XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO INTERNACIONAL

FLORISBAL DE SOUZA DEL OLMO

SIDNEY CESAR SILVA GUERRA

FEDERICO LOSURDO

Copyright © 2017 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

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

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS
Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM
Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN
Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP
Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC
Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:
Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH
Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR
Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini Sanches – UNINOVE
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)
Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:
Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF
Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDi
Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC
Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG
Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR
Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA
Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito internacional [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Florisbal de Souza Del Olmo; Sidney Cesar Silva Guerra; Federico Losurdo – Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia
ISBN:978-85-5505-523-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1.Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Responsabilidade. 3. Tributação. XXVI XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (27. : 2017 : Maranhão, Brasil).

CDU: 34

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

Universidade Federal do Maranhão - UFMA
São Luís – Maranhão - Brasil
www.portais.ufma.br/PortalUfma/index.jsf

XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO INTERNACIONAL

Apresentação

O Grupo de Trabalho Direito Internacional, que tivemos a honra de coordenar, evidenciou mais uma vez a importância que essa ampla temática tem merecido no Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito, caracterizada pela presença de autores de todos os vinte e cinco artigos aprovados para o mesmo.

A expressividade dessa participação e o nível elevado das pesquisas que tais comunicações revelaram, caracteriza o papel exercido pelo CONPEDI na disseminação e valorização da pesquisa jurídica no Brasil. No caso do Direito Internacional, essas investigações expressam as transformações e interações ocorridas nas últimas décadas, fruto da globalização e do intenso avanço da tecnologia no Direito Internacional como um todo e nas Relações Internacionais.

Para melhor compreensão do leitor, entendemos válido classificar os trabalhos apresentados em quatro segmentos: Direitos Humanos e Processos Migratórios; Direito Internacional Privado; Direito Internacional Público e Direito Penal Internacional; e Direito da Integração e Meio Ambiente.

Assim, oito trabalhos têm mais aderência ao primeiro segmento, entre eles: A autodeterminação e o direito dos povos indígenas à consulta prévia no ordenamento brasileiro e no internacional: análise do caso da Hidrelétrica Belo Monte, de Thayana Bosi Oliveira Ribeiro e Federico Losurdo; A cooperação jurídica internacional como mecanismo de combate e prevenção ao tráfico internacional de pessoas: a situação brasileira, de Gabriela Galiza e Silva e Saulo de Medeiros Torres; A declaração política e o Plano de Ação Internacional sobre o Envelhecimento da Organização das Nações Unidas, de Madson Anderson Corrêa Matos do Amaral e Everton Silva Santos; e A Lei 13.445, de 24 de maio de 2017: uma abordagem à luz do princípio da dignidade da pessoa humana e da não indiferença, de Sidney Cesar Silva Guerra.

Completam esse primeiro grupo os artigos: As contribuições da Constituição da República Mexicana de 1917 para o direito brasileiro, de Marcela Silva Almendros e Márcio Gavaldão; Considerações sobre a análise do processo migratório a partir da complexidade em Edgar Morin, de Florisbal de Souza Del Olmo e Diego Guilherme Rotta; Do hibridismo e da diversidade cultural decorrente da intensificação do afluxo de refugiados: problema ou

riqueza social? de Valéria Silva Galdino Cardin e Flávia Francielle da Silva; e Pactos internacionais da ONU de 1966 e a necessidade de implantação de um controle de efetivação dos direitos: os mecanismos convencionais de monitoramento no âmbito internacional para proteção dos direitos, de Ana Carla Rodrigues da Silva e Leticia Mirelli Faleiro Silva Bueno.

Com pertinência ao Direito Internacional Privado foram apresentados os seguintes trabalhos: A autonomia da vontade como elemento de conexão conciliador entre a nacionalidade e a residência habitual: análise do Regulamento nº 650/2012 da União Europeia, de Mariana Sebalhos Jorge; A autonomia da vontade no contrato de transporte marítimo internacional de carga: possibilidades de escolha de lei e foro na jurisdição estatal e arbitral, de Francisco Campos da Costa e Leon Hassan Costa dos Santos; A ordem pública internacional como requisito para a homologação de sentenças arbitrais estrangeiras no Brasil, de João Bruno Farias Madeira; e Arbitragem internacional: precedente do STJ na recusa em homologar sentença estrangeira, de Maria José Carvalho de Sousa Milhomem.

No terceiro segmento temos quatro trabalhos de Direito Internacional Público, quais sejam: A proibição do uso da força como norma de jus cogens: a relevância do caso Nicarágua versus EUA perante a CIJ, de Bianca Gelain Conte e Tatiana de Almeida Freitas Rodrigues Cardoso Squeff; O Controle de Convencionalidade das leis e sua correlação com o controle de constitucionalidade brasileiro, de Dalvaney Aparecida de Araújo e Julieth Laís do Carmo Matosinhos Resende; Os desafios do Direito Internacional na era dos ciberconflitos, de André Filippe Loureiro e Silva e Anne Caroline Silveira; e Os desdobramentos do conflito em Timor-Leste sob o prisma da repercussão internacional e seus mecanismos de intervenção, de Michelle Aparecida Batista e Renata Mantovani de Lima.

Esse segmento contém ainda três artigos que podem ser integrados no Direito Penal Internacional: A atuação do Grupo de Ação Financeira Internacional (GAFI) contra o crime de lavagem de dinheiro, de Almiro Aldino de Sáteles Junior; A centralização do problema global da corrupção no debate das Relações Internacionais e o caso brasileiro, de Vanessa T. Bortolon; e Direito Penal Internacional: uma análise da responsabilidade penal da pessoa jurídica sob a perspectiva do "Criminal Compliance", de Claudio Macedo de Souza.

Completam a riqueza dos artigos apresentados neste Grupo de Trabalho de Direito Internacional, quatro trabalhos de Direito da Integração: A saída do Reino Unido da União Europeia e a teoria da integração regional, de Rodrigo Otávio Bastos Silva Raposo; Direito de Integração do trabalho no MERCOSUL, de Vitor Salino de Moura Eça e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares; Liberdade de circulação de capitais no mercado interno da União Europeia: fundamentos e evolução da disciplina através da doutrina e da jurisprudência, de

Nicole Rinaldi de Barcellos e Kenny Sontag; e O valor democrático nos países da UNASUL ante a suspensão da Venezuela do MERCOSUL, de William Paiva Marques Júnior. E dois de Direito Penal Internacional: A Convenção de AARHUS e seus efeitos para o Direito Internacional do Meio Ambiente: uma análise do pilar da participação pública, de Renata Pereira Nocera; e A proteção internacional do meio ambiente: origens, contemporaneidade e novas perspectivas de efetividade, de Joice Duarte Gonçalves Bergamaschi e Tania Lobo Muniz.

