

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

Claudia Ferreira Cruz²

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 trabalhistas³. Ignorado no início, os aspectos trabalhistas e sociais foram ganhando espaço pela pressão dos agentes sócio-econômicos, em decorrência da sua importância para a consolidação do processo da integração, evitando que o Mercosul se tornasse um mero exemplo de integração comercial.

Ainda que de maneira 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. Neste sentido, os atores envolvidos na definição do arcabouço social do bloco sempre buscaram respeitar as legislações nacionais, assim como evitar que um acordo sócio-laboral se transformasse num mecanismo de retaliação entre países, e fonte de maior rigidez nas relações de trabalho entre eles.

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 texto 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.

¹ Este texto destina-se ao 4º. 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 Zeetano Chahad, por seu incentivo e pela leitura e por seus comentários deste texto. Os erros que permanecem são de responsabilidade da autora.

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

⁴ Esta Declaração é relativamente recente, havendo poucos estudos sobre o seu conteúdo e os desdobramentos daí decorrentes. Sobre a estrutura, conteúdo e perspectivas da Declaração ver Cruz e Chahad (1999) e Bertolin (1999).

2-Um breve histórico da evolução da dimensão sociolaboral no Mercosul⁵

O Mercosul, criado através do 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, através da Declaração de Montevideu, em dezembro de 1991, demonstraram sua preocupação quanto às questões sociais, com relação aos seguintes pontos: a) a necessidade de atender 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, através da 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 sócio laboral.

O caminho trilhado pelo Mercosul para a obtenção de uma Carta de Direitos Fundamentais, se iniciou com do Subgrupo 11, através da Comissão Temática nº8 – 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, se deu 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 âmbito do Mercosul, e a dimensão social, além da criação de uma Carta de Direitos Fundamentais, 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 texto não pretende abordar, e nem tampoco exaurir, todas as garantias trabalhistas previstas nos quatro países do bloco, mas, sim, enfocar apenas a legislação básica em matéria dos conceitos e princípios mais destacados em cada País. Nesse sentido, adentraremos pela legislação básica de cada

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).

País, bem como a posição de cada País 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. Esta matriz 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 Convenções da OIT números 100 – que trata da igualdade de remuneração e 111 – sobre 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-Parte em garantir a vigência deste princípio, inclusive no que diz respeito à proteção aos grupos em situação desvantajosa no mercado de trabalho.

b) Os 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.”

⁶ A Declaração do Mercosul incluiu uma seção específica sobre a questão da aplicação, do seguimento e do cumprimento do seu conteúdo. Nesse sentido, 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 texto.

c) Trabalhadores fronteiriços

Ainda que os direitos e garantias fundamentais desses trabalhadores não apareçam 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, no que tange 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 a 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 – 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-Parte 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 garantir 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 (nº 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 afiliar-se às organizações já existentes, em conformidade com as legislações nacionais vigentes. Ainda nesse mesmo artigo, está contido o compromisso dos Estados-Parte 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”.

Por outro lado, 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 isto comprometa o ingresso em um emprego ou sua continuidade no mesmo; 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 Partes⁷.”

b) Participação dos trabalhadores nas empresas

Este tema é muito relevante para a questão da flexibilização do mercado de trabalho, pois através da participação dos trabalhadores em lucros e resultados, funciona com uma espécie de flexibilidade salarial, tornando as empresas e a economia

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

mais aptas aos processos de mudanças nos processos tecnológicos. Nesse sentido, Brasil e Argentina tem buscado aprimorar suas legislações de modo a contemplar maior 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 esta 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 dentre os seus direitos fundamentais. Garantem que os empregados ou suas organizações, assim como a representação dos trabalhadores, tem direito 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, sendo que o Paraguai exclui desse direito as Forças Armadas e a Polícia.

A Declaração reafirma a garantia já existente do exercício do direito de greve, nas disposições nacionais vigentes. Garante, ainda, 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 âmbito do Mercosul. Pois os Estados-Parte comprometem-se a estimular o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, criando mecanismos de consultas permanentes entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, e através de 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 se comprometem a executar medidas ativas referentes ao fomento e criação de empregos, para que, dessa forma, possam 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 através de entidades interessadas sobre o tema, os quais podem participar de forma voluntária em auxílio aos trabalhadores. Os Estados-Parte 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 usada como referência as medidas de seguridade e meio ambiente das indústrias, podendo demonstrar dessa maneira 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, dessa maneira, possam ser controlados e respeitados em todo 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 seguimento da mesma, mas sim com a manutenção do bem-estar aos trabalhadores de cada país.

