdência Social – administra o programa. O IPS opera suas próprias clínicas e hospitais.	Banco de Previsão Social: pessoa jurídica de Direito Público que funciona como ente autônomo. A administração dos recursos de I.V.S. na indústria e comércio, setor público e os setores rurais e domésticos. Em caso de enfermidade e maternidade – Banco de Previsão Social.

Fonte: Elaboração da autora com base na bibliografia utilizada e nos Nomencladores dos países do Mercosul.

Convenção: ndc = não contemplado diretamente na legislação consultada.