Consideramos oportuno afirmar que a variada e rica gama de textos apresentados neste Grupo de Trabalho sintetiza, com a devida profundidade, a essência dos debates acontecidos neste XXVI Congresso Nacional do CONPEDI, realizado em São Luís do Maranhão.

Prof. Dr. Florisbal de Souza Del Olmo – URI

Prof. Dr. Sidney Cesar Silva Guerra – UFRJ

Prof. Dr. Federico Losurdo – UFMA

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

DIREITO DE INTEGRAÇÃO DO TRABALHO NO MERCOSUL

RIGHT OF INTEGRATION OF WORK IN MERCOSUR

Vitor Salino de Moura Eça [1]
Saulo Cerqueira de Aguiar Soares [2]

Resumo

Este artigo aprofunda-se no Direito de Integração do Trabalho no MERCOSUL, com enfoque na Declaração Sócio-laboral do bloco, em conformidade com o dispositivo constitucional de buscar a integração econômica, política e cultural dos povos da América Latina. Ressalta-se a promoção da harmonização da legislação trabalhista no bloco, por meio da internacionalização, do fortalecimento do Parlasul e do SGT-10, da criação de um Tribunal de Justiça do MERCOSUL, da formação de diretrizes trabalhistas e por meio da dotação de efeito vinculante da Declaração Sócio-laboral, em respeito aos direitos fundamentais e de um mercado de trabalho regional integrado.

Palavras-chave: Mercosul, Direito do trabalho, Direito de integração, Harmonização trabalhista, Direito internacional

Abstract/Resumen/Résumé

This article delves into the MERCOSUR Labor Integration Law, focusing on the Social and Labor Declaration of the bloc, in accordance with the constitutional provision to seek the economic, political and cultural integration of the peoples of Latin America. The promotion of the harmonization of labor legislation in the bloc through internationalization, the strengthening of Parlasul and the SGT-10, the creation of a MERCOSUR Court of Justice, the formation of labor directives and through endowment endowment Of the Social and Labor Declaration, with respect for fundamental rights and an integrated regional labor market.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Mercosur, Labor law, Right of integration, Labor harmonization, International right

---

[1] Pós-doutor em Direito Processual Comparado pela Universidad Castilla-La Mancha, na Espanha, além de Doutor, Mestre e Especialista em Direito. Professor Adjunto IV da PUC-Minas (CAPES 6). Juiz do Trabalho.

[2] Doutorando e Mestre Magna cum Laude em Direito do Trabalho – PUC/MG. Especialista em Medicina do Trabalho e Direito do Trabalho. Médico do Trabalho. Advogado. Professor.

INTRODUÇÃO

Em um mundo marcado pela mundialização em uma aldeia global, com o avanço do capitalismo, cada vez mais crescente, é indispensável a investigação sobre o direito de integração do trabalho no Mercado Comum do Sul (MERCOSUL).

O Brasil, tem como uma norma fundamental disposta, no parágrafo único do art. 4° da CR/88, buscar a integração econômica, política e cultural dos povos da América Latina, pretendendo a formação de uma comunidade latino-americana de nações.

A integração, no campo social trabalhista, para promover o bem-estar dos trabalhadores dos Estados-Partes do MERCOSUL, tem como documento pilar a Declaração Sociolaboral que define requisitos bases do Direito do Trabalho e do Direito Previdenciário, para os trabalhadores do bloco.

O bloco apresenta fluxos migratórios de trabalhadores, assim como de estabelecimentos empresariais, com garantia da livre circulação de pessoas trabalhadoras entre os Estados componentes do MERCOSUL. A integração dos membros do bloco, ainda em desenvolvimento, no âmbito regional, é uma necessidade para sua consolidação e o aperfeiçoamento da dimensão sócio-laboral.

Metodologicamente, o presente estudo consiste em uma pesquisa de revisão bibliográfica, e esta se identifica como do tipo exploratória, com enfoque na Declaração Sociolaboral do MERCOSUL.

1 A HARMONIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO NO MERCOSUL

O regionalismo visa à formação de uma afinidade regional para a construção de uma comunidade. Como avalia Alberto do Amaral Júnior (2015, p. 456) "globalização e regionalismo são, em princípio, processos complementares, não obstante apresentarem lógicas próprias e atores diferentes".

Para José Souto Maior Borges (2008, p. 204), essa norma constitucional de integração "[...] deve ser efetivada por tratados internacionais, como o Tratado de Assunção, institutivo do Mercosul. Esses tratados são, portanto, instrumento juridicamente adequado para a integração da CF (art. 4°, parágrafo único)."

O Tratado de Assunção, em seu art. 1°, definiu expressamente o "compromisso dos Estados Partes de harmonizar suas legislações, nas áreas pertinentes, para lograr o fortalecimento do processo de integração."

Expõe Marcelo Barroso Kummel (2001, p. 69) que "[...] não é possível a integração econômica, com a consequente constituição de um mercado comum, sem que se harmonizem as legislações trabalhistas dos países que se integram".

Por conseguinte, é finalidade do MERCOSUL alcançar a harmonização de suas legislações, inclusive, por óbvio, a trabalhista. Nesse liame, os membros do bloco devem realizar um esforço contínuo para promover, efetivamente, o respeito ao preceito definido no tratado de constituição do bloco.

Há um fluxo migratório de trabalhadores entre os países Estados Partes do MERCOSUL que vem causando um descompasso, prioritariamente, nas regiões de fronteira, em razão das diferenças do sistema material e processual trabalhista, que podem se tornar vantajosas para o empreendedor definir a sede do estabelecimento empresarial, provocando *dumping* social.

Assevera, acerca da harmonização da legislação trabalhista, José Soares Filho (2009) que

> a harmonização legislativa – prevista no Tratado de Assunção – impõe-se como indispensável para evitar prejuízo ao processo de integração, pois as diferenças substanciais no nível de proteção atinente às relações de trabalho, nos Estados componentes de um Mercado Comum, podem ensejar o *dumping* social, pela procura de mão-de-obra mais barata. Requer-se, pois, a máxima redução das discrepâncias entre os sistemas jurídicos nacionais (autônomos ou heterônimos) quanto aos diversos temas pertinentes à estrutura social. No tocante às relações laborais, esse processo deve concorrer para que, no conjunto, as condições de trabalho sejam aproximadas *in mellius*. O contrário representaria a negação do princípio de justiça social e do propósito de melhoria das condições de vida declarados no preâmbulo do referido Tratado. (SOARES FILHO, 2009, p. 26).