4.5- Seguridade Social⁸

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

O Mercosul garante o direito à seguridade social nos “níveis e condições” previstas nas legislações de cada país. Os Estados-Parte comprometem-se a “garantir uma 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. Estas considerações sofrem de 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 daquilo 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 supra nacionais. Neste último caso, importa também a adesão do País às normas da OIT, e não apenas à Declaração SocioLaboral.

Com estas 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 uma maior flexibilidade nas relações de trabalho do Mercosul, tampouco se constituirá em obstáculo para que isto 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 dialogo social como forma de promover a concórdia dentre os agentes econômicos e entre os Países;
- b) Elege as convenções e acordos coletivos como forma 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-Parte;
- e) Estabelece que os países devem cuidar da 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 sim, através 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 “Clausula Social”.

Referências Bibliográficas

BARBAGELATA, H. H. Características, Contenido y Eficácia de una eventual Carta Social del Mercosur. In : Una Carta Social del Mercosur? Montevidéo : Relasur/OIT, 1994.

BARROS JUNIOR, Cassio Mesquita. A harmonização dos direitos individuais e o Mercosul. Resumo de art. publ. n LTr 61-5/97. Synthesis direito do trabalho material e processual, São Paulo, n. 26, p. 63, 1998.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. Relações de trabalho, emprego e seguridade social no Mercosul. Trabalho e Doutrina: processo jurisprudência, São Paulo, n. 11, p 149-57, dez. 1996.

CRUZ, Claudia Ferreira, CHAHAD, José Paulo Zeetano. A Discussão da Dimensão Sociolaboral na Atual Etapa do MERCOSUL, Suplemento Trabalhista LTr, ano 63, nº.01, págs. 49/56, São Paulo, janeiro, 1999

CRUZ, Claudia Ferreira, CHAHAD, José Paulo Zeetano. O Mercosul e a integração regional : estágio da área trabalho. In: VIJEVANI, Tullo, LORENZETTI, Jorge, (orgs). Globalização e integração regional : atitudes sindicais e impactos sociais. São Paulo : LTr, 1998

FERREIRA, Maria Carmem e OLIVEIRA, Julio Ramos. Las Relaciones Laborales en el Mercosur. Montevideo. Fundacion de Cultura Universitaria, 1997.

GARCIA JÚNIOR, Armando Alvares. O direito do trabalho no Mercosul. São Paulo. LTr. 1997.

MANNRICH, Nelson. Dispensa Coletiva- Da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo, 1998. Tese para Concurso de Professor Titular - Faculdade de Direito – USP.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro et all. 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. Mimeo.

ORGANIZACION Internacional del Trabajo. La Actividad Normativa de la OIT en la era de la Mundialización. Memoria del del Diretor General, 85ª. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, 1997.

RELASUR. El Derecho Laboral del Mercosur. Montevideo. Instituto de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1995.

SAN VICENTE, Osvaldo Mantero de. Derecho del Trabajo de los Países del Mercosur: un estudio de derecho comparado. Primeira Parte, Montevideo, Fundacion de Cultura Universitaria, 1996.

SARDEGNA, M. Las relaciones laborales en el Mercosur. Buenos Aires, Ed. La Rocca, 1995.

SGT 10 – Nomencladores da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai. [Http://www.observatorio.net](http://www.observatorio.net) – 8/4/01.

SILVA, Izidro Moraes da. Princípios fundamentais de direito do trabalho no Mercosul. São Paulo, 1999. Tese de Doutorado – Pontifícia Universidade Católica.

SILVA, Walküre Lopes da. Os atores sociais diante dos desafios do processo de integração : dialogo social nas Comunidades Européias e no Mercosul. São Paulo, 1998. Tese para concurso de Professor Titular - Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo.

TEIXEIRA, J. Lima. 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: Merocur, Estudio de caso sobre una experiencia de integración económica, Educación Obrera, número 109, 1997/4.

URIARTE, O.E. Mercosur e Derecho Laboral, F.C.U., Uruguay, Montevideo, 1996.

URIARTE, O E. Características, Contenido y Eficácia de una Eventual Carta Social del Mercosur. In: UNA Carta Social del Mercosur? Montevidéo, Relasur/OIT, 1994.

VIGEVANI, Tullo et all. 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.

São Paulo, abril de 2001.

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

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
1) Direitos individuais				
<i>1.1) 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. 7, XXX - Proibição de diferença de salários por motivo de sexo. CLT, art. 5 – 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)
<i>1.2) Trabalhadores fronteiriços</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
<i>1.3) 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 n. 5 (sobre a idade mínima nas indústrias), 7 (sobre a idade mínima no trabalho marítimo), 10 (sobre a idade mínima na	Art. 7 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	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 regulamentada e limitada.