Nesse sentido, é pertinente que todos os Estados Partes do MERCOSUL se protejam contra o *dumping* social que pode ocorrer como consequência da ausência de harmonização da legislação do trabalho, associada ao fluxo migratório de cidadãos em busca de trabalho. Dessa harmonização, deve-se alcançar a melhoria das condições de vida dos habitantes desses países, em reafirmação da justiça social.

Ressalta Carlos Alberto Di Lorenzo (2005) que

> através de uma legislação trabalhista harmonizada que trata das condições gerais do contrato de trabalho, com os direitos trabalhistas mínimos comuns aos países que passam pelo fenômeno da regionalização, verificamos a capacidade de dirimir conflitos trabalhistas, no âmbito geográfico do Mercosul. [...] A questão fundamental, na harmonização de normas assimétricas, como resultado da comparação das legislações trabalhistas vigentes nos países integrantes do Mercosul, é a do critério e atitudes a serem utilizados na tarefa de elaborar as propostas de novas normas que protejam e garantam as condições de trabalho ao trabalhador. (DI

LORENZO, 2005, p. 83).

É pertinente uma harmonização da legislação trabalhista nos Estados Partes do MERCOSUL, como forma de afirmação dos direitos fundamentais do trabalho no bloco, assim como de evitar concorrência desleal entre países, que possam vir a atrair estabelecimentos empresariais, em busca de uma legislação trabalhista mais frágil. Não se trata de uma uniformização, mas, de uma harmonização que consiste em aproximação, para atingir uma homogeneidade das normas trabalhistas, e, ao mesmo tempo, garantir as especificidades de cada Estado Parte.

Explana Marcelo Barroso Kummel (2001) que

> os fatores que não permitem a adoção de uma legislação trabalhista única aplicável aos países do Mercosul, são de ordem econômica (disparidade entre as economias), geográfica (a aplicação da legislação trabalhista brasileira já encontra empecilhos devido à extensão geográfica do país), estrutural (inexistência de um tribunal do Mercosul), institucional (a adoção do sistema intergovernamental de integração, sem qualquer renúncia a parcelas de soberania) e mesmo em razão da desregulamentação dos mercados de trabalho, representada pela tendência mundial da flexibilização. (KUMMEL, 2001, p. 69).

A questão premente, ao que se trata, é a inexistência de um Tribunal do MERCOSUL, o que impossibilita a efetividade esperada das normas provenientes do bloco e as dificuldades quanto à vinculação da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL. Por conseguinte, defende-se a criação de um Tribunal de Justiça do MERCOSUL, para que, realmente, seja formada uma comunidade latino-americana, partindo do direito internacional, para a construção do direito comunitário, assim como a União Europeia possui o Tribunal de Justiça da União Europeia (TJUE), sediado em Luxemburgo.

Harmonização, nesse campo, para Cristiane Maria Nunes Gouveia (2001, p. 37), ocorre "[...] quer pela adoção de novas normas jurídicas, quer pela eliminação ou redução das diferenças entre as existentes que prejudicam a constituição e funcionamento do Mercosul".

Acredita Carlos Alberto Di Lorenzo (2005) que

> para a unificação do direito trabalhista dentro do espaço do Mercosul, duas alternativas podem ser levantadas: adotar um direito supra-nacional, com a adoção de um número comum de convenções da OIT ou harmonizar os ordenamentos jurídicos internos de cada Estado parte. (DI LORENZO, 2005, p. 33).

Eis que o MERCOSUL já manifestou seu desejo incipiente de promover a harmonização da legislação trabalhista, quando da aprovação da Declaração Sócio-Laboral do MERCOSUL - cuja eficácia já se debateu, na subseção 5.7 -, que buscou a integração regional

no aspecto legislativo. É preciso atingir uma harmonização das normas trabalhistas materiais e processuais de Direito do Trabalho no MERCOSUL, para corrigir algumas assimetrias jurídicas e facilitar a movimentação de trabalhadores no bloco e se atingir um patamar igualitário de respeito às normas de direitos fundamentais, para a construção de uma comunidade latino-americana de nações. Mantendo um diálogo entre fontes, é possível alcançar a harmonização das legislações, como determinado pelo Tratado de Assunção, de modo fluido.

O órgão competente para buscar a harmonização da legislação é o Parlamento do MERCOSUL que define, em seu protocolo constitutivo, sua competência para elaborar estudos e anteprojetos orientados à harmonização das legislações dos Estados Partes do bloco.

Além do Parlasul, cabe ao SGT-10 promover um estudo comparativo entre todos os Estados Partes do MERCOSUL, para encontrar assimetrias no direito individual, coletivo, processual do trabalho e de seguridade social.

Um outra metodologia de harmonização seria por meio de diretrizes, em que o bloco desenvolveria padrões em legislação trabalhista – *standards* –, com estabelecimento de metas e prazos para seu cumprimento.

Uma harmonização requerida é conseguida, quando todos os Estados Partes do MERCOSUL vierem a ratificar as Convenções da OIT, garantindo um patamar mínimo, em todos os países do bloco. Essa via não é a única para promover a harmonização, visto que, como assinala Cassio Mesquita Barros (2011, p. 159) só isso não é suficiente, pois "[...] a incorporação das Convenções ao direito interno dos países, quando muito, derroga normas internas que estabeleçam regras genéricas contrárias às Convenções ratificadas".

No âmbito do MERCOSUL, no que tange às Convenções da OIT, a Argentina ratificou 80 e permanecem 61 em vigência; o Brasil ratificou 96 e mantêm 80 em vigência, o Paraguai ratificou 39 e perduram 37 em vigência, o Uruguai ratificou 109 e subsistem 81 em vigência e a Venezuela ratificou 54 e conservam 50 em vigência. Quanto aos Protocolos da OIT, em todo MERCOSUL, somente a Argentina ratificou o Protocolo n° 155, que trata sobre a saúde e segurança dos trabalhadores, no que tange aos sistemas de registro, notificação e estatísticas de acidentes do trabalho. Apenas o Uruguai ratificou o Protocolo n° 110, acerca das condições de trabalho na agricultura.

A título ilustrativo, no mundo, o Estado Nação que mais ratificou Convenções da OIT foi a Espanha, com 133, seguida da França, com 127. Nas Américas, o Uruguai é o país com o maior número de ratificações de Convenções da OIT e se situa em quarto colocado nesse *ranking* no mundo.

Pelo que se analisa, são as assimetrias no campo material e processual do trabalho que prejudicam a conquista da harmonização das legislações preceituadas no Tratado de Assunção.

Destaca José Souto Maior Borges (2008) que

> a harmonização da legislação intracomunitária é incompatível com desníveis abruptos de intensidade na proteção dos direitos humanos pelos Estados integrantes da comunidade. Sem a proteção interestatal dos direitos humanos ou se for tolerada diferenciação não razoável dos graus de preservação e eficácia das normas tendentes a assegurá-los, nenhuma harmonização estará instaurada no espaço comunitário. É tão sensível essa necessidade de nivelamento na proteção dos direitos humanos no espaço comunitário, que, na sua ausência, abrir-se-á caminho para a desigualdade no tratamento jurídico de empresas intracomunitárias e, pois, agravo às condições de livre concorrência interempresarial, investimento e atividades econômicas em geral, fundamentais para existência da própria comunidade. Desníveis de proteção dos direitos humanos decerto sempre existirão. Não é possível unificar esses regimes. Trata-se apenas de harmonizá-lós. Não topamos aqui entretanto com um problema de essência, mas de graduação. (BORGES, 2008, p. 328).

Assim, é pertinente manter uma livre concorrência e um nível harmonioso de proteção aos direitos trabalhistas. O Direito do Trabalho é político, mas, ainda em uma questão sensível como essa que é a harmonização da legislação trabalhista no MERCOSUL, que está vinculada à vontade política de todos os Estados Partes do bloco de evoluírem suas práticas e construírem, mesmo diante das turbulências governamentais, uma efetiva integração regional, em todos seus aspectos, sobretudo no econômico-social.

Transpondo da avaliação jurídica para a política, os desafios dos Estados Partes do MERCOSUL são consideráveis, frente às crises de representação, as econômicas, sociais, democráticas, de confiança, crises de entendimento entre os próprios membros, que impedem a formação de um bloco econômico com robustez, que promova a efetividade de suas normas.

Pode-se compreender que as formas de harmonização da legislação trabalhista no MERCOSUL apontadas são: internacionalização – por meio da ratificação conjunta de normas da OIT e demais relacionadas a direitos humanos –, fortalecimento institucional das atribuições do Parlasul, desenvolvimento da atuação do SGT-10, criação de um Tribunal de Justiça do MERCOSUL, desenvolvimento de diretrizes – *standards* – em seara trabalhista e a dotação de efeito vinculante da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, tudo para atingir a integração regional e o respeito aos direitos fundamentais do trabalho.

2 A DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL DE 2015

A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL (DSL) de 2015, assinada em Brasília,

em uma reunião negociadora, em 17 de julho de 2015, revisou a antiga Declaração Sociolaboral do MERCOSUL assinada no Rio de Janeiro, em 10 de dezembro de 1998, que trouxe seis eixos temáticos, sendo o principal documento da seara no Direito do Trabalho no MERCOSUL.

Comparativamente à Declaração de 1998, que foi revisada e atualizada após 17 anos, foi acrescentado o capítulo de princípios gerais, e os artigos alterados de 25 para 34. Pode-se destacar, como alteração inibidora de violações, a própria declaração, a previsão de que Estados Partes que não cumprirem as previsões dispostas, não poderão participar de projetos financiados com o Fundo para a Convergência Estrutural do Mercosul (FOCEM), além de sedimentar direitos individuais, coletivos e ambientais do trabalho.

No âmbito dos direitos individuais do trabalho, a DSL passou a normatizar sobre jornada de trabalho, descanso, férias e feriados, licenças, remuneração e proteção contra a demissão, em cinco artigos que não constavam de sua temática, na Declaração de 1998.

Uma questão relevante que se apresenta sobre a Declaração é quanto à sua força vinculante, se seria obrigatória nos Estados Partes ou de seguimento opcional. O Protocolo de Ouro Preto, no art. 42, define que as normas emanadas do CMC, do GMC e do CCM têm caráter obrigatório e devem ser incorporadas aos ordenamentos jurídicos nacionais, conforme os procedimentos locais de cada Estado do bloco. E, a Declaração não seria emanada exatamente de um desses órgãos, mas, da vontade política dos chefes dos executivos federais, o que lhe tiraria a obrigatoriedade. E, mesmo que fosse, só teria o caráter obrigatório, quando incorporado ao edifício jurídico nacional por meio da ratificação, e não a partir da subscrição.

A Declaração foi assinada pelos Presidentes da República dos Estados Partes do MERCOSUL. No Brasil, o art. 84, VIII, da CR/88, dispõe que compete, privativamente, ao Presidente da República "celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional". E, pelo formato de Declaração não há previsão de que seja ratificado.

Para Cristiane Maria Nunes Gouveia (2011, p. 51), "[...] se estamos falando de um mercado comum, não há razão para cada Estado Membro ratificar essa Carta como se fosse proveniente de um Tratado ou convenção qualquer de direito internacional público".

Acertadamente, não há cabimento nos argumentos que enfraquecem o respeito à DSL, visto que foi produzida por Estados Partes que buscam a formação de um mercado comum. No entanto, o modelo do MERCOSUL não é de direito comunitário, o que poderia impossibilitar a adoção vinculativa da Declaração, sem a ratificação por cada Estado, para a integração como norma de direito interno, por ser a norma de direito internacional a natureza

do MERCOSUL, formada por órgãos intergovernamentais, cabendo a discussão, no Brasil, sobre a possibilidade da Auditoria-Fiscal do Trabalho fiscalizar seu cumprimento, conforme debatido nesta pesquisa, na subseção 3.8.3, o que permitiria sua aplicação, em virtude do Estado brasileiro ser signatário do DSL, sem promover sua ratificação, que nem mesmo foi prevista para esse acordo do bloco.

Cabe a aplicação desse documento pelo Judiciário de cada Estado Parte, pela aplicação como costume. Sua vinculatividade, portanto, poderia ser sustentada nos moldes da DUDH que não é ratificada, mas seguida como norma de direito costumeiro, no caso brasileiro.

Denuncia José Francisco Siqueira Neto (2015) que

> o principal documento temático do bloco – a Declaração Sociolaboral do Mercosul – é raramente utilizada como fundamento jurídico das Decisões Judiciais no Brasil, assim como as normas da OIT, mantendo a ordem jurídica brasileira arraigada à CLT, impedindo com isso que a Justiça do Trabalho seja também um espaço de integração regional. (SIQUEIRA NETO, 2015, p. 108)

José Francisco Siqueira Neto (2015, p. 114), acerca do uso da DSL pela Justiça do Trabalho brasileira encontrou o estarrecedor resultado de que somente nove acórdãos mencionaram a Declaração e somente um fundamentou com base no documento. Neste sentido, afirmou que "a conclusão que a pesquisa jurimétrica aponta é uma só: a Declaração Sociolaboral do Mercosul é letra morta no Judiciário brasileiro. [...] que, em mais de 15 anos de vigência da Declaração, solucionou como fundamento no documento somente um caso em grau recursal" (SIQUEIRA NETO, 2015, p. 116). A realidade assinalada é dolorosa; cabe, então, o avivamento da Declaração Sociolaboral do MERCOSUL, por meio de um estudo criterioso, possibilitando que, cada vez mais, as partes litigantes a utilizem e o Judiciário Trabalhista Brasileiro a empregue como fundamento decisional.