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
	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)	idade mínima nas indústrias) , 6 (trabalho noturno dos menores), 7 (sobre idade mínima no trabalho marítimo), 16 (exame médico dos menores 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)		
<i>1.4) Trabalhadores idosos</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
<i>1.5) Trabalhadores em situações especiais</i>	ncd	ncd	ncd	ncd
<i>1.6) Eliminação do trabalho forçado</i>	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçoso) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçoso)	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçoso) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçoso)	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçoso) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçoso)	Convenção da OIT n. 29 (trabalho forçoso) Convenção da OIT n. 105 (abolição do trabalho forçoso)
<i>1.7) 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	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	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.

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
	disciplinar.	poder disciplinar.		
2) Direitos coletivos				
<i>2.1) Organização e Liberdade sindical</i>	<p>Constituição, art. 14 “Organização sindical livre e democraticamente reconhecida pela simples inscrição em um registro especial”.</p> <p>Lei 23551, art. 1 – “A liberdade sindical será garantida por todas as normas que se refiram à organização das associações sindicais”.</p> <p>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>C.F, art. 8 - É livre a associação profissional ou sindical sempre que se observarem determinadas condições...</p> <p>Convenção da OIT n. 98 (direito de sindicalização e de negociação coletiva).</p>	<p>Constituição de 1992, art. 96 – todos os trabalhadores públicos e privados tem direito a organizar-se em sindicatos.</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>Art. 57 da Constituição da República.</p> <p>Convenção da OIT, art. 2.</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>
<i>2.2) 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</p>	<p>Constituição, art. 7. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...), XI “Participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da</p>	ncd	ncd

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
	das empresas, com controle de produção e colaboração na direção (...)	remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei”.		
<i>2.3) Negociação coletiva</i>	Tem previsão constitucional (art. 14). Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva). Convenção 154 da OIT (negociação coletiva).	CF art. 7, XXVI – são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais (...): reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva). Convenção 154 da OIT (negociação coletiva).	Tem previsão constitucional – art. 97. Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva).	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, implicam no reconhecimento de negociar coletivamente. Convenção 98 da OIT (direito de sindicalização e negociação coletiva). Convenção 154 da OIT (negociação coletiva).
<i>2.4) 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	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.

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
		penalizar os abusos cometidos.		
<i>2.5) Dialogo Social</i>	Ncd	Ncd	ncd	Ncd
3. Políticas de emprego				
<i>3.1) Fomento</i>	Ncd	FAT/BNDES	ncd	Ncd
<i>3.2) 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; 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.	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 mão de obra flexível às mudanças no mercado de trabalho.	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 um sistema para outro, ocorrendo apenas experiências pontuais.	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. 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				
<i>4.1) Saúde, Segurança e Higiene</i>	Existe previsão legal quanto à seguridade industrial quanto aos riscos com relação a substâncias tóxicas, sobre o funcionamento	Existe previsão legal quanto à seguridade industrial em sua estrutura e funcionamento, quanto a instalações, máquinas,	Existe previsão legal quanto à seguridade industrial em sua estrutura e funcionamento, quanto a instalações, máquinas,	Existe previsão legal contra substâncias tóxicas e enfermidades profissionais. A Legislação trata também, da seguridade industrial

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
	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).	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)..	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, 65LI, 272 e seguintes. Na Lei 836 e nas das Convenções 115 (proteção contra radiações), n. 118 (trata de igualdade de tratamento na seguridade social) e a de n. 119 (sobre a proteção das máquinas).	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), n. 155 (seguridade e saúde dos trabalhadores) e a Convenção de n. 161 (prevê os serviços de saúde no trabalho)..
<i>4.2) Inspeção</i>	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).

	Argentina	Brasil	Paraguai	Uruguai
5. Seguridad Social	<p>Ministério do Trabalho e Seguridad Social – a supervisão geral segue através da Secretaria de Estado de Seguridad Social.</p> <p>Caixas Nacionais de Previsão- a administração do programa para os empregadores públicos e privados e trabalhadores independentes.</p> <p>Direção Nacional de Proteção Social: a administração das destinações subordinadas ao exame de recursos.</p> <p>Caixas Profissionais: administração de sistemas para médicos, advogados, etc.</p> <p>Em casos de enfermidade a supervisão geral fica sob a responsabilidade do Ministério de Saúde e Ação Social</p>	<p>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”.</p> <p>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”,</p>	<p>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.</p> <p>Em caso de enfermidade e maternidade – Instituto de Previsão Social – administra o programa.</p> <p>O IPS opera suas próprias clínicas e hospitais.</p>	<p>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.</p> <p>Em caso de enfermidade e maternidade – Banco de Previsão Social.</p>

Fonte: Elaboração da autora com base na bibliografia utilizada e nos Nomencladores dos países do Mercosul.
ncd=não contemplado diretamente na legislação consultada