A DSL aponta a necessidade de o desenvolvimento econômico se fazer acompanhar da justiça social, melhorando a qualidade de vida dos habitantes dos Estados Partes e, também, dos trabalhadores, na busca pela promoção do emprego de qualidade, de condições saudáveis de trabalho, do diálogo social e do bem-estar dos trabalhadores, trazendo princípios e direitos para a área do trabalho, sem prejuízo de outros que venham a ser firmados.

Essa Declaração se mostrou como um esforço conjunto na busca da harmonização legislativa laboral no bloco.

Avalia Marcio Morena Pinto (2014) que

> ao firmarem a Declaração, os Estados do bloco comprometeram-se a respeitar os direitos fundamentais nela inscritos e a promover sua aplicação em conformidade com a legislação e as práticas nacionais e as convenções e acordos coletivos, devendo elaborar, por intermédio de seus Ministérios do Trabalho, e em consulta às organizações mais representativas de empregadores e de trabalhadores, memórias anuais. (PINTO, 2014, p. 147-148).

Destarte, a Declaração se apresentou como um importante avanço na construção da temática laboral, no âmbito do MERCOSUL, à medida que as práticas nacionais devem convergir para os fundamentos exarados na Declaração.

Cabe analisar, sinteticamente, esses princípios e direitos garantidos pela Declaração Sociolaboral do MERCOSUL a todos Estados Partes, o mais expressivo documento trabalhista do bloco.

Quanto aos princípios gerais, nas definições, fica caracterizado que quando se trata de trabalhador compreende também o gênero feminino, assim como o coletivo dos trabalhadores, de igual modo ocorre quando se refere a empregador.

Inovação presente na Declaração de 2015 é abordar o tema do trabalho decente, que não encontrou espaço na Declaração de 1998. A presente Declaração não se ateve a definir o que venha a ser um trabalho decente, mas define que todos os Estados Partes comprometem-se a garantir o trabalho decente, com políticas públicas que visem ao pleno emprego, por meio do diálogo social com o tripartismo, com acesso, portanto, a representações dos empregados, dos empregadores e do Estado, nessas formulações.

Mais uma inovação da Declaração, em relação a anterior, quando o texto discorre sobre as empresas sustentáveis, sem, contudo, estabelecer uma definição do que venha a ser uma empresa que se classifique como sustentável. Essa atualização se deu diante do cenário contemporâneo, em que a natureza não suporta mais agressões contínuas, e os consumidores adquiriram uma visão social de suas ações. A Declaração prevê que os Estados Partes devem fortalecer as cadeias produtivas regionais, assim como promover um "desenvolvimento que respeite a dignidade humana". Portanto, não há como compreender, minimamente, uma empresa sustentável que não respeite a dignidade humana dos seus trabalhadores, por ser ela inerente ao homem.

No que tange aos direitos individuais, determina que é garantido a todo trabalhador não sofrer discriminação, ter igualdade de oportunidades, independente de sua etnia, raça, cor, gênero, orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica etc. E, os Estados Partes devem adotar ações que visem a eliminar a discriminação, no trabalho, de grupos vulneráveis no mercado de trabalho.

É assegurada às pessoas com deficiência física e mental tratamento de digno e não discriminatória, propiciando sua integração no mercado de trabalho. Inclui-se, ainda, o comprometimento dos Estados Partes em adotar medidas, no que se refere à formação, readaptação que possibilitem as pessoas com deficiência de desempenhar uma atividade produtiva.

A Declaração anterior utilizava a expressão "portadoras de necessidades especiais", que foi alterada para "trabalhadores com deficiência", em importante avanço terminológico, visto que a palavra especiais pode ser utilizada de forma pejorativa, e os trabalhadores com deficiência devem ter respeitados os direitos que garantam uma participação efetiva e em igualdade de condições.

Ainda, disciplina que os Estados Partes devem garantir, por práticas legislativas trabalhistas, a igualdade de tratamento e oportunidades, entre mulheres e homens.

Como já relatado, no Brasil, o art. 93 da Lei n° 8.213/1991, garante às pessoas portadoras de deficiência, a inserção no mercado de trabalho, obrigando as empresas com 100 (cem) ou mais empregados a preencherem de 2 % (dois por cento) a 5% (cinco por cento) das suas vagas com reabilitados ou portadores de deficiência habilitados. E, o art. 89 da mesma lei ordinária traça as disposições sobre a habilitação e a reabilitação profissional, que também cabe às pessoas portadoras de deficiência.

Os Estados Partes devem se comprometer a garantir que os trabalhadores migrantes, independentemente de sua nacionalidade, tenham mesma igualdade de condições de trabalho que os nacionais do país, buscando garantir que os trabalhadores fronteiriços tenham condições de vida satisfatórias.

Esclarecendo esse artigo, Oscar Ermida Uriarte (2012) relata que a expressão contida no artigo, logo após garantir a todo trabalhador migrante igualdade de tratamento "[...] em conformidade com as regulamentações profissionais de cada país – atualmente, em conformidade com a "legislação de cada país":

> poderia fazer pensar em um condicionamento à legislação nacional de migrações. Mas não é assim, por duas razões. Em primeiro lugar, porque remetem à legislação nacional, nunca se pode interpretar que esta possa contradizer o conteúdo essencial do direito já reconhecido. E, em segundo lugar, pela razão do artilheiro: este trecho do art. 4° da Declaração Sociolaboral do Mercosul não remete à legislação nacional em geral, mas 'às regulamentações profissionais de cada país`, ou seja, aos regulamentos de habilitação técnica para o exercício das diversas profissões ou ofícios. (URIARTE, 2012, p. 34).

A Declaração garante que todo trabalhador possa escolher seu ofício ou profissão,

conforme as disposições nacionais vigentes, cabendo aos Estados Partes eliminar toda forma de trabalho ou serviço, sob ameaça de uma pena qualquer, e que para o qual o trabalhador não se ofereça espontaneamente.

Nem todos os Estados Partes têm disposição política para obedecer a esse mandamento da DSL de abolir o trabalho escravo. O Brasil, mesmo com a abolição formal da escravatura, em 13 de maio de 1888, continua sendo solo fértil para esse crime. Em caso concreto dessa evidência, a CIDH, da OEA, apresentou a Corte IDH, o caso 12.066, que se refere aos Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde, no Brasil.

Sobre esse acontecimento, destaca a OEA (2015) que

> o caso diz respeito à responsabilidade internacional do Estado por violações da Convenção Americana sobre Direitos Humanos em um contexto no qual dezenas de milhares de trabalhadores foram submetidos anualmente ao trabalho escravo, o qual está enraizado em uma discriminação e exclusão histórica. Neste sentido, o grupo afetado é formado majoritariamente por homens entre 15 e 40 anos de idade, afrodescendentes e morenos oriundos dos estados mais pobres do país e com menos possibilidades de trabalho. A vulnerabilidade extrema e especial deste grupo se deve, entre outros, à falta de recursos adequados e eficazes para proteger os seus direitos, não só de uma maneira formal; à extrema pobreza em que vive grande parte da população dos estados de onde essas pessoas são oriundas; à presença insuficiente de instituições do Estado; e à distribuição desigual da terra. (ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, 2015).

A CIDH evidenciou que o Estado Brasileiro sabia dessa situação de trabalho escravo, desde 1989, e, mesmo assim, não tomou providências de prevenção e nem deu resposta que punisse os responsáveis e reparasse as vítimas, sendo, portanto, o Estado Brasileiro responsabilizado internacionalmente. Pelo que se observa, o caminho para a abolição do trabalho forçado é sinuoso.

No que se refere a prevenção e erradicação do trabalho infantil e proteção ao trabalhador adolescente, a DSL não definiu, expressamente, a idade mínima com a qual se pode começar a trabalhar, mas, estabelece que não pode ser inferior àquela em que termina a escolaridade mínima. E, os Estados Partes devem se comprometer a aumentar, progressivamente, a idade mínima para ingresso no mercado de trabalho, proibindo o trabalho dos menores com acréscimo de horas extras, ou em horários noturnos, em ambiente insalubre, perigoso ou imoral, aspectos que possam afetar o pleno desenvolvimento de suas faculdades físicas, mentais e morais. Ademais, caso o trabalho tenha algum dessas características, só poderá ser realizado por pessoas com idade não inferior a 18 anos.

E, aborda a DSL os direitos dos empregadores, pois não somente os trabalhadores-empregados têm direitos, mas, também, têm direitos fundamentais os empregadores. E, essa

condição é garantida pela Declaração, ao expressar que os empregadores têm o direito de organizar e dirigir, técnica e economicamente, sua atividade, conforme as diretrizes legislativas nacionais.

As legislações garantem o poder empregatício, nas suas faces de poder diretivo, fiscalizatório, regulamentar e disciplinar, que devem ser limitadas para a proteção dos direitos fundamentais do trabalhadores.

A respeito da jornada define o novel artigo que o trabalhador não pode laborar em jornada superior a 8 (oito) horas diárias, conforme as legislações locais, a negociação e o dissídio coletivo, ressalvadas as condições de trabalho perigoso, insalubre e noturno. Importante foi o estabelecimento de um número específico de horas, não deixando essa matéria a cargo dos Estados Partes.

A DSL dispõe sobre a obrigatoriedade de garantir: o repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos, conforme legislações nacionais, bem como as férias anuais remuneradas, os dias de feriados, e o intervalo interjornada e intrajornada. A Declaração previu pela, primeira vez, a garantia desses descansos que devem ser respeitados e garantidos, em todos os Estados Partes do MERCOSUL. Analisemos: se o trabalhador tem o mesma mapa genético em todas as nações, não haveria como diferenciá-los em relação à proteção do repouso do trabalhador, porque precisam, por questões fisiológicas, de intervalos e lazer, para recuperarem sua força física e capacidade mental, sob pena de adoecerem física e mentalmente.

É assegurado o direito de gozar licenças remuneradas e não remuneradas, conforme as legislações nacionais e negociações coletivas, cabendo aos Estados Partes adotarem medidas que promovam a efetividade desse direito dos trabalhadores. Assim, as licenças por motivo de saúde, como a médica, odontológica ou fisioterapêutica, devem ser recepcionadas pelos empregadores, visto que os trabalhadores têm direito de fruir desse período de recuperação da saúde. Além das licenças de saúde, a Declaração apoia quaisquer outras previstas nas normas de cada Estado Parte.

Em relação a temática da remuneração, comparada à anterior, a Declaração revisada prevê o direito do trabalhador perceber um salário mínimo adequado para sua sobrevivência e de sua família, cabendo aos Estados Partes o seu atendimento para o gozo efetivo desse direito.

Destaque-se que a Declaração não utilizou a expressão “justo salário”, presente em alguns diplomas internacionais, mas sim, “salário mínimo”, e não prosperou no que tange às necessidades que esse salário deve atender, visto que, a título exemplificativo, no Brasil, o

salário mínimo deve assegurar as necessidades do trabalhador e de sua família em moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, conforme inciso IV do art. 7° da CR/88.

Em mais uma previsão não constante da antiga Declaração, é definido que todos os trabalhadores têm direito à proteção contra a demissão, sem detalhar o tipo de segurança, unicamente remetendo o detalhamento às legislações nacionais.

Adentrando na seara dos direitos coletivos, a DSL determina que a associação em organizações deve ser livre para trabalhadores e empregadores, devendo os Estados Partes terem comprometimento em assegurar o direito à livre associação, não podendo as associações sofrerem ingerência na sua criação e gestão.

A DSL garante a proteção contra ações anti-sindicais, devendo os trabalhadores fruir de proteção contra todo tipo de ato discriminatório que avilte a liberdade sindical, garantindo-se ao trabalhador a liberdade de filiação, de não filiação e desfiliação, evitando-se demissões ou qualquer tipo de prejuízo a um trabalhador, por sua filiação sindical ou atuação em atividades sindicais, e garantindo-se o direito de ser representado sindicalmente.

Quanto a negociação coletiva é garantida a norma trabalhista autônoma no âmbito do MERCOSUL, tendo os empregadores e os trabalhadores direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos, para regular suas condições de trabalho, conforme as legislações e práticas nacionais.

A Declaração reafirma que todos os trabalhadores e organizações sindicais têm garantido o exercício do direito de greve, conforme leis nacionais vigentes, cabendo a promoção de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos.

A greve, um dos mais eficientes instrumentos de luta dos trabalhadores, é garantida pela DSL e deve ser um comprometimento de todos Estados Partes não impedir seu exercício ou desvirtuar sua finalidade. O documento consolida o direito de greve nos Estados Partes do MERCOSUL, sem excluir os servidores públicos, visto que utiliza o termo trabalhadores, em sentido genérico.

Sobre a promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos, a Declaração reconhece e valoriza a autocomposição dos conflitos individuais e coletivos do trabalho, desde que de forma voluntária de ambos o empregador e o trabalhador, como forma de alcançar a harmonia no ambiente do trabalho e permitir a celeridade da resolução do conflito e a redução de custos processuais.

Os meios processuais são instrumentos da efetivação dos direitos fundamentais do trabalho, e não somente pela heterocomposição é encontrada a resolução dos conflitos,

devendo ser garantido aos próprios envolvidos encontrar o modo justo de realizar encontros que possam chegar a um acordo lícito, que respeite o princípio da irrenunciabilidade.

Estabelece que o diálogo social visa a garantir um consenso entre representantes dos governos, dos trabalhadores e dos empregadores, para que seja realizado o desenvolvimento sustentável e com justiça social, para a melhoria das condições de vida, em consulta permanente, conforme a Convenção n° 144 da OIT.

Acredita Claudia Ferreira Cruz (2006, p. 92) que "esse foi um posicionamento em direção a estimular a negociação entre os agentes sociais e ampliar a possibilidade de flexibilização no âmbito do MERCOSUL".

Em posicionamento diverso, não há entendimento algum que apregoe que a promoção do diálogo social seja um estímulo à flexibilização das relações de trabalho. Deve-se asseverar que a flexibilização pode ser positiva, a que progrida com os direitos trabalhistas, e uma flexibilização trabalhista negativa seria a que leve a um retrocesso social. A flexibilização positiva tem assento no *caput* do art. 7° da CR/88, ao dispor que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, "além de outros que visem à melhoria de sua condição social", flexibilizando, positivamente, para que outros direitos sejam concedidos para o progresso social. Já a flexibilização negativa é a que não atende aos anseios constitucionais e promove um retrocesso das relações sociais e trabalhistas, prejudicando direitos e aumentando a desigualdade social.

Não se constata que a promoção do diálogo social entre representantes do governo, dos trabalhadores e dos empregadores, por si só, ocasione qualquer um dos dois tipos de flexibilização, mas sim, proporciona a busca da harmonia no campo capital-trabalho.

Na indicação de outros direitos, traça a centralidade do emprego nas políticas públicas. Em recente disposição da Declaração, ficou definida a reafirmação da centralidade do trabalho, para alcançar o desenvolvimento sustentável dos Estados Partes. Essa manifestação, nas entrelinhas, reconhece o sistema capitalista como forma estruturante, visto a centralidade do trabalho na sociedade depender do funcionamento do capital. Em diálogo com as demais disposições da Declaração, pode-se concluir que o texto busca construir um capitalismo com reciprocidade, em que empregador e empregado se fortalecem, na medida em que se reconhecem, e o empregador considerando a subjetividade do empregado.

A Declaração estabeleceu que os Estados Partes devem adotar medidas para fomento e criação do emprego, para reduzir os desequilíbrios sociais e regionais.

Cabe uma crítica a DSL, pois deveria defender não somente o fomento do emprego, mas sim fomentar qualquer tipo de trabalho lícito.

Devem os Estados Partes se comprometerem a criar mecanismos de proteção contra o desemprego, com vistas a assegurar a subsistência dos trabalhadores, que são afligidos pela demissão involuntária, no alcance da justiça social.

A Declaração propicia aos trabalhadores o direito à orientação, à formação e à capacitação profissional, se a atuação dos Estados Partes adotarem medidas que promovam a formação profissional. A preocupação não é exclusivamente com os que estão inseridos no mercado de trabalho, mas inclusive com os mais necessitados, que não estão sob a égide das proteções que envolvem uma relação de emprego.

Tratando dos desempregados, o texto ressalta o interesse pelo pleno emprego, em capacitar aqueles que o mercado não absorve, para que tenham acesso aos postos de trabalho.

Cabe destacar, ainda, que o tópico de saúde e segurança no trabalho foi um dos tópicos mais modificados, em relação a última Declaração, com um salto de dois para treze itens. A Declaração é expressa em garantir o direito não só da saúde física, mas também psíquica, apontando sua inteligência de vanguarda.

Os trabalhadores utilizam seus corpos como instrumento para dispêndio da energia física e mental para a realização do labor e da produtividade. A Declaração eleva a matéria de saúde e segurança no trabalho a um direito de todos trabalhadores dos Estados Partes do MERCOSUL, tendo todo trabalhador o direito de trabalhar em um ambiente sadio e seguro, que preserve sua saúde física e mental.

Fica garantida uma participação dos trabalhadores para se alcançar a democracia nas empresas, ao definir que devem participar do sistema de saúde e segurança. No que tange à proteção dos trabalhadores, consolida o entendimento de que Equipamento de proteção individual (EPI) é uma medida precária que deve ser fornecida, somente depois que as ações de caráter geral e medidas coletivas se mostrarem insuficientes para a proteção dos trabalhadores, ou em situações de urgência. Não há difusão do conhecimento nessa questão no ambiente empresarial, que acredita que fornecer e instruir acerca do uso do EPI é condição suficiente para atingir um meio ambiente do trabalho saudável e seguro, enquanto, como observado, é medida inconsistente empregada, após o empregador provar que fez todos os ajustes coletivos anteriormente, e que são, geralmente, bem mais dispendiosos que os EPI`s. Por isso mesmo, são evitados por empresas que tratam os trabalhadores como mercadoria.

A DSL assegura a todo trabalhador o direito de recusa de qualquer trabalho, em "condições de risco grave e iminente", sem qualquer prejuízo para ele. Essa garantia representa um avanço difícil de ser efetivado, apesar de previsão semelhante, na Convenção n° 155 da OIT e na norma regulamentadora n° 9 no Brasil. A realidade aponta que

trabalhadores, queixam-se constantemente, de riscos graves e iminentes no ambiente de trabalho e são rechaçados pelo empregador. Acreditar que o pagamento do salário obriga o cidadão trabalhador a ter que arriscar sua vida no trabalho ainda perdura, o que é lamentável.

A DSL propugna a "notificação obrigatória dos acidentes e doenças do trabalho", que permita a elaboração de estatísticas anuais. A DSL preza pela transparência, para a elaboração de estatísticas que devem estar disponíveis para o público. No Brasil, o art. 169 da CLT, define a compulsoriedade da notificação de doenças ocupacionais, mesmo quando a enfermidade ainda, não se confirmou, por meio da CAT e também da notificação compulsória para o Ministério da Saúde e a vigilância sanitária.

A notificação compulsória de doenças relacionadas ao trabalho, no Brasil, também está em consonância com a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora – PNSTT (Portaria n° 1.823, de 23 de agosto de 2012, do Ministério da Saúde). (BRASIL, 2012a).

Os Estados Partes devem, em cooperação com organizações de empregadores e trabalhadores, formular, aplicar e atualizar programas de saúde e segurança do trabalho, para prevenir acidentes do trabalho e doenças ocupacionais.

Fica evidenciado que não basta formular e aplicar os programas nessa matéria de ordem pública, mas é imprescindível atualizar as normativas, com base nos mais recentes estudos na literatura em saúde, para garantir a efetiva proteção aos corpos dos trabalhadores.

A inspeção do trabalho deve ser obrigatória em todos os Estados Partes do MERCOSUL, sendo direito do trabalhador ter uma proteção adequada na matéria de saúde e segurança do trabalho.

A Declaração garante aos trabalhadores do MERCOSUL o direito à seguridade social, cabendo aos Estados Partes uma rede mínima de amparo frente aos riscos sociais, às doenças, à velhice, invalidez e morte, não adotando discriminações derivadas da origem nacional do beneficiário.

Regulamentado aplicação e seguimento, dispostos nos arts. 28 a 32 da Declaração, determina que os Estados Partes devem respeitar os direitos fundamentais constantes na DSL e promover sua aplicação, devendo relatar os avanços alcançados e as dificuldades, assim como respeitar as Convenções internacionais do trabalho ratificadas, os acordos e convenções coletivas do trabalho.

Define a Comissão Sócio-laboral do Mercosul (CSLM), órgão tripartite e auxiliar do GMC, como parte integrante da Declaração, que entre as diversas atribuições, cabe por analisar os relatórios periódicos que os Estados Partes devem enviar sobre o cumprimento dos

direitos fundamentais do trabalho. Devem esses relatórios ser avaliados nas reuniões ordinárias da Comissão, de no mínimo duas por ano.

Define, também, significativo dispositivo, ao vincular o financiamento com fundos do MERCOSUL às pessoas físicas e jurídicas que observem os direitos expressos na Declaração. Desse modo, inclusive por meio de uma restrição econômica, pretende alcançar a efetivação da norma.

Por fim, as disposições transitórias regulam o financiamento e o regulamento interno da CSLM, que devem ser aprovados pelo GMC.

Perpassando por toda a Declaração, é possível identificar uma clara influência das Convenções da OIT, em uma metodologia de internacionalização para alcançar a harmonização da legislação trabalhista no MERCOSUL.

CONCLUSÃO

Cabe evitar um fluxo desequilibrado de trabalhadores, em busca do país com maior empregabilidade e uma movimentação assimétrica de empresas, no sentido de encontrar o Estado com menor proteção trabalhista, para atingir os direitos fundamentais do trabalho e um mercado de trabalho regional integrado.

Considera-se, que, no MERCOSUL, a DSL é o mais relevante instrumento da reafirmação dos direitos fundamentais dos trabalhadores, possuindo grande abrangência por envolver diversos aspectos das relações trabalhistas, com capacidade de harmonização da legislação trabalhista no bloco, na conquista da integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, cabendo ter efeito vinculante; sendo uma das medidas apontadas para a harmonização trabalhista no bloco, além da internacionalização, o fortalecimento do Parlasul e a formação de um Tribunal de Justiça do MERCOSUL.

REFERÊNCIAS

AMARAL JÚNIOR, Alberto do. **Curso de direito internacional público.** São Paulo: Atlas, 2015.

BARROS, Cassio Mesquita. **Perspectivas do direito do trabalho no Mercosul.** São Paulo: LTr, 2011. 254 p.

BORGES, José Souto Maior. **Curso de direito comunitário -** instituições de direito comunitário comparado: União Europeia e Mercosul. São Paulo: Saraiva, 2008.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Diário Oficial da União**, Brasília, 5 out. 1988.

BRASIL. Decreto-lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Rio de Janeiro,1943.

BRASIL. Lei n° 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. Ministério da Saúde. Portaria nº 1.823, de 23 de agosto de 2012.Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. **Diário Oficial da União,** Brasília-DF, 24 ago. 2012.

CRUZ, Claudia Ferreira. **Os direitos fundamentais dos trabalhadores e a carta sociolaboral do Mercosul.** São Paulo: LTr, 2006. 149p.

DI LORENZO, Carlos Alberto. **Mercosul e o direito trabalhista.** São Paulo: Alexa, 2005. 120 p.

GOUVEIA, Cristiane Maria Nunes. **Direito do trabalho no Mercosul:** a negociação coletiva como forma de harmonização da legislação trabalhista. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2001. 145p.

KUMMEL, Marcelo Barroso. **As convenções da OIT e o Mercosul.** São Paulo: LTr, 2001. 127 p.

MERCADO COMUM DO SUL. **Declaração Sociolaboral de 2015.** Disponível em: < http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/notas-a-imprensa/10519-declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015> Acesso em: 25 jul. 2017.

MERCADO COMUM DO SUL. **Tratado de Assunção.** Tratado para a Constituição de um Mercado Comum entre a República Argentina, a República Federativa do Brasil, a República do Paraguai e a República Oriental do Uruguai (26/03/1991). **Assunção**: BCB, 23 mar. 1991. Disponível em: < http://www.mercosur.int/innovaportal/file/719/1/CMC_1991_TRATADO_ES_Asuncion.pdf> Acesso em: 28 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **CIDH apresenta caso sobre o Brasil à Corte IDH.** 2015. Disponível em: < http://www.oas.org/pt/cidh/prensa/notas/2015/045.asp> Acesso em: 18 jul. 2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n° 155**. Segurança e Saúde dos Trabalhadores. Brasília: OIT, 1992.

PINTO, Marcio Morena. **Introdução ao direito internacional do trabalho.** São Paulo: LTr, 2014. 152 p.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Aplicabilidade das normas trabalhistas do Mercosul pela Justiça do Traballho. In: CAVALVANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; VILLATORE,

Marco Antônio César (Coord.). **Direito internacional do trabalho e a organização internacional do trabalho:** um debate atual. São Paulo: Atlas, 2015. p. 107-116.

SOARES FILHO, José. Mercosul: surgimento, estrutura, direitos sociais, relação com a Unasul, perspectivas de sua evolução. **Revista CEJ,** Brasília, Ano XIII, n. 46, p. 21-38, jul./set. 2009.

URIARTE, Oscar Ermida. Direito a migrar e direito ao trabalho. In: RAMÍREZ, Luis Enrique; SALVADOR, Luiz (Coord.). **Direito do trabalho**: por uma carta sociolaboral latino-americana. Tradução de Luciana Caplan. São Paulo: LTr, 2012. p. 27-36.